

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 16 maggio 2022, n. 19

Con la nota n. 856 del 19 aprile 2022, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro fornisce un vademecum aggiornato sull'applicazione della cosiddetta maxisanzione per lavoro sommerso. Venti pagine ricche di istruzioni per l'uso. Proviamo ad elencare i punti fondamentali di questo importante documento, che forse doveva rimanere interno e riservato al personale ispettivo, rimandando allo stesso per i dettagli.

Ambito di Applicazione

a) Il profilo soggettivo. La maxisanzione si applica a:

- datori di lavoro privati, escluso lavoro domestico (eccetto quando quest'ultimo venga svolto nell'ambito di attività imprenditoriali o professionali),
- enti pubblici economici,
- utilizzatori di prestazioni in regime di Libretto Famiglia (mancato rispetto della procedura o utilizzo in ambito diverso rispetto agli ambiti previsti dalla normativa).

b) Il profilo oggettivo. La maxisanzione si applica nei seguenti casi:

- mancanza della comunicazione preventiva di assunzione;
- subordinazione: il rapporto di lavoro instaurato di fatto deve presentare i requisiti propri della subordinazione ai sensi di quanto previsto dall'art. 2094 c.c.

Esclusione: prestazioni lavorative che rientrano nell'ambito del rapporto societario ovvero di quello familiare.

Maxisanzione e collaborazioni occasionali ex art. 2222 c.c.

La maxisanzione viene prevista nel caso di *“prestazioni autonome occasionali che non siano state oggetto di preventiva comunicazione, sempreché la prestazione sia riconducibile nell'alveo del rapporto di lavoro subordinato e non siano stati già assolti, al momento dell'accertamento ispettivo, gli ulteriori obblighi di natura fiscale e previdenziale, ove previsti, idonei ad escludere la natura “sommersa” della prestazione”*.

Le sanzioni sono così suddivise:

- a)** da euro 1.800 a euro 10.800 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a trenta giorni di effettivo lavoro;
- b)** da euro 3.600 a euro 21.600 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da trentuno e sino a sessanta giorni di effettivo lavoro;
- c)** da euro 7.200 a euro 43.200 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre sessanta giorni di effettivo lavoro.

Le sanzioni sono aumentate del 20% in caso di impiego di:

- lavoratori stranieri ai sensi dell'art. 22, comma 12, del D.Lgs. n. 286/1998;

- minori in età non lavorativa (cioè coloro che non possono far valere dieci anni di scuola dell'obbligo e il compimento dei sedici anni);
- percettori del reddito di cittadinanza di cui al D.L. n. 4/2019 (conv. da L. n. 26/2019).

La **legge di bilancio 2019** ha altresì previsto, oltre alla maggiorazione del 20% degli importi dovuti a titolo di sanzione, il raddoppio di tali percentuali laddove il datore di lavoro, nei tre anni precedenti, sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti (c.d. recidiva).

La nota elenca le **tre ipotesi previste per la diffida e la regolarizzazione**:

1. regolarizzazione del rapporto di lavoro in "nero" per i lavoratori ancora in forza;
2. regolarizzazione del rapporto di lavoro per lavoratori regolarmente occupati per un periodo successivo a quello prestato in "nero" (ipotesi corrispondente alla precedente maxisanzione affievolita);
3. regolarizzazione di lavoratori in "nero" non in forza all'atto dell'accesso ispettivo.

Regolarizzazione e tipologie contrattuali

Contratto intermittente: tale tipologia **non è ammissibile** ai fini della regolarizzazione.

Contratto a tempo determinato: la regolarizzazione con contratto a termine **non è ammissibile nei casi di superamento delle** percentuali di contingentamento legale o contrattuale.

Contratto di apprendistato: può essere utilizzato ai fini della regolarizzazione dei lavoratori, laddove ricorrano i presupposti e ferma restando la valutazione in ordine alla concreta possibilità di recuperare il debito formativo accumulato durante il periodo di lavoro in "nero" (cfr. ML circ. n. 5/2013).

Organi competenti presso i quali poter contestare la maxisanzione

Tutti gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro, fisco e previdenza.

Casi di esclusione della maxisanzione

La maxisanzione non è applicabile nei seguenti casi.

- a) intervenuta regolarizzazione spontanea ed integrale del rapporto di lavoro originariamente in "nero", prima di qualsiasi accertamento da parte di organismi di vigilanza in materia giuslavoristica, previdenziale o fiscale o prima dell'eventuale convocazione per espletamento del tentativo di conciliazione monocratica;
- b) differente qualificazione del rapporto di lavoro.

Uniurg e maxisanzione

La maxisanzione non opera nei casi di impossibilità per il datore di lavoro di effettuare la comunicazione del rapporto di lavoro a causa della chiusura, anche per ferie, dello studio di consulenza o associazione di categoria cui il datore di lavoro ha affidato la gestione degli adempimenti in materia di lavoro (cfr. ML circ. n. 20/2008 e n. 38/2010).

In tal caso, in sede di accesso ispettivo, occorre verificare:

- l'affidamento degli adempimenti in materia di lavoro al soggetto abilitato e la effettiva chiusura dello studio o ufficio;
- l'invio a mezzo fax mediante modello UniUrg della comunicazione preventiva di assunzione.

Resta fermo l'obbligo di comunicare l'assunzione attraverso la modalità ordinaria il primo giorno

utile dalla riapertura dello studio o dell'ufficio.

Non si applica la maxisanzione in tutti i casi in cui il datore di lavoro, con l'esercizio dell'ordinaria diligenza, a causa dell'imprevedibilità dell'evento e dell'improcrastinabilità dell'assunzione, non avrebbe potuto prevederla ed è quindi nell'impossibilità di conoscere numero e nominativi del personale da assumere (cfr. ML note n. 440/2007, n. 4746/2007 e circ. n. 38/2010).

Maxisanzione e tirocinio

In materia di tirocinio, la nota specifica che "ove la prestazione sia stata correttamente comunicata al Centro per l'impiego ma ricorrano gli indici della subordinazione, essa potrà essere solo oggetto di disconoscimento e riqualificazione in termini di rapporto di lavoro subordinato, non potendo trovare applicazione la maxisanzione per lavoro nero".

Diversamente, potrà trovare applicazione la maxisanzione in caso di omessa comunicazione di instaurazione del tirocinio e ricostruzione del rapporto in termini di lavoro subordinato.

La nota fornisce ulteriori indicazioni sanzionatorie in materia di appalto, distacco, somministrazione e caporalato. In conclusione, con questo utile *vademecum* l'Ispettorato Nazionale del Lavoro corre in aiuto interpretativo e applicativo di ispettori, professionisti ma soprattutto datori di lavoro genuini o meno su un tema così importante sotto tanti profili: legali, contrattuali ma anche e soprattutto etici e morali.

Nicola Porelli

ADAPT Professional Fellow

 @NicolaPorelli

