

Questo il risultato della revisione del sistema punitivo introdotto dal dlgs 151/2015

# Lavoro sommerso, sanzioni ridotte e proporzionate

Pagina a cura

di VITANTONIO LIPPOLIS

**R**iduzione al minimo e maggiore proporzionalità delle sanzioni irrogabili rispetto al passato. È questo il risultato della revisione del sistema punitivo introdotto dal dlgs n. 151/2015 in tema di semplificazioni delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese in vigore dallo scorso 24/9. L'art. 22 del decreto, nel solco tracciato dalla legge delega n. 183/14 (c.d. Jobs act) che ha fissato la revisione del regime delle sanzioni, tenendo conto dell'eventuale natura formale della violazione, in modo da favorire l'immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita e la valorizzazione degli istituti di tipo premiale, 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 e 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.

**Maxisanzione per lavoro nero.** L'articolo 22 del decreto riscrive integralmente la c.d. maxisanzione per lavoro nero (art. 3, comma 3, dl n. 12/2002, conv. in legge n. 73/2002) 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 così come, invece, avveniva in precedenza). Da oggi, 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.

I predetti importi, 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,

Sospensione dell'attività d'impresa	
<p><b>Per lavoro irregolare</b></p> <p><i>Condizioni per la revoca:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalla documentazione obbligatoria, anche ai fini della sicurezza sul lavoro;</li> <li>• pagamento di una somma aggiuntiva unica pari a euro 2 mila.</li> </ul> <p><i>Su istanza di parte è possibile pagare in due soluzioni:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• € 500 all'atto della richiesta di revoca del provvedimento;</li> <li>• € 1.575 entro sei mesi dalla data di presentazione dell'istanza di revoca;</li> <li>• in caso di mancato versamento o di versamento parziale dell'importo residuo entro il termine prescritto, il provvedimento di accoglimento dell'istanza costituisce titolo esecutivo per l'importo non versato</li> </ul>	<p><b>Per gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza</b></p> <p><i>Condizioni per la revoca:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro, in base alle prescrizioni contestualmente adottate;</li> <li>• pagamento di una somma aggiuntiva unica pari a euro 3.200.</li> </ul> <p><i>Su istanza di parte è possibile pagare in due soluzioni:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• € 800 all'atto della richiesta di revoca del provvedimento;</li> <li>• € 2.520 entro sei mesi dalla data di presentazione dell'istanza di revoca;</li> <li>• in caso di mancato versamento o di versamento parziale dell'importo residuo entro il termine prescritto, il provvedimento di accoglimento dell'istanza costituisce titolo esecutivo per l'importo non versato</li> </ul>

inoltre, la procedura premiale della diffida obbligatoria ex art. 13, del dlgs n. 124/14 (esclusa dal 24/12/13 per effetto della preclusione introdotta dal dl n. 145/13) 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 tre mesi;
- i lavoratori regolarizzati debbono rimanere in servizio per almeno tre 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.

In relazione a queste nuove condizioni vanno evidenziati,

tuttavia, alcuni nodi che la futura prassi si spera possa sciogliere. In particolare poiché è stato previsto l'obbligo, per il datore di lavoro che intende pagare la sanzione nella misura minima, di mantenere in forza il lavoratore regolarizzato per almeno tre mesi, non è chiaro che sorte subisca la procedura premiale nel caso di anticipate dimissioni del lavoratore ovvero di preventivo licenziamento per giusta causa o di giustificato motivo soggettivo. Interpretando letteralmente la disposizione queste situazioni non dovrebbero rappresentare un esimente per il trasgressore, con la conseguenza che egli sarebbe comunque costretto a pagare una sanzione maggiorata (più precisamente la misura ridotta anziché quella minima) pur avendo di fatto adempiuto all'obbligo di regolarizzare il lavoratore. Come pure obiettive difficoltà ad adempiere all'obbligo di durata minima del contratto di lavoro si porranno in tutte quelle imprese che sono caratterizzate dalla stagionalità (come, ad esempio, i settori dell'agricoltura e del turismo) ove l'attività si esaurisca prima dello spirare del termine minimo di durata trimestrale imposto per la regolarizzazione.

In ossequio a quanto in passato sostenuto dal Ministero del lavoro nella circolare n. 38/2010 sulla natura procedurale della disposizione, la diffidabilità delle violazioni va estesa (salvo futuro contrario avviso del dicastero stesso) anche a tutti gli accertamenti in corso all'entrata in vigore del decreto che non si sono ancora conclusi con un verbale di ac-

certamento.

Per quanto riguarda l'individuazione del regime applicabile alle violazioni commesse, vige al riguardo (come usualmente previsto per le sanzioni amministrative) 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.

Per 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 (art. 19, comma 3, del dlgs n. 276/2003), all'omessa consegna della lettera di assunzione al lavoratore (art. 19, comma 2, del dlgs n. 276/2003) e alle omesse registrazioni dei dati sul libro unico del lavoro (art. 39, comma 7, dl n. 112/2008).

**Sospensione dell'attività imprenditoriale.** Il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale previsto dall'art. 14, del dlgs n. 81/2008 può essere adottato in tutti i casi in cui venga accertata - nell'unità produttiva ispezionata - l'impiego di personale «in nero» in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori regolarmente occupati (legittimato ad adottarlo è in questo caso solo il personale ispettivo del Ministero del lavoro), ovvero in caso di gravi

e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro individuate (in via transitoria) dall'Allegato I del Tu.Sic. (la legittimazione in questo caso spetta tanto al personale ispettivo del Ministero del lavoro quanto a quello delle Aziende sanitarie locali).

Al fine di rendere più agevole l'eliminazione di questo provvedimento cautelare, sono state variate le condizioni per la revoca. In particolare, il decreto sancisce l'aumento dell'importo previsto per le ipotesi di lavoro nero da 1.950 a 2 mila 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 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 verifichi 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.

Effetti più lievi se le violazioni riguardano meno di sei lavoratori o durata inferiore ai sette mesi

# Paghe, cumulo sanzioni vietato

Pagina a cura  
di VITANTONIO LIPPOLIS

**M**eno onerose le sanzioni se le violazioni riguardano meno di sei lavoratori o una durata fino a sei mesi: in questo modo il legislatore incentiva l'eliminazione delle condotte illecite di minore gravità.

**Omessa corresponsione degli assegni per il nucleo familiare.** L'art. 22, comma 6, del dlgs n. 151/2015 riforma la reazione punitiva prevista dall'art. 82, comma 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

siano fino a 5 lavoratori coinvolti o fino a sei mesi di omessa corresponsione: la sanzione amministrativa in questo caso va da un minimo di 500 fino a 5 mila 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 3 mila fino a 9 mila euro;

- da 11 lavoratori coinvolti in su o per un periodo maggiore di 12 mesi la sanzione amministrativa va da 3 mila fino a un massimo di 15 mila euro.

**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 mila 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 mila 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, comma 7, del dlgs

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 coinvolti 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 11 lavoratori coinvolti in su o per un periodo maggio-

re 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).

In conclusione, seppur con alcune criticità, appare certamente apprezzabile lo sforzo compiuto dal legislatore nella direzione di razionalizzare il sistema sanzionatorio pervigente per mezzo dell'introduzione di incentivi alla regolizzazione dei lavoratori e di rimedi finalizzati a ridurre la sproporzione preesistente tra la misura della pena afflittiva e la gravità della violazione commessa.

—© Riproduzione riservata—

## Libro Unico del lavoro - Sanzioni

Fonte Normativa	Illecito	Norma sanzionatoria	Importo Sanzione	Diffidabile (art. 13, dlgs. n. 124/2004)
Art. 39, c. 1, Legge n. 133/2008	Mancata istituzione (o utilizzo di un sistema di tenuta non conforme)	Art. 39, c. 6, Legge n. 133/2008	Sanzione amministrativa da euro 500 a euro 2.500	Si
Art. 39, c. 1, 2 e 3, Legge n. 133/2008	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Omessa registrazione dei dati dei lavoratori (si tratta di scritturazioni complessivamente omesse e non a ciascun singolo dato del quale manchi la registrazione)</li> <li>• Infedele registrazione dei dati dei lavoratori (si tratta di scritturazione di dati diversi rispetto alla qualità o quantità della prestazione lavorativa effettivamente resa o alle somme effettivamente erogate)</li> <li>• Tardiva registrazione</li> <li>• Mancata registrazione delle altre indicazioni obbligatoriamente previste (es. rimborsi spese ecc.)</li> </ul>	Art. 39, c. 7, Legge n. 133/2008 (come modificato dall'art. 22, c. 5, del dlgs n. 151/2015).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sanzione amministrativa da 150 a 1.500 euro</li> <li>• Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero a un periodo sup. a 6 mesi la sanzione va da 500 a 3.000 euro</li> <li>• Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero a un periodo sup. a 12 mesi la sanzione va da 1.000 a 6.000 euro</li> </ul>	Si
Art. 39, c. 6, Legge n. 133/2008	Omessa esibizione da parte del datore di lavoro	Art. 39, c. 6, Legge n. 133/2008	Sanzione amministrativa da euro 200 a euro 2.000	Si
Art. 5, c. 2, L. n. 12/1979, come modif. dall'art. 40, c. 1, Legge n. 133/2008	Omessa esibizione da parte del consulente del lavoro nel termine di 15 gg. dalla richiesta	Art. 5, c. 2 L. n. 12/1979, come modif. dall'art. 40, c. 1, Legge n. 133/2008	Sanzione amministrativa da euro 100 a euro 1.000. In caso di recidiva (art. 8-bis, L. 689/81) della violazione è data informazione tempestiva al Consiglio provinciale dell'Ordine professionale d'appartenenza del trasgressore per eventuali provvedimenti disciplinari	Si
Art. 39, c. 6, Legge n. 133/2008	Omessa esibizione da parte dell'associazione di categoria nel termine di 15 gg. dalla richiesta	Art. 39, c. 6, Legge n. 133/2008	Sanzione amministrativa da euro 250 a euro 2.000. In caso di recidiva (art. 8-bis, L. 689/81) la sanzione va da euro 500 a euro 3.000	Si
Art. 39, c. 7, Legge n. 133/2008	Mancata conservazione per il periodo di 5 anni dall'ultima registrazione (si applica anche ai libri matricola e paga dismessi)	Art. 39, c. 7, Legge n. 133/2008	Sanzione amministrativa da euro 100 a euro 600	No