

Maxi sanzione per il lavoro nero: ultimi chiarimenti ministeriali

Premessa

L'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) ha diffuso, con la nota 19.4.2022 n. 856, **il nuovo compendio relativo al lavoro nero**, fornendo chiarimenti **sull'applicazione della maxisanzione** ex art. 3 co. 3-5 del DL 12/2002 anche con riferimento a specifiche fattispecie contrattuali.

Nozione di lavoro nero

Una prestazione lavorativa **è qualificata come lavoro nero se:**

- **esiste subordinazione tra il soggetto che ha svolto l'attività lavorativa e chi lo ha effettivamente impiegato;**
- **manca la trasmissione del modello UniLav.**

Osserva

La sanzione e la procedura di contestazione, di norma, **richiedono la preventiva adozione della diffida** ex art. 13 del DLgs. 124/2004, **finalizzata alla regolarizzazione del lavoratore in nero** (con esclusione di specifiche fattispecie).

Ai fini della regolarizzazione, l'INL precisa che:

- ✓ **non sono ammissibili né il contratto di lavoro intermittente, né il contratto a tempo determinato** nei casi di superamento delle percentuali di contingentamento legale o contrattuale;
- ✓ **è ammissibile il contratto di apprendistato** (laddove ricorrano i presupposti normativi e ferma restando la valutazione in ordine alla concreta possibilità di recuperare il debito formativo accumulato durante il periodo di lavoro in "nero").

Libretto Famiglia

La maxisanzione trova applicazione anche nelle ipotesi in cui **il prestatore, impiegato mediante Libretto Famiglia** - pur correttamente gestito mediante la piattaforma INPS - **venga di**

fatto adibito in attività diverse da quelle previste dall'art. 54-bis del DL 50/2017, non rientranti in nessuna delle categorie che legittimano l'utilizzo del Libretto Famiglia.

Lavoro autonomo occasionale

Per le prestazioni rese in regime di lavoro autonomo occasionale ex art. 2222 c.c., la **maxisanzione** risulta applicabile a condizione che:

- ✓ **sussistano gli indici di subordinazione;**
- ✓ **difettino gli adempimenti che rendono nota la prestazione alla P.A.** (sia di natura fiscale - 770, Certificazione Unica, versamento della ritenuta d'acconto - sia di natura previdenziale - per i redditi superiori ai 5.000,00 euro).

Osserva

Al fine dell'applicazione della maxisanzione, **è necessario** quindi **che la prestazione in esame non sia stata oggetto di preventiva comunicazione di avvio della prestazione**. In presenza della comunicazione preventiva è sempre esclusa l'applicazione della maxisanzione, ricorrendo, invece, la sola riqualificazione del rapporto.

Lavoro marittimo

Per il settore marittimo, la maxisanzione può trovare **applicazione** solo nel caso **in cui manchino tutti gli adempimenti previsti dalla normativa**.

Osserva

In particolare, **devono essere assenti**:

- ✓ **gli adempimenti previsti dal Codice della navigazione**, quali la sottoscrizione della convenzione di arruolamento, la registrazione sui documenti di bordo (ruolo/licenza) e sul libretto di navigazione del marittimo;
- ✓ **il modello "UniMare"**.

Ai fini dell'applicazione della maxisanzione, è necessario **considerare anche le diverse tempistiche entro i quali possono essere effettuati tali adempimenti**.

Contratto a tempo determinato

Per **i contratti a tempo determinato**, che **proseguono oltre la scadenza senza alcuna formalizzazione di proroga**, la **maxisanzione può essere contestata solo al superamento dei cosiddetti "periodi cuscinetto" di 30 o 50 giorni** (in relazione alla durata del contratto, se inferiore

o meno ai 6 mesi)), previsti dall'art. 22 co. 2 del DLgs. 81/2015. Considerato che tali periodi **sono "coperti" dall'originaria comunicazione UniLav**, la **maxisanzione partirà dal 31° o dal 51° giorno successivo alla scadenza.**

Tirocinio

In caso di **tirocinio extracurricolare**, la maxisanzione:

- **può applicarsi** in caso di **omessa comunicazione di instaurazione del tirocinio e ricostruzione del rapporto in termini di lavoro subordinato**;
- **non si applica** se la prestazione sia stata correttamente comunicata al Centro per l'Impiego e ricorrano gli indici della subordinazione.

Appalto, distacco e somministrazione

Nel caso in cui **il lavoratore sia stato impiegato senza regolare assunzione** occorre distinguere le **fattispecie lecite di appalto, distacco o somministrazione dalle ipotesi illecite.**

In **caso di appalto, distacco, somministrazione**:

- **lecite**, la **maxisanzione risulta applicabile nei confronti del somministratore, distaccante e appaltatore.**

Osserva

La contestazione dell'impiego in "nero" del lavoratore **non potrà essere rivolta all'utilizzatore che abbia regolato il proprio rapporto commerciale** attraverso il ricorso ad uno schema tipico e lecito;

- **illecite**, la **sanzione colpirà sempre il soggetto utilizzatore.**

Osserva

L'assenza di formalizzazione del rapporto impedisce inoltre di configurare tra le parti una **somministrazione, un appalto o un distacco**. Diversamente, **si realizza una vera e propria attività di "intermediazione" non autorizzata con la possibile applicazione della sanzione** prevista dall'art. 18 co. 1, secondo periodo, del DLgs. 276/2003.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.