

l'officina dei numeri

lavoro in ...breve

circolare informativa 9/2013 – 27.12.2013
Studio Associato Picchio e Gorretta
Corso Felice Cavallotti 62 – 15121 – Alessandria
tel. 0131262842, fax 0131262581
e-mail: info@picgor.it
sito web: www.picgor.it

AUMENTATE CON DE- CRETO LEGGE (ANCO- RA DA CONVERTIRE IN LEGGE MA GIÀ IN VIGORE) DEL 30% LE SANZIONI IN MATERIA DI LAVORO IRREGOLARE E DEL 1000% LE SANZIONI PER LE VIOLAZIONI IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO.

Nel decreto-legge 23.12.2013, n. 145 (in G.U. n. 300 del 23 dicembre 2013) in vigore dal **24.12.2013**, contenente interventi urgenti di avvio del piano "Destinazione Italia", è stata introdotta una rilevantissima modifica delle sanzioni previste per il lavoro irregolare ("nero", anche solo per il periodo iniziale, poi seguito da una formale assunzione) e per le violazioni in materia di orario di lavoro (tra cui ricordiamo il superamento del tetto massimo di lavoro straordinario e la mancata concessione del riposo giornaliero o settimanale).

L'art. 14 del decreto-legge n. 145/2013 (rubricato "Misure di contrasto al lavoro sommerso e irregolare"), infatti, si occupa espressamente di:

- ridefinire il sistema sanzionatorio in materia di contrasto al lavoro sommerso, sia con riguardo alla massimizzazione che in merito alla sospensione dell'impresa;
- ridefinire il sistema sanzionatorio amministrativo in materia di orario di lavoro;
- prevedere uno stringente coordinamento ispettivo fra Ministero del Lavoro vigilante e Inps e Inail vigilati;
- autorizzare una procedura straordinaria per l'assunzione di 250 ispettori del lavoro.

Maxisanzione contro il sommerso

L'art. 14, comma 1, lettera a), del DL 145/2013 prevede che l'importo delle sanzioni amministrative di cui all'art. 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, è **umentato del 30%**, inoltre si stabilisce che per la violazione non è ammessa alla procedura di diffida di cui all'art. 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

I nuovi importi sono in vigore dal 24.12.2013; tuttavia per stabilire in concreto la disciplina sanzionatoria applicabile si ritiene che il personale ispettivo debba individuare il momento in cui si consuma l'illecito, vale a dire indicare il tempo della cessazione della occupazione irregolare:

- *condotta cessata prima del 24 dicembre 2013*: si applica la maxisanzione previgente da 1.500 a 12.000 € più 150 € di maggiorazione per ogni lavoratore e per ogni giorno di lavoro effettivo, e per le ipotesi di lavoro parzialmente in nero opera la fattispecie attenuata da 1.000 a 8.000 € più 30 € di maggiorazione giornaliera;

- *condotta iniziata o proseguita dopo il 24 dicembre 2013*: si applica la nuova maxisanzione nell'importo da 1.950 a 15.600 € più 195 € di maggiorazione per ogni lavoratore e per ogni giorno di lavoro effettivo, e per le ipotesi di lavoro parzialmente in nero opera la fattispecie attenuata da 1.300 a 10.400 € più 39 € di maggiorazione giornaliera.

Quanto alle modalità di calcolo della maxisanzione e ai parametri da adottare, la novella legislativa prevede ora una duplice soglia di sanzione amministrativa:

- «da € 1.950 a 15.600 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di € 195 per ciascuna giornata di lavoro effettivo» con riferimento alla tipologia di illecito ordinariamente contestabile, vale a dire l'occupazione totalmente irregolare di un lavoratore subordinato (ipotesi base);
- «da € 1.300 a 10.400 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di € 39 per ciascuna giornata di lavoro irregolare» con riferimento alla tipologia di illecito attenuata, vale a dire quando il lavoratore subordinato risulta regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo a quello rilevato "in nero" (ipotesi attenuata).

In entrambi i casi, infatti, si tratta di una sanzione pecuniaria a proporzionalità progressiva, dove rilevano due elementi distinti:

- una base sanzionatoria stabilita in misura fissa predefinita dalla legge in ragione del numero dei lavoratori coinvolti e irregolarmente occupati (per ciascun lavoratore irregolare);
- un coefficiente moltiplicatore, *rectius* di maggiorazione, che varia a seconda delle concrete circostanze di fatto verificatesi nella fattispecie sottoposta ad accertamento (per giornata di lavoro effettivo nella ipotesi base, per giornata di lavoro irregolare nella ipotesi attenuata), che interviene a variare proporzionalmente, in base alla gravità della condotta oggetto di ispezione, l'importo complessivo della sanzione pecuniaria da irrogare.

Con riferimento ai due momenti sanzionatori (base e moltiplicatore) devono ritenersi entrambi ammissibili al pagamento della sanzione in misura ridotta, ai sensi dell'art. 16 della legge 689/1981, ne deriva, dunque, che **in entrambe le ipotesi di illecito** (maxisanzione base e attenuata) **sarà possibile ammettere il trasgressore al pagamento della sanzione in misura ridotta** e, conseguentemente, la sanzione pecuniaria irrogabile sarà rispettivamente, pari a 3.900 € per lavoratore oltre a 65 € di maggiorazione giornaliera (nel caso di lavoratore completamente in nero) e a 2.600 € per lavoratore oltre a 13 € di maggiorazione giornaliera (nel caso di lavoratore in nero successivamente regolarizzato).

A differenza che nel quadro sanzionatorio in vigore fino al 23.12.2013, **la nuova maxisanzione non può formare oggetto di diffida amministrativa**, per cui il datore di lavoro non avrà l'opportunità di procedere al pagamento di una sanzione ridottissima (pari al minimo per la misura fissa e a un quarto per la maggiorazione giornaliera) a fronte di una immediata regolarizzazione.

Condotte sanzionabili

Le sanzioni in materia di lavoro irregolare non riguardano solo la fattispecie di un lavoratore impiegato, occasionalmente o con continuità, in modo irregolare, senza alcuna successiva assunzione ma anche, e soprattutto, fattispecie che nella pratica quotidiana di una impresa possono essere viste come esigenze fisiologiche e, quasi, "scusabili".

Il riferimento è alla pratica, diffusa quanto assolutamente deprecabile e deleteria, di occupare, sovente per pochi giorni, lavoratori **non ancora assunti**, al fine di **poter effettuare una sorta di "prova"** prima dell'assunzione.

Questa fattispecie è **pesantemente sanzionata**, con l'applicazione di una sanzione pari a 2.600 € per lavoratore oltre a 13 € di maggiorazione giornaliera, per ogni giorno di occupazione irregolare e per ciascun lavoratore irregolarmente occupato. Questa sanzione, peraltro, ricorre solo nel caso in cui dopo la prova "informale" si faccia seguire l'assunzione; se l'impiego irregolare viene accertato prima dell'assunzione in regola, le sanzioni sono più severe, ammontando a 3.900 € per lavoratore oltre a 65 € di maggiorazione per ogni giorno di lavoro effettivo.

Sospensione dell'impresa

Ancora nell'art. 14, comma 1, lettera a), del decreto-legge 145/2013 si trova la previsione secondo cui l'importo delle somme aggiuntive di cui all'art. 14, comma 4, lettera c), del decreto legislativo 81/2008, relative alla revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale è aumentato del 30%.

Rimangono intatti i presupposti oggettivi che consentono ai titolari del potere sospensivo di adottare il relativo provvedimento nelle due distinte fattispecie che riguardano, rispettivamente, il lavoro irregolare e le gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza.

Muta, invece, una delle condizioni necessarie perché si possa ottenere la revoca del provvedimento di sospensione dell'impresa.

Con riferimento alla revoca della sospensione dell'attività d'impresa, l'art. 14, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2008 stabilisce che «*il provvedimento di sospensione può essere revocato da parte dell'organo di vigilanza che lo ha adottato*», non necessariamente quindi dal medesimo ispettore che ha adottato il provvedimento, ma dall'organo al quale appartiene (così Circolare n. 33 del 10 novembre 2009).

Così, con riferimento alla sospensione adottata dagli Ispettori del lavoro, essa potrà essere revocata dalla Direzione Territoriale del Lavoro (comma 4) a seguito di:

a) regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalla documentazione obbligatoria, la quale dovrà essere intesa non già come mera effettuazione della comunicazione di assunzione, o della denuncia agli enti previdenziali, o come registrazione sul libro unico del lavoro, ma piuttosto anche come adempimento dei doveri minimi in materia di sicurezza, del datore di lavoro o del dirigente, di informazione, formazione e addestramento, nonché di sorveglianza sanitaria, se prevista;

b) accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;

c) pagamento della somma aggiuntiva unica pari, dal 24 dicembre 2013, a € 1.950 nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare e a € 3.250 nelle ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza.

Sanzioni per l'orario di lavoro

L'art. 14, comma 1, lettera b), del DL 145/2013 stabilisce che gli importi delle sanzioni amministrative di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 18-bis del D.Lgs. 66/2003, "con esclusione delle sanzioni previste dall'articolo 10, comma 1, del medesimo decreto legislativo", sono decuplicate.

Invero l'art. 10 del D.Lgs. 66/2003 non contiene ipotesi sanzionatorie, ma soltanto norme di precetto, sanzionate dall'art. 18-bis, comma 3, nonostante il tono letterale della disposizione, sembra chiara la volontà del legislatore di esonerare gli illeciti in materia di ferie dall'aumento sanzionatorio introdotto.

Le fattispecie di illecito in materia di orario di lavoro interessate dall'incremento punitivo dettato dal decreto-legge n. 145/2013, dunque, sono soltanto quelle attinenti al **superamento dei limiti massimi di durata della prestazione lavorativa settimanale**, al **mancato riposo giornaliero** e al **mancato riposo settimanale**, condotte il cui nuovo quadro sanzionatorio, in vigore dal 24 dicembre 2013, viene riassunto nella tabella che segue.

Illecito	Sanzione amministrativa
Superamento del limite massimo dell'orario settimanale medio (Art. 4, c. 2, D.Lgs. 66/2003)	- da 1.000 a 7.500 € fino a cinque lavoratori (anche per un solo periodo di riferimento) e fino a due periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore) - da 4.000 a 15.000 € da sei a dieci lavoratori (anche per un solo periodo di riferimento) e da tre a quattro periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore) - da 10.000 a 50.000 € da undici lavoratori in su (anche per un solo periodo di riferimento) e da cinque periodi di riferimento in su (anche solo per un lavoratore) (Art. 18-bis, c. 3, D.Lgs. n. 66/2003)
Mancata concessione del riposo giornaliero. (Art. 7, c. 1, D.Lgs. 66/2003)	- da 500 a 1.500 € fino a cinque lavoratori (anche per un solo periodo di riferimento) e fino a due periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore) - da 3.000 a 10.000 € da sei a dieci lavoratori (anche per un solo periodo di riferimento) e da tre a quattro periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore) - da 9.000 a 15.000 € da undici lavoratori in su (anche per un solo periodo di riferimento) e da cinque periodi di riferimento in su (anche solo per un lavoratore) (Art. 18-bis, c. 4, D.Lgs. n. 66/2003)
Mancata concessione del riposo settimanale e domenicale (Art. 9, c. 1, D.Lgs. 66/2003)	- da 1.000 a 7.500 € fino a cinque lavoratori (anche per un solo periodo di riferimento) e fino a due periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore) - da 4.000 a 15.000 € da sei a dieci lavoratori (anche per un solo periodo di riferimento) e da tre a quattro periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore) - da 10.000 a 50.000 € da undici lavoratori in su (anche per un solo periodo di riferimento) e da cinque periodi di riferimento in su (anche solo per un lavoratore) (Art. 18-bis, c. 3, D.Lgs. n. 66/2003)

Il "superamento del limite massimo dell'orario settimanale medio" si verifica quando si supera la media di 48 ore settimanali come media in un periodo di quattro mesi (alcuni CCNL possono elevare tale media fino a un massimo di 12 mesi).