

Lavoro. Le novità del disegno di legge collegato approvato martedì

Sconto sulle sanzioni per chi esce dal sommerso

Ridotte le penalità di base e giornaliera

**Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone**

Il datore di lavoro che ha occupato lavoratori in nero e successivamente li ha regolarizzati, ravvedendosi, guadagna uno sconto sulle sanzioni. Il collegato lavoro - approvato definitivamente martedì - cambia l'articolazione della maxi sanzione prevista per il lavoro irregolare.

Vengono apportate, infatti, delle modifiche alla norma del 2002 (articolo 3 del Dl 12) che regolamenta l'impianto sanzionatorio previsto per chi si avvale di mano d'opera non regolare. La nuova disposizione lascia invariato l'importo della maxi sanzione intera e, nel contempo, introduce delle interessanti novità. La comunicazione preventiva (online) di costituzione del rapporto di lavoro diventa lo strumento che permette di individuare il lavoratore in nero: la mancata trasmissione, oltre alla sanzione da 100 a 500 euro per ogni lavoratore, comporta anche un'altra penalizzazione economica che va da 1.500 a 12mila

euro (3mila euro in misura ridotta), più 150 euro per ogni giorno di lavoro irregolare.

Se il lavoratore è stato, invece, impiegato per un periodo iniziale totalmente in nero, seguito, poi, dalla regolarizzazione, è prevista una sanzione inferiore che va da mille a 8mila euro (2mila euro in misura ridotta), maggiorata di 30 euro per ogni giornata di lavoro non regolare.

Le sanzioni non si applicano se per i lavoratori coinvolti sono stati precedentemente assolti gli adempimenti di carattere contributivo (per esempio inoltro Uniemens) a riprova della volontà del datore di lavoro di non nascondere completamente i rapporti; ciò vale anche se si tratta di differenti qualificazioni del rapporto di lavoro (per esempio l'addetto alla verifica sostiene la natura dipendente del rapporto, mentre il committente, ritenendo che si tratta di collaborazione, lo ha denunciato come tale).

Rispetto al precedente testo, viene precisato che tra i datori di lavoro, soggetti alle disposizioni, non vi rientrano quelli domestici; sul fronte dei lavoratori viene specificato che deve trattarsi di dipendenti. Si abbandona, infatti, la generica descrizione della qualifica "lavoratori" aggiungendovi il termine "subordinati". Ne deriva, dunque, che, sulla base della formulazione letterale della norma, le nuove regole si possono appli-

I numeri

Mancata comunicazione

La mancata trasmissione da parte del datore di lavoro della comunicazione preventiva di costituzione del rapporto di lavoro comporta, oltre alla sanzione da 100 a 500 euro per ogni lavoratore coinvolto, anche un'altra penalizzazione economica (da 1.500 a 12mila euro). La sanzione è poi maggiorata di 150 euro per ciascuna giornata di lavoro effettivo.

Sanzioni più soft

Se il lavoratore è stato impiegato totalmente in nero in una prima fase, quindi è stato regolarizzato, la sanzione è: da mille a 8mila euro per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di 30 euro per ciascuna giornata di lavoro irregolare.

Comparto turistico

Nel turismo il datore di lavoro che non ha uno o più dati anagrafici del lavoratore può integrare la comunicazione entro il terzo giorno successivo a quello dell'instaurazione del rapporto di lavoro (nella comunicazione deve essere comunque indicato il tipo di contratto e identificato il prestatore di lavoro).

care alle situazioni riferite solo a quei lavoratori che a seguito di un'ispezione sono stati trovati in azienda in posizione irregolare e considerati dipendenti. La puntualizzazione della qualifica lascia fuori altre tipologie di lavoratori come i parasubordinati e questo potrebbe amplificare il contenzioso in materia di qualificazione del rapporto di lavoro. Sul punto, il ricorso alla certificazione dei rapporti di lavoro (forse sottovalutata) potrebbe essere d'aiuto. Sotto il profilo contributivo, va rilevato che le sanzioni civili connesse all'evasione dei contributi e dei premi riferiti ai lavoratori in nero sono aumentate del 50 per cento. Sparisce l'importo minimo di 3mila euro.

Un'altra innovazione riguarda il settore turistico. Se il datore di lavoro - al momento dell'assunzione - non possiede i dati del lavoratore, ha 3 giorni di tempo (dopo l'inizio del rapporto) per integrare quanto inserito nella comunicazione preventiva, sempre che da quest'ultima sia possibile identificare il lavoratore e il tipo di contratto di lavoro applicato.

Il nuovo apparato sanzionatorio troverà applicazione per le violazioni commesse a decorrere dall'entrata in vigore del collegato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



ALLE PAGINE 37-38

La seconda parte del collegato lavoro

