



CIRCOLARE N. 4 MARZO 2024

MAXI-SANZIONE LAVORO NERO: AUMENTI NEL 2024

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto legge 19/2024 detto PNRR bis all'interno della nuova stretta per la tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro, è previsto un nuovo aumento delle sanzioni in materia di lavoro irregolare.

A chi si applica

La maxi-sanzione riguarda:

- i datori di lavoro privati, organizzati o meno in forma di impresa,
- gli enti pubblici economici,
- anche le persone fisiche nel caso utilizzino lavoratori impiegati con Libretto di famiglia per prestazioni diverse da quelle consentite dall'articolo 54-bis, comma 6, lettera a), del DL 50/2017.

A quanto ammonta

Fino al primo marzo 2024 le maxi-sanzioni amministrative pecuniarie per lavoro irregolare, ovvero per il datore che occupa personale "in nero" sono le seguenti:

- **da 1.800 a 10.800 euro per ciascun lavoratore irregolare**, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di effettivo lavoro;
- **da 3.600 a 24.600 euro per ciascun lavoratore irregolare**, in caso di impiego del lavoratore da 31 sino a 60 giorni di effettivo lavoro;
- **da 7.200 a 43.200 euro per ciascun lavoratore irregolare**, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di effettivo lavoro.

Sono inoltre previste **maggiorazioni del 20%** in caso di:

- **recidiva per le stesse irregolarità nei tre anni precedenti**,
- **utilizzo di lavoratori extracomunitari privi di permesso di soggiorno**,
- **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**.





Dal 2 marzo 2024, con l'entrata in vigore del DL 19/2024 che modifica l'articolo 1, comma 445, della legge 145/2018, lettera d), gli importi sono aumentati come segue:

- **da 1.950 a 11.700 euro per ciascun lavoratore irregolare**, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di effettivo lavoro (in caso di recidiva 2.400-14.400);
- **da 3.900 a 23.400 euro per ciascun lavoratore irregolare**, in caso di impiego del lavoratore da 31 e sino a 60 giorni di effettivo lavoro (in caso di recidiva 4.800-28.800);
- **da 7.800 a 46.800 euro per ciascun lavoratore irregolare**, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di effettivo lavoro (in caso di recidiva 9.600-57.600).

La sanzione non si applica se il datore di lavoro prima dell'ispezione, dell'accertamento o di un'eventuale convocazione per un tentativo di conciliazione, regolarizza spontaneamente, per l'intera sua durata, il rapporto avviato senza la preventiva comunicazione obbligatoria.

Resta confermato anche il raddoppio della maggiorazione in caso di recidiva, nei tre anni precedenti, cioè se il datore di lavoro è incorso nelle stesse violazioni.

Quando si applica

L'illecito punito con maxi-sanzione è l'utilizzo di lavoratori subordinati senza la comunicazione preventiva di assunzione che, ai sensi dell'art. 9-bis del D.L. n. 510/1996, deve essere effettuata entro le ore 24 del giorno antecedente.

Viene sottolineato quindi come necessario **il requisito della subordinazione**: previsto dall'art. 2094 c.c. **Sono, pertanto, escluse dall'applicazione della maxi-sanzione le prestazioni lavorative che rientrano nell'ambito del rapporto societario ovvero di quello familiare.**

L'ispettorato precisa che riguardo la comunicazione preventiva per il lavoro autonomo occasionale, la maxi-sanzione potrà trovare applicazione soltanto 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"*.

In caso di impiego irregolare di personale retribuito in contanti, sono applicabili:

- **sia la maxi sanzione per lavoro nero,**





- **sia quella per non aver usato sistemi di pagamento tracciabili** (articolo 1, comma 913, della legge 205/2017).

Maxi-sanzione e diffida

La novella del 2015 (art. 22, comma 3-ter, del D.Lgs. n. 151/2015) ha reintrodotto la diffidabilità della maxi-sanzione al fine di promuovere la regolarizzazione dei rapporti sommersi.

Si prevedono 3 ipotesi per cui assolvendo alla diffida si evita la maxi-sanzione:

1. **regolarizzazione del rapporto di lavoro in “nero” per i lavoratori ancora in forza** nel termine di 120 giorni dalla notifica del verbale unico, alle seguenti condizioni:
 - a) instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato alternativamente con:
 - contratto a tempo indeterminato, anche part-time con una riduzione oraria non superiore al 50%;
 - contratto a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a tre mesi.
 - b) mantenimento in servizio di tali lavoratori per un periodo non inferiore a tre mesi, cioè non inferiore a 90 giorni di calendario. Tale periodo va computato “al netto” del periodo di lavoro prestato in “nero”, il quale andrà comunque regolarizzato. In altri termini, il contratto decorrerà dal primo giorno di lavoro “nero” mentre il periodo di 3 mesi utile a configurare l’adempimento alla diffida andrà “conteggiato” dalla data dell’accesso ispettivo.
2. **regolarizzazione del rapporto per lavoratori regolarmente occupati per un periodo successivo** a quello prestato in nero. In tal caso il datore di lavoro, entro 45 giorni dalla diffida, dovrà rettificare la data di inizio del rapporto di lavoro, pagare contributi e premi e le sanzioni in misura minima;
3. **regolarizzazione dei lavoratori in nero non in forza all'atto dell'accesso ispettivo:** non trova applicazione l'obbligo del mantenimento in servizio per almeno tre mesi.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Firma
Cdl Vincenzo Dimatteo

