

CIRCOLARE N. 45 – del 19.10.2015

OGGETTO: Modifica di disposizioni sanzionatorie in materia di lavoro e legislazione sociale - indicazioni operative. (Decreto legislativo n. 151/2015 – art. 22).

In base al Dlgs. n. 151/2015 sulle SEMPLIFICAZIONI segnaliamo che il **Ministero del Lavoro** ha provveduto ad emanare delle **prime indicazioni** operative sulla disciplina introdotta dall'**art. 22** con riferimento al **NUOVO REGIME DELLE SANZIONI**.

Il Ministero offre al personale ispettivo alcune precisazioni per un'applicazione omogenea delle nuove disposizioni in materia di lavoro nero, sospensione dell'attività imprenditoriale, Libro Unico del Lavoro, prospetti paga e assegni per nucleo familiare.

1. MAXISANZIONE PER IL LAVORO NERO

Come noto, è stato **nuovamente rivisto il sistema delle sanzioni in caso di LAVORO SOMMERSO**, così come modificato dal decreto legge n. 145/2013, convertito con legge n. 9/2014.

Cambiano le sanzioni, ma resta ferma la fattispecie considerata illecita - impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto - così come la possibilità per i datori di non essere sanzionati qualora procedano **spontaneamente e integralmente** alla regolarizzazione dei rapporti prima dell'intervento degli ispettori.

In termini di decorrenze, le **nuove regole valgono per condotte iniziate dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo (24 settembre 2015), ma anche per condotte iniziate sotto la previgente disciplina, ma proseguite dopo questa data.**

La precedente disciplina si applica solo per condotte iniziate e cessate prima del 24 settembre 2015.

Rispetto all'entità, viene operata una **tripartizione per fasce in base alle giornate di effettivo impiego irregolare, con importi qui riassunti in relazione a ciascun lavoratore:**

- **da 1.500 a 9.000 € fino a 30 giorni;**
- **da 3.000 a 18.000 € da 31 a 60 giorni di lavoro effettivo;**
- **da 6.000 a 36.000 € oltre 60 giorni di lavoro effettivo.**

Questa ridefinizione fa venir meno la maggiorazione della sanzione (195 €) per ogni giorno di impiego irregolare del lavoratore, che si sommava alla sanzione amministrativa base (da 1950 € a 15.600).

Inoltre, si sottolinea l'**eliminazione** della c.d. **maxisanzione** affievolita, vale a dire del **trattamento sanzionatorio più favorevole se il lavoratore fosse stato occupato in maniera regolare dopo essere stato utilizzato in nero.**

Ciò non toglie che, la successiva occupazione regolare del lavoratore, è ora una delle condizioni perché possa trovare applicazione la **diffida ex art. 13 Dlgs. n. 124/2004, esclusa dalla normativa previgente e ora ripristinata.**

Si tratta, come noto, della possibilità per il trasgressore di estinguere la violazione adempiendo agli obblighi entro 30 giorni e pagando entro i successivi 15 giorni l'importo dovuto nella misura minima.

In particolare, laddove ciò non sia già avvenuto e gli interessati sono ancora in forza (fattispecie per le quali vale la normale procedura di diffida), con la diffida ad adempiere il **datore di lavoro è contestualmente tenuto a regolarizzare i lavoratori e ad assumerli, mantenendoli in servizio per almeno 3 mesi dalla data dell'ispezione, attraverso:**

- **un contratto a tempo indeterminato - volendo anche part-time con riduzione dell'orario non superiore al 50%;**
- **o un contratto a termine full-time di durata pari ad almeno 3 mesi.**

Si tratta in questo caso di una sorta di diffida "rafforzata", per la quale il **termine entro cui procedere alla regolarizzazione/stabilizzazione, al pagamento delle sanzioni e dei contributi/premi dovuti è fissata in 120 giorni dalla notifica del verbale.**

Questo maggior lasso di tempo rispetto ai 30/45 giorni stabiliti di norma è funzionale al pieno espletamento di questa procedura compreso, secondo quanto specificato dal Ministero, l'intero sviluppo dei 3 mesi di mantenimento in servizio del lavoratore.

Superato tale periodo senza che si siano verificate le condizioni richieste, a prescindere dalla motivazione, non potrà applicarsi la misura minima della sanzione.

Come e comunque, la **diffida** ad adempiere **NON è ammessa se l'irregolarità riguarda lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o minori in età non lavorativa.**

Per queste posizioni irregolari le **sanzioni sono aumentate del 20% in considerazione della particolare gravità dell'illecito.**

La **circolare precisa alcuni aspetti da tenere in considerazione per la procedura di diffida**, specificando che gli stessi **dovranno essere indicati dal personale ispettivo in sede di primo accesso nel relativo verbale:**

- **in aggiunta al pagamento della maxi-sanzione, la regolarizzazione come e comunque dell'intero periodo di lavoro prestato "in nero", con il recupero delle retribuzioni eventualmente non corrisposte nonché il versamento dei relativi contributi e premi;**
- **il mantenimento in servizio per almeno 3 mesi** da intendersi come **90 giorni di calendario, al netto del precedente periodo in cui il lavoratore è stato impiegato irregolarmente;**
- **l'impossibilità per i datori di lavoro di fruire di eventuali agevolazioni e incentivi all'occupazione (es. il bonus occupazione di cui alla legge di stabilità 2015) in relazione ai contratti che si vanno ad instaurare con i lavoratori prima impiegati irregolarmente;**
- **l'impossibilità di utilizzare il contratto intermittente** per i fini di cui sopra e la necessità di **ottemperare, in caso di assunzione con contratto a termine, ai limitati quantitativi** previsti dall'art. 23 del decreto legislativo n. 81/2015.

Inoltre, **in caso di sanzione per lavoro nero** sono **escluse quelle connesse a mancate comunicazioni obbligatorie** (CO) oppure a **violazioni** degli obblighi riguardanti la **lettera di assunzione** o la **tenuta del LUL.**

2. SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE

Altre novità interessano le **somme aggiuntive da versare per la revoca del provvedimento di SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE** ex art. 14, commi 4 e 5, del TU 81/08 sulla **sicurezza sul lavoro:**

- **"arrotondamento" degli importi:** 2.000 € in caso di sospensione per l'impiego di lavoratori irregolari (50 € in più rispetto a prima) e 3.200 € se ricorrono gravi e reiterate violazioni delle norme in materia di sicurezza sul lavoro (50 € in meno);
- **possibilità di rateizzare il pagamento:** su presentazione da parte del datore di lavoro di specifica istanza all'organo che ha deciso la sospensione, e previa regolarizzazione dei lavoratori o ripristino delle normali condizioni di lavoro, si potrà riprendere l'attività pagando prima solo il 25% di quanto dovuto e versando il resto, maggiorato del 5%, entro i successivi 6 mesi (nel provvedimento di revoca gli ispettori avranno modo di specificare i dettagli del percorso di rateizzazione, qualora si sia optato per questo, specificando le conseguenze del mancato o parziale versamento dell'importo residuo).

Rispetto alla **revoca del provvedimento di sospensione** il Ministero offre alcune precisazioni sulla **regolarizzazione dei lavoratori in nero:**

- da effettuarsi necessariamente attraverso le tipologie contrattuali indicate dalla disciplina sulla massisanzione di cui sopra e, quindi, **tempo indeterminato, anche part-time con riduzione dell'orario non superiore al 50%, o tempo determinato full-time di durata pari ad almeno 3 mesi** (viene meno il requisito del mantenimento in servizio, utile solo ai fini della procedura di diffida);
- da verificare **anche in relazione a obblighi di sorveglianza sanitaria, formazione e informazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro** di cui al TU 81/08 (principio già affermato in precedenza dal Ministero e da tenere molto presente nel **settore edile**);

- impossibile da praticare pienamente nel caso di lavoratori extracomunitari "clandestini" o di lavoratori minori impiegati illegalmente, per i quali, fermo restando il pagamento della somma aggiuntiva ai fini della revoca, andranno **comunque versati i contributi ai sensi dell'art. 2126 c.c.** (prestazioni di fatto con violazioni di legge).

3. LIBRO UNICO LAVORO-PROSPETTO PAGA-ASSEGNI FAMILIARI

Il regime sanzionatorio per la **MANCATA o IRREGOLARE TENUTA DEL LUL** viene **rivisto con un'articolazione per fasce, ora individuate non solo in funzione del numero dei lavoratori interessati, ma anche dei mesi di violazione.**

Violazione	Vecchio regime	Nuovo regime
<i>Massimo 5 lavoratori o 6 mesi</i>	<i>150-1.500 €</i>	<i>150-1.500 €</i>
<i>Massimo 10 lavoratori o 12 mesi</i>	<i>150-1.500 €</i>	<i>500-3.000 €</i>
<i>Oltre 10 lavoratori o 12 mesi</i>	<i>500-3.000 €</i>	<i>1.000-6.000 €</i>

Con il nuovo sistema viene meno la violazione del termine di registrazione dei dati sul LUL, ora compresa nelle sanzioni indicate sopra (in precedenza era prevista in maniera separata e compresa tra 100 e 600 €, maggiorati a 150-1.500 € se erano interessati più di 10 lavoratori).

La circolare ricorda che il decreto conferma la nozione già indicata in passato dal Ministero di **infedele registrazione**, riassumibile in dati realmente diversi rispetto alla prestazione lavorativa effettivamente resa o a somme effettivamente erogate.

Non rientra in quest'ambito alcuna valutazione rispetto alla (ri)qualificazione della tipologia contrattuale né alla mancata erogazione di somme previste dalla contrattazione, fattispecie per le quali valgono altri istituti e strumenti (diffida accertativa).

Il Ministero ricorda che le condotte di omessa o infedele registrazione, nonché di tardiva compilazione del LUL, rilevano in termini sanzionatori **solo se** determinano differenziali retributivi, previdenziali o fiscali.

Ulteriori disposizioni riguardano la **mancata/ritardata consegna del prospetto paga o l'inesatta/omessa registrazione sullo stesso** con sanzioni che, sulla falsariga di quanto stabilito per il LUL, risultano maggiorate in funzione sia dei lavoratori interessati sia del periodo temporale della violazione.

Qualora si ottemperi agli obblighi di consegna del prospetto paga tramite la consegna di una copia del Libro Unico del Lavoro, e lo stesso sia stato elaborato in maniera errata, si applicano solo le sanzioni riconducibili al LUL di cui sopra.

Infine, rispetto alla **mancata corresponsione degli assegni familiari** (come noto prestazione a carico dell'INPS, ma anticipata dal datore di lavoro) anche qui la sanzione viene aumentata in ragione del numero dei lavoratori coinvolti e del periodo in cui permane l'illecito.