

# LA LOTTA ALL'EVASIONE CONTRIBUTIVA: LAVORO NERO, FITTIZIO ED IRREGOLARE

di Giovanni DI MONDE\*

**Sommario:** 1. Lavoro subordinato e lavoro autonomo. 2. Il lavoro nero: definizione. 2.1. Sanzioni per lavoro nero: le novità dal 2015. 3. Fattispecie: datore di lavoro estero. 4. Turismo. 5. Lavoro Accessorio (Voucher). 6. Risultati attività di vigilanza 2014 e 2015. 7. Lavoro fittizio: gestione aziende con dipendenti. 8. Lavoro irregolare: le sanzioni applicabili. 9. Jobs Act, semplificazione delle sanzioni sul lavoro irregolare. 10. Reati sul lavoro: depenalizzazione e sanzioni.

## 1. Lavoro subordinato e lavoro autonomo

L'art. 2094 del codice civile definisce prestatore di lavoro subordinato chi "si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro, intellettuale o manuale, alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore".

Dalla definizione codicistica appena vista emerge che i caratteri essenziali del rapporto di lavoro subordinato sono la col-

laborazione e la subordinazione.

Il lavoro subordinato indica un rapporto di lavoro nel quale una persona si impegna a prestare il proprio lavoro, tempo ed energie intellettuali e manuali alle dipendenze dell'imprenditore (datore di lavoro) in modo continuativo, in cambio di una equa retribuzione monetaria, di garanzie di continuità e di copertura previdenziale.

Il Collegato lavoro (legge n. 183 del 04 novembre 2010) introduce un'eccezione: i soggetti che abbiano compiuto 15 anni che non hanno ancora assolto l'obbligo di istruzione, possono entrare nel mondo del

\* Direttore generale INPS Puglia.

lavoro con un contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, finalizzato all'assolvimento dell'obbligo e al conseguimento di una qualifica professionale, ovvero l'apprendistato "per la qualifica e per il diploma professionale" individuato dalla recente normativa sull'apprendistato.

Al momento dell'ingresso formale nel mondo del lavoro il rapporto tra lavoratore/lavoratrice e azienda è regolato da apposite norme che definiscono le diverse tipologie di contratto che le parti possono instaurare.

Alcune forme contrattuali esistono da parecchio tempo nel nostro ordinamento, altre sono state introdotte recentemente e sono quindi meno conosciute.

La "**Riforma Fornero**", approvata con legge n. 92 del 28/06/2012 ha introdotto alcune novità in materia di tutele dell'impiego, ammortizzatori sociali e contratti di lavoro (ad esempio: obbligo per il datore di lavoro di stabilizzazione di una quota di apprendisti prima di effettuare nuove assunzioni, tetto di 5 mila euro annui per il lavoro accessorio, lavoro a progetto riconducibile solo a progetti specifici).

**Ultima normativa in ordine di tempo è la legge n. 78/2014** (Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese), che va nella direzione di accrescere la flessibilità del Mercato del Lavoro.

**Principali tipologie di contratti di lavoro previsti dalla normativa italiana:**

1. lavoro subordinato
2. lavoro a tempo determinato
3. lavoro a tempo parziale (part time)
4. contratto di somministrazione
5. lavoro intermittente (a chiamata)
6. lavoro a progetto
7. contratto di apprendistato
8. stage/tirocinio
9. praticantato.

Oltre alle tipologie di contratti, vi sono i settori di attività, quali es. Industria, Edilizia, Agricoltura, Metalmeccanica, Chimica, Autotrasporti, Energia, Telecomunicazioni, Turismo, Pubblico Impiego, etc.

Il lavoro autonomo è invece disciplinato

nel titolo III, capo I del libro V del codice civile.

Il legislatore non fornisce una definizione specifica di lavoro autonomo, ragione per cui si prende a riferimento la nozione del contratto d'opera (che viene considerato il principale contratto di lavoro autonomo), contenuta nell'articolo 2222, ai sensi del quale il contratto è stipulato "Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo Capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel Libro IV".

È opportuno precisare che le disposizioni contenute agli articolo 2222 e seguenti del codice civile intervengono a disciplinare le multiformi tipologie di lavori riconducibili all'area dell'autonomia solo nelle ipotesi in cui non sia prevista una disciplina specifica.

Sussistono vari categorie di lavoratori autonomi, quali es. Artigiani, Commercianti, Aziende Turistiche, CD/CM, Aziende Agricole, Parasubordinati, etc.

La qualificazione di un rapporto come di lavoro "*subordinato*" ovvero "*autonomo*" non è importante solo dal punto di vista teorico: solo per i rapporti del primo tipo, infatti, il legislatore ha apprestato al lavoratore una serie di tutele, come quelle in materia di limiti al potere direttivo del datore, di diritti assistenziali e previdenziali, di garanzie in caso di recesso del datore e così via.

Entrambi i rapporti di lavoro sono regolamentati da norme generali in materia previdenziale che vertono sull'obbligatorietà della contribuzione e/o dell'iscrizione nella gestione con versamenti contributivi in rapporto alla retribuzione o reddito percepito nel rispetto dei CCNL.

## 2. Il lavoro nero: definizione

L'art. 3, commi 3,4,5, del d.l. 22 febbraio 2002 n. 12, convertito nella legge 23 aprile 2002 n. 73, forniva una definizione del cosiddetto *lavoratore nero*, individuandolo

nel: *lavoratore dipendente non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria*.

L'art. 36 bis, comma 7, del d.l. 04.07.2006 n. 233, cd. "decreto Bersani-Visco", convertito con modificazioni nella legge 4 agosto 2006 n.248, modificava la norma precedente precisando che, ferma restando l'applicazione delle altre sanzioni già prevista dalla normativa in vigore: *l'impiego di lavoratori (n.d.r.: non più soltanto subordinati) non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria viene punito con una sanzione amministrativa...etc.*

La modifica sostanziale del cd. decreto Bersani-Visco ampliava quindi il ventaglio dei lavoratori considerabili *in nero*, includendo tra questi non più solo i lavoratori dipendenti ma anche tutti i rapporti di lavoro afferenti la parasubordinazione (collaborazioni coordinate e continuative; coadiuvanti o soci di imprese artigiane; associati in partecipazione con apporto di lavoro, etc.).

Il colpo di grazia alla vecchia denominazione di *lavoratore in nero, quale lavoratore non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria*, veniva dato dal d.l. 25 giugno 2008 n. 112, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008 n. 133, il quale eliminava l'obbligo di tenuta del libro matricola e paga, introducendo al loro posto il Libro Unico del lavoro (*LUL*), con differente cadenza temporale delle registrazioni obbligatorie, non più contestuali all'instaurazione del rapporto di lavoro, come avveniva in regime di libri paga e matricola, ma entro il 16 del mese successivo all'assunzione. Con questa innovazione, quindi, il Libro Unico, non poteva più rappresentare uno strumento di verifica della regolarità dei rapporti di lavoro.

Il legislatore del 2010, infine, in considerazione della panoramica legislativa allora vigente, individuò la comunicazione di assunzione telematica quale elemento fondamentale di verifica della regolarità di un rapporto di lavoro.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Art.1, comma 1180 della legge 27/12/2006 n. 296

Così, l'art. 4 della legge 04.11.2010 n. 183 (cosiddetto *Collegato lavoro* in vigore dal 24/11/2010) incidendo significativamente su entrambi i profili normativi sopra menzionati, modificandoli sostanzialmente, restringeva il campo di applicazione della massima sanzione prevista per i lavoratori *in nero ai soli lavoratori subordinati* (escludendo ogni forma di lavoro parasubordinato) ridefinendo pertanto il concetto di *lavoratore in nero*, da considerarsi esclusivamente quello per il quale il datore di lavoro, *entro le ore 24 del giorno precedente l'avviamento al lavoro*, avesse ommesso di trasmettere la comunicazione preventiva telematica di instaurazione del rapporto di lavoro subordinato al Servizio competente (*Centro per l'impiego*).

In mancanza della comunicazione preventiva di assunzione, il Legislatore prevedeva inoltre esclusivamente, come *unico comportamento esimente* da parte del datore di lavoro, la dimostrazione di avere assolto agli obblighi contributivi.

Quindi, dal 24/11/2010, data di entrata in vigore della legge n. 183/2010, gli organi ispettivi, per la verifica della regolarità dei rapporti di lavoro, hanno dovuto necessariamente prendere in considerazione due elementi, nell'ordine:

– la comunicazione telematica di assunzione, da effettuarsi il giorno prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro.

– l'insieme degli adempimenti di natura contributiva<sup>2</sup>, assolvendo i quali il datore di lavoro ha reso comunque conoscibile alla Pubblica Amministrazione il rapporto di lavoro.

Pertanto, solo l'assenza di entrambi i requisiti rende irregolare e *in nero* la relazione lavorativa.

## 2.1 Sanzioni per lavoro nero: novità dal 2015

Con circolare n. 16494 del 7 ottobre 2015 il Ministero del Lavoro ha impartito le prime disposizioni applicative sul Decreto

(Modelli UniLav).

<sup>2</sup> Quali Emens, DM10 e Unimens, come da circ. Min. Lav. n.38 del 12/11/2010.

Legislativo n. 151/2015 (c.d. *Jobs Act*) che ha rimodulato le **maxi sanzioni sul lavoro nero**, cambiando il meccanismo in base al quale vengono applicate: non conta più la giornata lavorativa, ma il periodo durante il quale il lavoratore è impiegato irregolarmente. Le novità sulla lotta al lavoro nero sono contenute nel **decreto semplificazioni**, approvato in via definitiva dal consiglio dei ministri il 24 settembre 2015. Si tratta del provvedimento che modifica anche le sanzioni per irregolarità nella gestione delle pratiche del rapporto di lavoro (registrazione dati, stipendio, busta paga).

Tra i chiarimenti del Ministero del Lavoro, in merito alle condotte illecite iniziate e cessate prima del **24 settembre 2015** (data di entrata in vigore del d.lgs. 151/2015), va applicato l'apparato sanzionatorio previgente. Diversamente, se la condotta irregolare è iniziata sotto la previgente disciplina ed è proseguita dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo, si applica la **nuova disciplina**.

L'articolo 22 del decreto attuativo della Riforma del lavoro, che ha modificato l'art. 3 del d.l. n. 12/2002, riscrive integralmente la cd. maxisanzione per lavoro nero con la previsione di una **nuova struttura articolata per fasce** di durata della prestazione irregolare (e non più una parte fissa, più la maggiorazione per ogni giornata di lavoro nero modificando così quanto avveniva in precedenza).

Quindi, in caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, con esclusione del datore di lavoro domestico, si applica per ciascun lavoratore la sanzione amministrativa pecuniaria:

- fino a 30 gg. di lavoro nero da 1.500 a 9.000 euro;
- da 31 a 60 gg. di lavoro nero da 3.000 a 18.000 euro;
- oltre 60 gg. di lavoro nero da 6.000 a 36.000 euro.

In precedenza la multa variava da 1.950 a 15.600 euro per ciascun lavoratore irregolare, più 195 euro per ogni giornata di lavoro effettivo. Se l'irregolarità persisteva, si ap-

plicava una nuova sanzione da 1300 a 10.400 euro, più 30 euro per ciascuna giornata successiva. In alcuni casi le nuove sanzioni sono meno pesanti delle precedenti, anche se tendenzialmente risultano inasprite. La novità fondamentale è il **meccanismo**, per fasce e non più per singola giornata lavorativa, che di fatto segna un **tetto massimo** a quota 36mila euro (prima, in teoria, in caso di lavoro nero per periodo molto lunghi le maxisanzioni potevano invece salire molto di più, perché scattava una maggiorazione per ogni singolo giorno lavorato).

Le sanzioni, in virtù del maggiore disvalore sociale, vanno maggiorati del 20% nell'ipotesi in cui il lavoratore impiegato risulti essere un extracomunitario, non in regola col permesso di soggiorno ovvero un minore in età non lavorativa.

Per questa sanzione il legislatore delegato reintroduce, inoltre, la **procedura premiale della diffida obbligatoria** ex art. 13, del d.lgs. n. 124/2014 che prevede, in caso di regolarizzazione del lavoratore in nero, il pagamento della sanzione edittale nella misura minima. Rispetto al passato, tuttavia, sono state definite nuove e diverse condizioni per accedervi.

Difatti:

- è prevista per i lavoratori irregolari ancora in forza presso il datore di lavoro;
- la regolarizzazione deve avvenire con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato anche part-time con riduzione dell'orario di lavoro non superiore al 50% dell'orario a tempo pieno;
- è possibile la regolarizzazione anche con contratto a tempo pieno e determinato, purché di durata non inferiore a 3 mesi;
- i lavoratori regolarizzati debbono rimanere in servizio per almeno 3 mesi;
- per consentire la verifica della durata minima del rapporto di lavoro, 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 relativo verbale (invece che negli usuali 45 giorni);
- è esclusa nei casi in cui la sanzione debba essere aumentata del 20% per le condizioni soggettive del lavoratore, vale a dire

in caso di impiego di extracomunitari non in regola col permesso di soggiorno o di minori in età non lavorativa.

Il Ministero del lavoro, con la nota n. 20549 del 26.11.2015, ha ribadito che *"L'adempimento alla diffida costituisce elemento oggettivo di applicabilità della sanzione in misura minima (...), in assenza di un effettivo mantenimento del rapporto di lavoro per almeno 3 mesi entro il 120° giorno dalla notifica del verbale, qualunque ne sia la ragione, non potrà ritenersi adempiuta la diffida"*. Pertanto non è ammessa alcuna valutazione nel merito, da parte del personale ispettivo, in ordine alla fattibilità dell'ottemperanza alla diffida.

Per quanto riguarda l'individuazione del regime applicabile alle violazioni commesse, vige al riguardo il principio del *tempus regit actum* in base al quale si applica la sanzione in vigore al momento in cui l'illecito è stato commesso; avendo, peraltro, l'illecito in questione natura permanente, esso si consuma nel momento in cui materialmente cessa la condotta illecita posta in essere dal trasgressore. Conseguentemente le violazioni commesse ante 24/09/2015 non sono diffidabili *"in considerazione dei suoi contenuti sostanziali riferiti, in particolare, al mantenimento in servizio per almeno tre mesi del lavoratore irregolare"* (Lett. Circ. n. 16494 del 07.10.2015).

Con lo scopo di evitare il cumulo di sanzioni riconducibili alla medesima condotta la novella dispone adesso che, in caso di irrogazione della nuova maxisanzione, non trovano più applicazione le ulteriori sanzioni relative: all'omessa comunicazione telematica preventiva di assunzione all'omessa consegna della lettera di assunzione al lavoratore e alle omesse registrazioni dei dati sul libro unico del lavoro.

Con la sentenza n. 254/2014 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 19 novembre 2014, la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 36-bis, comma 7, lettera a), del decreto legge n. 223/2006 (decreto Bersani), convertito con modificazioni dall'art. 1, comma 1, della legge n. 248/2006, nella parte in cui stabilisce che: *"L'importo delle sanzioni civili con-*

*nesse all'omesso versamento dei contributi e premi riferiti a ciascun lavoratore non può essere inferiore a 3.000 euro, indipendentemente dalla durata dell'attività lavorativa accertata"*.

Questo significa che anche per i periodi ricompresi tra il 12 agosto 2006 ed il 23 novembre 2010 non può essere richiesto il pagamento di **sanzioni civili non inferiori a 3.000 euro** per ogni lavoratore, ma deve essere applicata la norma previgente che prevedeva il pagamento di **sanzioni civili pari al 30% annuo** e comunque non superiori al 60% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.

I datori di lavoro che hanno provveduto al versamento di somme a titolo di sanzione calcolate secondo l'art. 36-bis, comma 7, lett. a), del d.l. 223/2006, nei limiti della differenza tra quanto versato e quanto dovuto nella misura descritta, verranno pertanto **rimborsati**.

Per essere rimborsati i datori di lavoro dovranno presentare **istanza di rimborso** precisando gli importi indebitamente versati, attraverso il cassetto previdenziale, utilizzando la sezione *"Rimborsi/compensazioni"*, presente in *"Versamenti F24"*. Una volta ricevuto la richiesta di rimborso, le Sedi, verificheranno la sussistenza del diritto e provvederanno al ricalcolo delle sanzioni dovute ed alla quantificazione delle somme da rimborsare.

### 3. *Fattispecie: datore di lavoro estero*<sup>3</sup>

La Direzione Centrale Vigilanza Prevenzione e Contrasto all'Economia Sommersa dell'Istituto, nel giugno del 2011, richiedeva alla Direzione regionale della Puglia di verificare se, per il personale italiano dipendente di una compagnia di trasporto aereo con sede legale in altro Paese della Unione Europea e basi operative in vari aeroporti italiani, sussistessero i presupposti per l'applicabilità, ai sensi dell'art.13 del Regola-

<sup>3</sup> Fonte dott. Nico Mori, isp. vig. in pensione.

mento CE n. 883/2004, della normativa nazionale in materia di Previdenza Sociale, in quanto legislazione dello stato di residenza dei lavoratori. A tale scopo, si disponevano accertamenti al fine di verificare se il personale dipendente, in forza alla base operativa di Bari, svolgesse attività, oltre che sul territorio italiano, in almeno un altro stato membro dell'Unione Europea, ed in tal caso, se svolgesse una parte sostanziale della propria attività (almeno il 25%) sul territorio italiano.

*Attività ispettiva svolta:*

– I funzionari di vigilanza incaricati dell'accertamento effettuavano in aeroporto un primo sopralluogo nel corso del quale non venivano individuati Uffici o personale della Compagnia nell'area riservata ai check in e accessibile ai viaggiatori.

– Successivamente, presso la Direzione amministrativa dell'aeroporto, appuravano che tra la Società Aeroporti di Puglia e la Compagnia estera XXXX risultavano posti in essere un *Airport Service Agreement* (Contratto di servizi) ed un contratto di concessione di aree e/o locali utilizzati come *Area Tecnica; Area Briefing e Deposito scorte*.

– Presso la direzione dell'Ufficio Security dell'aeroporto, avuto modo di acclarare che per l'accesso alle aree riservate dell'aeroporto, al personale di tutte le Compagnie veniva rilasciato apposito tesserino di riconoscimento previo controlli della Polizia di Stato, veniva acquisito elenco nominativo del personale in rapporto di lavoro con la compagnia oggetto di ispezione.

In tale fase si veniva anche a conoscenza che la Compagnia XXXX, oltre a proprio personale dipendente, si avvaleva anche di personale di volo *somministrato* dalle Società ZZZZ e YYYY, agenzie di somministrazione autorizzate ad operare in Italia, ma con sede legale in uno stato estero della UE (lo stesso ove aveva sede legale la compagnia aerea).

– Si provvedeva quindi, ottenute le varie autorizzazioni, ad un accesso presso gli uffici della Compagnia ubicati nell'area riservata dell'aeroporto ed all'assunzione di informazioni dai lavoratori, convocati

con lettera raccomandata presso gli Uffici dell'Istituto, per non interferire con la particolare attività lavorativa del personale, organizzata in turni.

In merito alle dichiarazioni rilasciate dai lavoratori, *determinante* per il positivo esito degli accertamenti è risultata la qualità e quantità delle informazioni fornite: i dipendenti della Compagnia e delle Società di somministrazione, infatti, in un clima di piena collaborazione con i funzionari ispettivi, hanno sempre fornito risposte esaustive a domande mirate, su modalità e tempi di svolgimento delle proprie prestazioni lavorative; sul sistema di assistenza e previdenza goduta nel paese estero sede della Compagnia; sulla documentazione di lavoro in loro possesso e su quella detenuta dalla Compagnia e dalle Società di somministrazione nelle proprie sedi.

– Dalle informazioni così dettagliatamente assunte è quindi emerso che tutto il personale risultava assicurato presso l'Ente previdenziale estero del Paese ove avevano sede legale la Compagnia e le Società di somministrazione (con costi previdenziali molto più favorevoli: circa 10-12% delle retribuzioni lorde, contro oltre il 40% della legislazione italiana) e che anche i redditi percepiti dai lavoratori erano fiscalmente assoggettati alla più favorevole tassazione del Paese straniero.

– In conseguenza di quanto sopra, in Italia, i lavoratori risultavano inoccupati, sconosciuti al fisco ma beneficiari, all'occorrenza del Servizio Sanitario Nazionale italiano.

– Per la definizione dell'accertamento si provvedeva quindi a richiedere alla Compagnia ed alle Società di somministrazione la seguente documentazione, la cui esistenza era stata dichiarata dai lavoratori:

a) Elenco generale del personale di volo *basato* presso l'Aeroporto di Bari nel periodo dal 14/01/2010 al 31/12/2011.

b) Contratti individuali di lavoro; prospetti mensili di paga (Payslips) e tabelle individuali riepilogative dei turni mensili di volo, con orari di partenza e arrivo nei vari aeroporti nazionali ed esteri (Roster/Dutyplan) e registrazioni relative a ferie, nu-

mero di ore retribuite sia per attività di volo che per quelle di stand-by in aeroporto.

c) Copie dei contratti di somministrazione di personale stipulati tra la Compagnia aerea e le società ZZZZ e YYYY.

– Sulla scorta della documentazione esaminata e dal riscontro del contenuto delle dichiarazioni rilasciate dai lavoratori emergeva, infine, che:

a) Ogni membro dell'equipaggio transitava dalla sala operativa della Compagnia (ubicata nell'Aeroporto di Bari) all'inizio ed al termine del proprio turno di lavoro, per effettuare i check-in e check-out (attestanti la presenza) ed il briefing operativo ad inizio e termine di ogni volo.

b) L'assegnazione del personale alla prima *base di servizio* era prevista in contratto sin dalla data di assunzione, mentre successivi contratti venivano stipulati all'atto di ogni trasferimento del lavoratore in altre *basi*.

c) Al personale di volo era fatto obbligo di risiedere (con spese di vitto e alloggio a proprio carico) in località dalle quali fosse possibile raggiungere l'aeroporto di servizio nel termine di un'ora (aeroporto dal quale quotidianamente i lavoratori decollavano e facevano rientro al termine delle prestazioni lavorative).

d) La gestione e l'organizzazione lavorativa del personale dipendente era affidata ad un *Responsabile di base (Base supervisor)*.

Premesso quanto sopra si rilevava che:

a) Nei paesi dell'UE la materia di regimi previdenziali era disciplinata dal regolamento CEE n.1408/1971, relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati che si spostavano all'interno della Comunità, e dal suo regolamento di attuazione n.574/1972 che stabiliva le modalità di applicazione del regolamento CEE n.1408/1971, fino all'entrata in vigore del regolamento (CE) n.883/2004 e del suo regolamento di attuazione (CE) n.987/2009 con effetti dal 01/05/2010.

b) Il periodo oggetto di ispezione, dal 14/01/2010 al 31/12/2011, pertanto, era soggetto a due normative:

1) dal 14/10/2010 al 30/04/2010, al

Reg. CEE n.1408/71 e relativo Reg. di attuazione.

2) dal 01/05/2010 al 31/12/2011, al Reg. CE n. 883/2004 e relativo Reg. di attuazione.

#### *Reg. CEE n. 1408/71*

Legislazione previdenziale applicabile alle persone, diverse dai marittimi, che esercitano attività subordinata nel territorio di due o più Stati membri:

1) La persona che fa parte del personale viaggiante o navigante di un'impresa che effettua, per conto terzi o per conto proprio, trasporti internazionali di passeggeri, su strada, ferrovia o per via aerea, che ha la propria sede nel territorio di uno stato membro è *soggetta alla legislazione previdenziale di quest'ultimo stato*. Tuttavia...

2) La persona dipendente da una succursale o da una rappresentanza permanente dell'impresa in questione nel territorio di uno Stato membro diverso da quello nel quale essa ha la propria sede, è *soggetta alla legislazione previdenziale dello stato membro nel cui territorio si trova tale succursale o rappresentanza permanente*.

3) La persona occupata prevalentemente nel territorio dello Stato membro nel quale risiede, è *soggetta alla legislazione di tale Stato, anche se l'impresa da cui dipende non ha né sede, né succursale, né rappresentanza permanente in tale territorio*.

#### *Reg. CE n. 883/2004*

– Art.13: *la persona che esercita abitualmente un'attività subordinata in due o più stati membri è soggetta alla legislazione dello Stato membro di residenza se esercita una parte sostanziale della sua attività in tale Stato membro*.

– Art.14: *... per la determinazione della parte sostanziale dell'attività subordinata, facendo riferimento ai parametri orario di lavoro/retribuzione, si intende che una quota superiore al 25% di detta attività, riveli ai fini della determinazione del concetto di parte sostanziale*.

Premesso quanto sopra:

– accertato che i lavoratori subordinati delle tre Società, assegnati alla *base di*

servizio dell'Aeroporto di Bari,<sup>4</sup> svolgevano attività lavorativa in Italia e altri Stati membri;

– che la parte sostanziale del lavoro svolto nei cieli e sul territorio italiano si collocava ben oltre il previsto limite del 25% (dal 70 al 90%) e che quindi la legislazione previdenziale applicabile era quella dello Stato italiano;

– rilevato che le assunzioni di tutti i lavoratori della Compagnia aerea XXXX e delle due Società di somministrazione ZZZZ e YYYY non risultavano comunicate al Centro per l'impiego del territorio e che nessun adempimento contributivo obbligatorio risultava assolto nei confronti dell'Ente di Previdenza italiano, sono stati mossi addebiti per lavoro nero, complessivamente per le tre società per:

€ 407.969,00 a titolo di contributi evasi.

€ 360.283,00 a titolo di sanzioni civili

€ 317.700,00 a titolo di sanzioni amministrative.

#### 4. Turismo

Il settore turistico recettivo è particolarmente esposto all'abusivismo, al lavoro nero, infatti fu sottoscritto tra FEDERALBERGHI, FAITA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS l'Avviso comune in materia di contrasto all'abusivismo e tutela della sicurezza nel settore turismo. Con l'obiet-

<sup>4</sup> Il regolamento UE n. 465/2012, recante modifiche al reg. (CE) n.883/2004, entrato in vigore dal 28/06/2012, ha definito il concetto di Base di servizio, da intendersi come: "il luogo designato dall'operatore per ogni membro d'equipaggio, dal quale il membro di equipaggio solitamente inizia e dove conclude un periodo di servizio o una serie di periodi di servizio e nel quale, in condizioni normali, l'operatore non è responsabile della fornitura dell'alloggio al membro d'equipaggio interessato....un'attività svolta dagli equipaggi di condotta e di cabina addetti a servizi di trasporto aereo passeggeri o merci è considerata un'attività svolta nello Stato membro in cui è situata la base di servizio".

Inoltre, il Reg. UE n. 465/2012 ha ribadito concetto e misura dell'attività sostanziale del dipendente (25%) che opera in due o più Stati membri, fissando l'applicabilità della legislazione sociale dello Stato membro ove è svolta la parte sostanziale dell'attività.

tivo di contrastare il fenomeno emerso negli ultimi anni nel settore turistico, nel quale sta sorgendo un mercato parallelo che ha favorito il diffondersi di fenomeni di concorrenza sleale nei confronti delle imprese turistiche tradizionali e di coloro che gestiscono in modo corretto le nuove forme di ricettività. Si tratta di **esercizi abusivi e semi-abusivi** estranei a controlli amministrativi, tributari, lavoristici e previdenziali che, tra le altre cose, alimenta il lavoro nero e riduce il livello di protezione sociale. Quello che viene richiesto, in sintesi, è di sintetizzato nello slogan "**stesso mercato, stesse regole**".

Infatti, anche in occasione dell'EXPO 2015, le Parti si sono assunte l'impegno di:

- istituire, a livello nazionale e territoriale, **Commissioni bilaterali** che monitorino il fenomeno dell'abusivismo e della ricettività parallela nelle diverse forme, di reperire ed elaborare dati, notizie ed informazioni utili mediante internet e qualsiasi altro strumento idoneo, di segnalare agli organi di vigilanza tutti gli elementi rilevanti a tal fine, nonché di sensibilizzare sulle tematiche dell'abusivismo, e diffondere la cultura della legalità, della concorrenza leale e del rispetto delle regole;

- sollecitare congiuntamente il Governo, il Parlamento, le Regioni e gli enti locali, a realizzare **interventi normativi ed amministrativi** nel settore della ricettività parallela;

- richiedere che i benefici previsti dalla legge, tra i quali la deducibilità dall'**imponibile IRAP** del costo del lavoro relativo al personale assunto a tempo indeterminato, siano riconosciuti unicamente ai datori di lavoro che applicano integralmente i contratti collettivi di lavoro;

- garantire l'implementazione di protocolli per il controllo dell'assegnazione degli **appalti** che comportano la verifica dell'applicazione delle disposizioni di legge e contrattuali da parte dei soggetti assegnatari, con particolare riferimento alle attività connesse alla realizzazione dell'EXPO 2015.



### 5. Lavoro Accessorio (Voucher)

Il lavoro accessorio è una particolare modalità di prestazione lavorativa la cui finalità è quella di regolamentare quelle prestazioni lavorative, definite appunto 'accessorie', che non sono riconducibili a contratti di lavoro in quanto svolte in modo saltuario, e tutelare situazioni non regolamentate.

Il pagamento avviene attraverso "buoni lavoro" (voucher).

Il valore netto di un voucher da 10 euro nominali, in favore del lavoratore, è di 7,50 euro e corrisponde al compenso minimo di un'ora di prestazione, salvo che per il settore agricolo, dove, in ragione della sua specificità, si considera il contratto di riferimento.

Nella recente riforma del lavoro si fa riferimento anche ai voucher lavoro e al loro utilizzo, comunque non essendo stata modificata la disciplina generale, il solo cambiamento tramite i decreti attuativi del Jobs Act è stato l'innalzamento a 7000 € il limite massimo annuale che un lavoratore può guadagnare coi voucher, che al lordo corrispondono a 9.333€. Sono garantite la copertura previdenziale presso l'INPS e quella assicurativa presso l'INAIL.

Il committente può beneficiare di prestazioni nella completa legalità, con copertura assicurativa INAIL per eventuali incidenti sul lavoro, senza rischiare vertenze sulla natura della prestazione e senza dover stipulare alcun tipo di contratto.

Il prestatore può integrare le sue entrate attraverso queste prestazioni occasionali, il cui compenso è esente da ogni imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato.

È, inoltre, cumulabile con i trattamenti pensionistici e compatibile con i versamenti volontari.

### 6. Risultati attività di Vigilanza - Anno 2014 e 2015

La normativa di cui alla legge n. 183/2010 ha di fatto reso più agili e rapidi i controlli ispettivi contro il lavoro nero che sono stati svolti sul territorio sia su input della Direzione Centrale di Vigilanza dell'Istituto che ad iniziativa locale (regionale o provinciale), oltre che in operazioni svolte in congiunta con gli ispettori delle D.T.L. (Ministero del lavoro).

La crisi economica ha inasprito la *litigiosità* dei datori di lavoro, specialmente nel settore della ristorazione e dei pubblici esercizi in genere, rendendo necessaria, specialmente per gli accessi effettuati di sera, la collaborazione delle forze dell'ordine (Carabinieri, Polizia di Stato e Guardia di Finanza). In questi settori, principalmente, è stata riscontrata anche una situazione di *nero* per titolari, coadiuvanti o soci lavoratori non iscritti alle Gestioni previdenziali.

Irregolarità sono state riscontrate anche in altri settori merceologici (oltre quello della ristorazione) come parrucchieri e centri di estetica, terziario e agricoltura.

Nel corso del 2014 sono state ispezionate complessivamente 2.827 aziende, di cui 1.978 risultate irregolari; sono stati individuati 821 tra lavoratori in nero ed autonomi non iscritti alle gestioni previdenziali dell'INPS, con un accertato totale ammontante a circa 46 milioni di euro complessivo delle somme accessorie.

Nel 2014 l'attività di vigilanza svolta sul territorio della Puglia ha dato i seguenti risultati:

#### Sintesi

Aziende e soggetti visitati	Aziende e soggetti irregolari	%	Aziende in nero e autonomi non iscritti	Lavoratori in nero	Lavoratori Altre irregolarità	Totale	Omissioni per lavoro nero (migliaia di euro)	Altre omissioni (migliaia di euro)
2.827	1.978	70	515	424	397	821	19.765	15.767

**Soggetti non iscritti**

Aziende DM	Aziende Agricole	Artigiani (Titolari e Coadiutori)	Commercianti (Titolari e coadiutori)	CD/CM/IAP	Collab. ex l. 335/95	Committenti l. 335/95	Totale
30	12	30	178	260	1	4	515

**Autonomi**

Soggetti visitati	Soggetti irregolari	Soggetti e coadiutori non iscritti	Omissioni (in Euro)	Recupero prestazioni (in Euro)	Totale (in euro)
1.056	640	469	4.348.703	168.054	4.516.757

**Aziende Agricole**

Aziende visitate	Aziende irregolari	Aziende in nero	Lavoratori in nero	Omissioni per lav. Nero (in Euro)	Altre omissioni (in Euro)
371	306	12	53	2.010.164	519.149

Nel corso del 2015 sono state ispezionate complessivamente 2.174 aziende, di cui 1.575 risultate irregolari; sono stati individuati 364 tra lavoratori in nero ed autonomi non iscritti alle gestioni previdenziali dell'Istituto; inoltre è stato realizzato un accertato ordinario ammontante a circa 31 milioni di euro, oltre a 8 milioni di euro per somme accessorie. Vi è stato inoltre un risparmio, in termini di erogazioni previdenziali a seguito di 6.473 annullamenti di rapporto di lavoro (di cui 3.013 in ambito agricolo e 3.460 in altri settori).

Le iniziative di vigilanza sotto specifica-

te, sviluppate nel corso del corrente anno, hanno interessato diversi settori, individuati a livello locale in base alle peculiarità territoriali ed all'attività di intelligence della Direzione Centrale Vigilanza Prevenzione e Contrasto all'Economia Sommersa.

All'accertato complessivo ed all'attività di annullamento dei falsi rapporti di lavoro ha concorso peraltro l'importante attività svolta dai NIS (Nucleo di intervento speciale) nonché l'attività oggetto di Protocollo d'intesa con altri partners istituzionali come meglio specificato di seguito.

Strutture Territoriali PUGLIA 2015			VALORE ECONOMICO DELLA PRODUZIONE	
REGIONE	SEDE	DIREZIONE	ACCERTAMENTO CONTRIBUTI DA VIGILANZA ISPETTIVA CONSUNTIVO	ANNULLAMENTO PRESTAZIONI DA VIGILANZA ISPETTIVA CONSUNTIVO
PUGLIA	REGIONALE	DR PUGLIA	39.548.839	26.286.000
PUGLIA	BARI	DP BARI (900)	11.037.947	1.209.000
PUGLIA	ANDRIA-BARLETTA-TRANI	DP BARLETTA ANDRIA TRANI	2.543.009	3.150.000
PUGLIA	BRINDISI	DP BRINDISI (1600)	5.847.838	2.058.000
PUGLIA	FOGGIA	DP FOGGIA (3100)	5.248.222	15.411.000
PUGLIA	LECCE	DP LECCE (4100)	8.452.575	3.207.000
PUGLIA	TARANTO	DP TARANTO (7800)	6.419.248	1.251.000

## Secondo l'analisi dei Consulenti del Lavoro di settembre 2015:

Cresce la spirale del **lavoro in nero** in Italia: sono 2 milioni i lavoratori sconosciuti alle autorità, che alimentano ogni anno un'**economia sommersa** (percependo retribuzioni in nero e senza contributi) per 41 miliardi e 837 milioni di euro, pari a un totale di 25 miliardi di euro di imposte e contributi evasi. A scattare la fotografia è la Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, su dati ricavati dalle ispezioni concluse da Ministero del Lavoro, INPS e INAIL nel 2014 e nel primo semestre 2015.

I controlli fiscali effettuati:

- nel **2014** hanno visto coinvolte 221.476 aziende, i rapporti di lavoro non denunciati emersi sono stati 77.387 (**34,94%**);

- nel **1° semestre 2015** sono state ispezionate 106.849 imprese da cui sono emersi 31.394 lavoratori in nero, pari al **29,38%**.

In sostanza, un'azienda su tre adotta forme di lavoro in nero, un trend praticamente stabile da anni.

## Liste Prevenzione Rischi Direzione Centrale VPCES

La lavorazione di liste sviluppata su alcune tipologie di settori merceologici caratterizzati da elevati indici di rischio evasione / elusione contributiva, ha prodotto i seguenti risultati:

- Agricoltura: Aziende visitate 11, aziende irregolari 9, importi accertati € 407.000;

- Cooperative di Produzione e Lavoro: Aziende visitate 4, aziende irregolari 4, importi accertati € 1.016.000;

- Edilizia: Aziende visitate 115, aziende irregolari 89, lavoratori in nero ed irregolari 6, importi accertati 1.707.000;

- Aziende con titolare/Legale Rappresentante di nazionalità straniera: Aziende visitate 18, aziende irregolari 17, lavoratori in nero ed irregolari 3, importi accertati € 201.000

## Protocollo d'Intesa tra Regione Puglia, Prefetture, Forze dell'ordine, DTL, INPS, e INAIL per il contrasto all'illegalità e al lavoro sommerso

La Regione Puglia, nell'ambito dei pro-

grammi per il contrasto al lavoro sommerso, ha proposto e sottoscritto con gli enti suindicati un protocollo d'intesa attraverso il quale ha voluto finanziare con risorse proprie l'attività di vigilanza in alcuni settori o ambiti territoriali ritenuti particolarmente a rischio. Le attività, nelle quali gli enti hanno agito in congiunta, hanno interessato il settore del commercio, l'agricoltura, i pubblici esercizi e le scuole private. I risultati, legati essenzialmente alla difficoltà di individuare obiettivi mirati piuttosto che agire attraverso ispezioni "a vista", sono stati i seguenti: 121 aziende visitate, di cui 45 irregolari; sono stati scoperti 30 lavoratori in nero e 12 irregolari.

Anche se l'iniziativa era finalizzata all'individuazione del lavoro sommerso, gli ispettori dell'Istituto hanno esteso l'ispezione a tutti gli aspetti legati alla contribuzione, quando nel corso dell'accesso hanno rilevato elementi degni di interesse.

## NIS

I risultati dei Nuclei Intervento Speciale, tenuto conto del ristretto arco temporale in cui hanno operato (maggio-luglio 2015), si sono rivelati più che soddisfacenti seppure con valori nettamente più bassi rispetto al 2014 laddove erano state impiegate risorse di gran lunga superiori. Sono state visitate 50 tra aziende e soggetti, di cui 45 irregolari, con un accertato totale ammontante a 600.000 euro; sono stati sconosciuti 1.272 rapporti di lavoro in aziende agricole e 169 in aziende DM per un risparmio in termini di mancata erogazione di prestazioni previdenziali da parte dell'Istituto stimabile in circa 4.300.000 euro. È stata posta maggior attenzione sulla qualità dei verbali e sulla raccolta degli elementi probatori alla base dei sconoscimenti, per evitare che il notevole impegno in risorse umane ed economiche profuso nell'iniziativa possa essere vanificato da pronunce sfavorevoli in sede di contenzioso giudiziario. La Puglia si conferma ancora una volta come regione che presenta grandi criticità nel settore dell'agricoltura.

### 7. Lavoro fittizio: gestione aziende con dipendenti

L'instaurazione di falsi rapporti di lavoro al fine di beneficiare di prestazioni erogate dall'Istituto (indennità di maternità, malattia e disoccupazione prime tra tutte ma, a seguire, anche assegni nucleo familiare, mobilità, cure termali e pensioni) era fino a qualche anno fa caratteristica negativa peculiare del settore agricolo. Il fenomeno ha però preso piede e si è diffuso anche in altre aree, richiedendo interventi sempre più mirati da parte dei funzionari ispettivi, coadiuvati da banche dati efficaci, che consentono di monitorare ed evidenziare i casi sospetti, spesso prima che l'Istituto provvedesse al pagamento delle prestazioni.

Si citano ad esempio le ispezioni, ormai a regime nell'elaborazione della programmazione periodica dell'attività ispettiva, effettuate su segnalazione degli uffici amministrativi per soggetti (datori di lavoro e lavoratori) presumibilmente "a rischio" per le seguenti motivazioni:

- Primo rapporto di lavoro avviato in concomitanza con l'inizio della gestazione e/o rapporto di stretta parentela o affinità tra le parti. Astensione anticipata per maternità a rischio dopo un brevissimo periodo lavorativo.

- Frequenti periodi di malattia denunciati, spesso per figli o parenti dei titolari delle aziende, mai effettivamente avviati al lavoro, con retribuzioni sempre di importo elevato, con beneficio per il datore di lavoro di un saldo contributivo ridotto a seguito del conguaglio indebitamente effettuato a DM dell'importo delle indennità.

I finti lavoratori sono risultati quasi sempre assunti con i benefici dello sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro (ex l. 407/1990).

In alcune aree della regione è stata riscontrata una *sistematicità* nella *costruzione* di rapporti di lavoro fittizi che spesso ha goduto e gode di complicità a vario livello denunciate, quando scoperte, alla Procura della repubblica per ipotesi di reato.

L'accertamento di rapporti di lavoro fittizi richiede da parte degli ispettori eleva-

tissima professionalità per individuare elementi, utili al disconoscimento, che possano reggere in giudizio.

Utilissima in proposito la sinergia con forze dell'ordine, in particolare Carabinieri e Guardia di Finanza che possono avere accesso in tempi brevi a documentazione la cui consultazione è spesso preclusa agli ispettori o di difficile acquisizione.

Con i militari della Guardia di Finanza, gli ispettori dell'Istituto, hanno scoperto e denunciato all'Autorità giudiziaria casi *eclatanti* di lavoro fittizio posti solo formalmente in atto da vere e proprie *piccole organizzazioni* operanti in comuni dell'hinterland barese (ma casi simili sono stati riscontrati in altre province) che, a beneficio di amici e conoscenti, *costruivano sulla carta* falsi rapporti subordinati, ad esempio, per studenti universitari che risultavano così assunti, senza nessuna esperienza precedente, come operai in cave di pietra o cucitrici in salottifici o capocantieri di imprese edili e che, iscritti a facoltà universitarie scientifiche che richiedevano la presenza alle lezioni con obbligo di firma, risultavano *contemporaneamente presenti*, nelle stesse giornate, sia nelle aule universitarie (per lezioni o esami), sia in azienda, per le canniche otto ore giornaliere.

In tali fattispecie, determinanti per il disconoscimento sono stati i sopralluoghi effettuati sui posti di lavoro (descritti sempre molto approssimativamente dai falsi lavoratori, così come le mansioni svolte) e le dichiarazioni dalle quali emergeva una totale *incompetenza lavorativa* (tipo l'operaia del salottificio che dichiarava di aver cucito salotti in pelle con ago e filo, senza mai ausilio di macchine cucitrici; che non compilava i report di produzione giornaliera, obbligatori invece per tutte le altre dipendenti; altre dipendenti con le quali, teoricamente aveva lavorato gomito a gomito per più di un anno ma di nessuna di loro ricordava neppure il nome di battesimo. Oppure il caso dello studente di Giurisprudenza - assunto come operaio specializzato di elevato livello - che dichiarava di non essere in grado di descrivere neppure sommariamente i luoghi di lavoro, perché in realtà il suo compito reale

sarebbe stato *esclusivamente* quello di recarsi all'ufficio postale per effettuare versamenti e che per "buon cuore" del datore di lavoro (testuale) era stato inquadrato ad un livello retributivo elevato. Mansione peraltro, quella dell'incarico di effettuare versamenti, negata dal datore di lavoro che, per contro, asseriva che solo per uno o due giorni al mese la sua ditta aveva necessità di effettuare pagamenti all'ufficio postale.

In questi e numerosi altri casi, il fasullo rapporto di lavoro è risultato sempre *retribuito in contanti* (differentemente dai lavoratori veri che ricevevano assegni o bonifici) e la durata del rapporto lavorativo è sempre stata esattamente quella necessaria a maturare i requisiti contributivi utili per

beneficiare di indennità di disoccupazione (intera o ridotta), indennità di mobilità o di maternità.

Interessante infine rilevare le complicità (*per certi versi comprensibile ed obbligatoria*) degli altri veri lavoratori che dichiarano spesso di aver conosciuto i lavoratori *fantasma*, di avere lavorato al loro fianco e di ricordare *esattamente* anche le loro date di assunzione e licenziamento.

Naturalmente, anche questi veri lavoratori, per le dichiarazioni mendaci, insieme ai datori di lavoro ed ai lavoratori fittizi sono stati sistematicamente denunciati all'Autorità giudiziaria.

Dai risultati dell'attività di vigilanza nell'anno 2014 è emerso quanto segue:

#### Rapporti di lavoro annullati

Aziende DM	Aziende Agricole	Totale
3.994	12.469	16.463

#### 8. Lavoro irregolare: le sanzioni applicabili

Con il Messaggio n. 7280/2015 l'INPS ha fornito indicazioni in merito alle **maxi sanzioni per lavoro irregolare** e sui rimborsi ai datori di lavoro dovuti per effetto della sentenza della **Corte Costituzionale** che ha decretato l'illegittimità dell'art. 36 bis del D.L. 223/2006 (decreto Bersani), ritenendo la sanzione fissa prevista sproporzionata e irragionevole.

Non possono essere rimborsate le somme relative a rapporti giuridici già consolidati ovvero quelle per le quali:

- il diritto al rimborso sia soggetto al decorso del termine decennale di prescrizione;
- il richiedente sia stato condannato al pagamento con sentenza passata in giudicato né quelle oggetto di cartella (o avviso di addebito) non impugnata nei termini di legge (e quindi divenuta inoppugnabile).

#### 9. Jobs Act, semplificazione delle sanzioni sul lavoro irregolare

Come già accennato il decreto legislativo n. 151/2015 in tema di semplificazioni delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini ed imprese, attuativo del *Jobs Act*, ha rideterminato alcune sanzioni previste per il lavoro irregolare in funzione del diverso disvalore afferente la violazione commessa. In particolare, sono state graduate al ribasso le violazioni di minore pericolosità ed è stata prevista la possibilità di applicare una maggiorazione nel caso di violazioni particolarmente insidiose.

Riduzione al minimo e maggiore proporzionalità delle sanzioni irrogabili rispetto al passato. È questo il risultato della **revisione del sistema punitivo** introdotto dal d.lgs. n. 151/2015 in tema di semplificazioni delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini ed imprese in vigore dallo scorso 24 settembre. L'art. 22 del decreto ha diversamente calibrato alcune rilevanti sanzioni previste per il lavoro sommerso in funzione del diverso disvalore afferente la violazione commessa. È per questa ragione che, a fronte di violazioni ritenute di minore

pericolosità ed in presenza della regolarizzazione della condotta illecita da parte del trasgressore la sanzione è stata graduata al ribasso. Viceversa, ove le violazioni sono state ritenute particolarmente insidiose, sulla sanzione è stata prevista la possibilità di applicare una maggiorazione.

### Libro Unico del lavoro

Con riguardo all'obbligo di tenuta del libro unico, ed allo scopo di porre rimedio alla sproporzione preesistente (in precedenza era prevista una sanzione per ciascun mese nel quale le registrazioni risultavano essere non conformi) adesso, tanto in caso di **omesse, infedeli e tardive registrazioni**, quanto in caso di **mancate registrazioni** delle altre indicazioni obbligatorie, è prevista una sanzione amministrativa base che va da un minimo di 150 fino a un massimo 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione passa da 500 fino a 3.000 euro. Se la violazione, infine, si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 1.000 fino a un massimo di 6.000 euro.

### Omessa consegna del prospetto paga

Com'è noto il datore di lavoro ha l'obbligo di consegnare ai propri dipendenti, all'atto del pagamento della retribuzione, il prospetto paga con l'indicazione di tutti gli elementi che costituiscono la retribuzione stessa. L'art. 22, co 7, del d.lgs. n. 151/2015, modificando l'art. 5 della legge n. 4/1953, ridefinisce il sistema sanzionatorio collegandolo, anche in questo caso, al numero dei lavoratori interessati e al periodo temporale della violazione (in precedenza era prevista una sanzione per ciascun periodo di paga e per ogni lavoratore coinvolto). Adesso, difatti, è prevista una **sanzione amministrativa base** che va applicata nel caso in cui vi siano fino a cinque lavoratori coinvolti o fino a sei mesi di omessa consegna del prospetto: la sanzione amministrativa in questo caso va da 150 fino a 900 euro. È stata prevista, invece, una sanzione maggiorata per fasce di lavoratori coinvol-

ti o per durata della condotta illecita così modulata:

- Da sei a dieci lavoratori coinvolti o per un periodo da 7 a 12 mesi, la sanzione amministrativa va da 600 fino a 3.600 euro;
- Da undici lavoratori coinvolti in su o per un periodo maggiore di 12 mesi la sanzione va da 1.200 fino a un massimo di 7.200 euro.

Al riguardo si segnala, inoltre, che è stato normativamente recepito il **divieto di cumulo** fra le sanzioni del prospetto paga e quelle sul libro unico del lavoro già peraltro sancito dalla circolare ministeriale n. 23/2011 (sempre che, ovviamente, si tratti di un unico documento consegnato al lavoratore, diversamente resta la doppia sanzione).

### Sospensione dell'attività imprenditoriale

Al fine di rendere più agevole l'eliminazione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale prevista dall'art. 14, del d.lgs. n. 81/2008, sono state variate le condizioni per la revoca del provvedimento stesso.

In particolare, il decreto sancisce l'aumento dell'importo previsto per le ipotesi di lavoro nero da 1.950 a 2.000 euro e riduce l'importo previsto per i casi di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro da 3.250 a 3.200 euro.

Ma in proposito la novità più rilevante è certamente rappresentata dalla possibilità di pagare adesso la somma aggiuntiva in due rate (anziché in un'unica soluzione): il 25% subito all'atto della richiesta di revoca del provvedimento e la restante parte, maggiorata del 5%, entro i sei mesi successivi. In caso di mancato versamento (o di versamento parziale) dell'importo residuo entro detto termine, è previsto che il provvedimento di accoglimento dell'istanza acquisisca efficacia di titolo esecutivo per l'importo non versato. In pratica ciò vuol dire che qualora, alla scadenza, il personale ispettivo verifici l'inadempimento procederà direttamente alla trasmissione del provvedimento di revoca all'ufficio legale e contenzioso della DTL ai fini dell'iscrizione a ruolo della somma non versata.

### Omessa corresponsione degli ANF

L'art. 22, co. 6, del d.lgs. n. 151/2015 riforma la reazione punitiva prevista dall'art. 82, co. 2 del DPR n. 797/1955 in caso di mancata corresponsione degli assegni per il nucleo familiare al lavoratore. Anche in questo caso, come per i precedenti, è stata introdotta una nuova sanzione articolata per fasce di lavoratori coinvolti e per durata della condotta illecita. È prevista adesso, infatti, una sanzione amministrativa base che va applicata nel caso in vi siano fino a 5 lavoratori coinvolti o fino a 6 mesi di omessa corresponsione: la sanzione amministrativa in questo caso va da un minimo di 500 fino a 5.000 euro. Qualora, invece, siano coinvolti più lavoratori ovvero la condotta illecita si protragga per un periodo maggiore, il legislatore ha inasprito la punizione a carico del datore di lavoro secondo il seguente schema:

- Da 6-10 lavoratori coinvolti o per un periodo da 7 a 12 mesi, la sanzione amministrativa va da 1.500 fino a 9.000 euro;
- Da 11 lavoratori coinvolti in su o per un periodo maggiore di 12 mesi la sanzione amministrativa va da 3.000 fino a un massimo di 15.000 euro.

### 10. Reati sul lavoro: depenalizzazione e sanzioni

I decreti legislativi n. 7 e n. 8 del 15 gennaio 2016, pubblicati in G.U. Serie Generale n. 17/2016 ed emanati a seguito della legge delega n. 67 del 28 aprile 2014, hanno dato il via ad una **depenalizzazione** dei reati in materia di lavoro e di previdenza sociale, trasformandoli in illeciti amministrativi. Questo significa che alcuni reati penali sono stati trasformati in illeciti civili accanto a quelli amministrativi, punibili con **sanzioni pecuniarie**.

#### Reati depenalizzati

Tra le ipotesi di reato in materia di lavoro e previdenza obbligatoria che vengono **depenalizzate** rientrano:

- le omesse ritenute previdenziali e assistenziali da parte dei datori di lavoro a ti-

tolo di sostituti d'imposta, entro il limite di 10 mila euro;

- l'abusivismo nel mercato del lavoro;
- le violazioni del collocamento obbligatorio dei massaggiatori e fisioterapisti non vedenti;
- le discriminazioni di genere;
- la somministrazione di lavoro abusiva;
- l'utilizzazione illecita;
- l'appalto e il distacco illeciti;
- le dichiarazioni false o gli atti fraudolenti volti ad ottenere prestazioni previdenziali;
- l'illecita mediazione nell'assistenza ai lavoratori.

#### Effetti depenalizzazione

Il decreto legislativo n. 8/2016, in vigore dal 6 febbraio 2016, disciplina gli **effetti** di tale **depenalizzazione**, individuando le sanzioni da applicare ai reati già accertati e oggetto di procedimento penale, oltre ad indicare le modalità applicative delle nuove sanzioni amministrative. La depenalizzazione si applica anche agli **illeciti commessi prima** dell'entrata in vigore del decreto, se il procedimento penale non è ancora stato definito con sentenza o con decreto irrevocabili.

In particolare la depenalizzazione riguarderà tutti gli illeciti sanzionati con multa o ammenda, **eccetto** le fattispecie relative a salute e sicurezza sul lavoro, sicurezza pubblica, ambiente e territorio, armi, gioco d'azzardo, elezioni e finanziamento ai partiti. Vengono inoltre abrogati alcuni reati e vengono introdotti illeciti puniti con sanzioni pecuniarie civili.

#### Illeciti amministrativi

Per quanto riguarda la trasformazione dei reati penali in **illeciti amministrativi**, le nuove sanzioni saranno:

- da 5mila a 15mila euro per le contravvenzioni punite con l'arresto fino a 6 mesi;
- da 5mila a 30mila euro per le contravvenzioni punite con l'arresto fino a 1 anno;
- da 10mila a 50mila per i delitti e le contravvenzioni punite con un pena detentiva superiore a 1 anno.

**Reati e illeciti civili**

Per quanto riguarda la trasformazione dei reati penali in **illeciti civili** viene lasciata alla vittima la facoltà di poter decidere se agire o meno contro il soggetto responsabile, non essendo più prevista l'attivazione da parte della Procura della Repubblica:

- nel caso in cui il colpevole venga condannato lo Stato potrà applicare una sanzione civile;
- nel caso in cui la vittima decida di non agire, il fatto resterà impunito ed il soggetto responsabile non sarà tenuto a versare nulla.

**Abstract**

*L'autore delinea le caratteristiche del lavoro irregolare, i settori maggiormente interessati dallo stesso ed il sistema sanzionatorio come rivisitato dagli ultimi interventi legislativi.*

*The author outlines the characteristics of undeclared work, the areas most affected by the same and recent legislative action as sanctioning system revisited.*