

D.Lgs 151/2015: Il nuovo regime sanzionatorio del lavoro sommerso dopo la Circolare MLPS n. 26/2015

Dal 24/09/2015, con l'entrata in vigore del D.Lgs 151/2015, il Legislatore ha modificato il regime sanzionatorio per i datori di lavoro che impiegano lavoratori irregolari.

Le disposizioni in analisi sono contenute nel Capo IV del suddetto decreto, articolo 22.

A fornire ulteriori indicazioni operative al fine di omogeneizzare il comportamento dei soggetti addetti all'attività ispettiva, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha emanato, in data 12 ottobre 2015, la Circolare 26/2015.

Ferma restando la definizione di "lavoratore in nero", ovvero il prestatore di lavoro per il quale non è stata effettuata la preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro con modello UNILAV (o si è comunque manifestata volontà di occultarne la prestazione), l'apparato sanzionatorio viene modificato in proiezione di un nuovo regime definito "premiale".

Ma vediamo di seguito, punto per punto, cosa prevede il nuovo apparato sanzionatorio.

REINTRODUZIONE DELLA PROCEDURA DI DIFFIDA E REGIME PREMIALE

La procedura di diffida, in linea applicativa del c.d. regime premiale, viene reintrodotta dopo che era stata eliminata dallo scorso 24/12/2013 per opera del Decreto 145/2013 "Destinazione Italia". Pertanto a partire dal 24 settembre 2015, nell'applicazione del regime sanzionatorio per lavoro nero, il trasgressore sarà nuovamente diffidabile alla regolarizzazione del rapporto con l'ammissione al pagamento del minimo edittale (salvo i casi sotto riportati *) entro 30 gg dalla notifica del verbale ispettivo.

Ma il Legislatore, per ammettere il datore di lavoro al pagamento della sanzione minima, introduce un nuovo obbligo a carico del trasgressore che regolarizza il lavoratore in nero, ovvero quello dell'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, o a termine (non a chiamata), ma che abbia durata effettiva di almeno 90 giornate di calendario al netto del lavoro prestato in nero. Tale rapporto può essere instaurato anche a tempo parziale ma non riduzione dell'orario non superiore al 50%.

L'istituto della diffida si applica anche in caso di precedenti periodi di prestazioni non regolarizzate nei confronti di lavoratori che risultano regolarmente assunti al momento dell'ispezione (**lavoro parzialmente in nero**). In questo caso verrà applicata al trasgressore la maxisanzione per un importo proporzionale alla durata della prestazione irregolare oltre che, per quanto attiene all'obbligo di copertura dei 3 mesi di rapporto, sarà, comunque, tenuto a dimostrare che suddetto obbligo sia stato rispettato (conteggiando i 90 giorni dalla data di assunzione spontanea).

In caso di situazioni di pregresso lavoro sommerso già regolarizzato e per il quale sia possibile dimostrare che il trasgressore abbia adempiuto a tutti gli obblighi (UNILAV, lettera assunzione, erogazione della retribuzione e versamenti contributivi, durata di almeno 90gg), continuerà ad applicarsi la c.d "**diffida ora per allora**". Il datore di lavoro viene ammesso al pagamento del minimo edittale entro il termine non di 30 ma sempre di 120 gg

Il rispetto dei parametri del suddetto rapporto di lavoro in regime di diffida costituisce condizione essenziale affinché il datore di lavoro possa legittimamente ritenersi adempiente alla suddetta procedura che, pertanto, nel caso di lavoro total black, si esaurisce in un intervallo temporale di 120 gg dalla notifica del verbale (30 gg per pagamento della maxisanzione + 90 gg di effettivo mantenimento del rapporto di lavoro)

A riguardo della durata minima del rapporto di lavoro nei termini della diffida, i primi interrogativi emergevano per casi specifici per i quali il datore di lavoro non avrebbe potuto salvaguardare tale obbligo, ovvero in caso di dimissioni del lavoratore o di eventuale azione disciplinare.

Il MLPS in merito non sembra essersi ampiamente espresso (sperando in un prossimo chiarimento), ribadendo sulla Circolare 26/2015 che *"in assenza di un effettivo mantenimento del rapporto di lavoro per almeno 3 mesi entro il 120^o gg dalla notifica del verbale, qualunque ne sia la ragione, non potrà ritenersi adempita la diffida"*

MAXISANZIONE "A FASCE"

Viene introdotta un cosiddetto "regime sanzionatorio a fasce" che assorbe e sostituisce i precedenti previsti in caso di lavoro in nero totale e parziale.

La maxi sanzione viene comminata, in tutti i casi, per un ammontare proporzionale alla durata della prestazione non regolarizzata:

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

* Questi importi sono aumentati del 20%, oltre l'inapplicabilità dell'ammissione alla procedura di diffida, in caso di impiego di lavoratori stranieri senza permesso di soggiorno o minori inferiori a 16 anni

Con il pagamento della nuova maxisanzione, il trasgressore si riterrà aver sanato anche gli ulteriori illeciti come il mancato invio dell'UNILAV, mancata consegna della lettera di assunzione, violazioni in materia di compilazione del LUL.

PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' IMPRENDITORIALE

Ricordiamo che il provvedimento in questione si applica nel caso si rinvenga, al momento dell'accesso ispettivo, un numero di lavoratori in nero superiore al 20% del totale dei lavoratori regolarmente assunti o in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza.

Il Legislatore oltre che modificare gli importi sanzionatori (aggiuntivi rispetto alla maxisanzione per lavoro nero) per la revoca di tale provvedimento (2.000 euro per le sospensioni dovute a lavoratori

in nero e 3.200 per le violazioni ex D.L. 81/2008), sempre in applicazione di un c.d. regime sanzionatorio premiale, ammette la possibilità di provvedere al pagamento con un acconto (pari al 25% della sanzione) da versare al momento della presentazione della istanza di revoca e un saldo (maggiorato del 5% a titolo di interessi) da versare entro 6 mesi dalla presentazione della istanza di revoca.