

## Lavoro nero e violazione della normativa in materia di orario di lavoro e riposi: le sanzioni divengono draconiane

---

Il c.d. decreto “Destinazione Italia” (art. 14, d.l. n. 145 del 2013), ha *inter alia* previsto un aumento degli importi delle **sanzioni** stabilite per il **lavoro nero** (maggiorazione del 30%) e per la **violazione delle disposizioni** in materia di **durata media** dell’orario di lavoro, di **riposi** giornalieri e settimanali (decuplicazione degli importi) nonché un **aumento** delle “**somme aggiuntive**” da versare per la **revoca** del **provvedimento** di **sospensione** dell’attività **imprenditoriale**.

Di seguito si analizzano nel dettaglio le nuove sanzioni che sono divenute operative a decorrere **dal 24 dicembre 2013**.

### **Aumento del 30% della maxisanzione per lavoro nero e delle somme aggiuntive dovute per la sospensione dell’attività imprenditoriale**

L’importo della **maxi sanzione** per “lavoro nero”, che poteva oscillare tra un minimo di 1.500,00 Euro ad un massimo di 12.000,00 Euro, è ora stabilito **tra i 1.950,00 Euro e i 15.600 Euro**, per ciascun lavoratore irregolare, mentre la **somma aggiuntiva** di 150,00 euro a giornata di effettivo impiego sale a **195,00 Euro**.

L’importo della c.d. “**mini maxi sanzione**” (sanzione più “morbida” che viene irrogata nelle ipotesi in cui si accerti che il dipendente, dopo un primo periodo di lavoro in nero, fosse successivamente risultato regolarmente assunto in epoca anteriore all’accesso ispettivo) viene aumentata nel **minimo** da 1.000,00 a **1.300,00 euro** e nel **massimo** da 8.000,00 a **10.400,00 Euro**, mentre la **somma aggiuntiva** di 30,00 euro a giornata sale a **39,00 Euro**.

Non viene più ammessa, per questo tipo di sanzioni, la diffida *ex art.* 13 del d.lgs. n. 124 del 2004.

Il decreto Destinazione Italia, inoltre, **aumenta** del **30%** anche le **somme aggiuntive** dovute in caso di **sospensione dell’attività imprenditoriale** (art. 14, comma 4, lett. c), d. lgs. n. 81 del 2008: sospensione disposta a seguito di impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, nonché in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro).

Di conseguenza la **somma aggiuntiva** da pagare per ottenere la revoca del provvedimento di sospensione dell’attività passa da 1.500,00 a **1.950,00 Euro**, mentre quella correlata alle **gravi e reiterate violazioni** in materia di tutela della salute e della sicurezza viene ora stabilita in **3.250,00 Euro** (in precedenza l’importo era di 2.500,00 Euro).

### **Decuplicazione delle sanzioni in materia di orario di lavoro e riposi**

La **violazione della normativa** in materia di **durata massima** del lavoro **settimanale** è sanzionata in via amministrativa con un **importo compreso** tra **1.000,00 e 7.500,00 Euro** (precedentemente la sanzione andava da 100,00 a 750,00 euro).

Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento, la sanzione oscilla tra un minimo di 4.000,00 ed un massimo di 15.000,00 euro (prima era compresa tra 400,00 e 1.500,00 euro).

Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori o si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento, la sanzione amministrativa va da 10.000,00 a 50.000,00 euro (precedentemente era compresa tra 1.000,00 e 5.000,00 Euro) senza ammissione al pagamento in misura ridotta.

Il **mancato rispetto** della normativa sul **riposo settimanale** è punito con una **sanzione** amministrativa di natura economica da un **minimo di 1.000,00** ad un **massimo 7.500,00 euro** (precedentemente andavano da 100,00 a 750,00 euro).

Se le violazioni riguardano più di cinque o dieci dipendenti trovano applicazione le sanzioni maggiorate, rispettivamente, da 4.000,00 a 15.000,00 Euro (precedentemente la sanzione andava da 400 a 1.550 Euro) e da 10.000,00 a 50.000,00 euro (precedentemente la sanzione oscillava da 1.000,00 a 5.000,00 Euro).

La violazione della disciplina sul **riposo giornaliero** è punita con una **sanzione** amministrativa compresa **tra 500,00 e 1.500,00 Euro** (precedentemente andava da 50,00 a 150,00 Euro).

Se la violazione riguarda più di cinque lavoratori o si sia verificata in almeno tre periodi di 24 ore, la sanzione si innalza e va da 3.000,00 a 10.000,00 Euro (precedentemente la sanzione era stabilita nella misura dai 300,00 ai 1.000,00 Euro).

Se il numero dei lavoratori coinvolti è maggiore di dieci o si è verificata in almeno cinque periodi di 24 ore, la sanzione sale ulteriormente e va da 9.000 a 15.000 euro (precedentemente andava dai 900,00 ai 1.500,00 euro) e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

Il decreto specifica che la **“decuplicazione”** degli **importi sanzionatori non si applica** alle norme che perseguono la **violazione** della disciplina sulla fruizione delle **ferie**.

### **Sul regime temporale di applicazione delle nuove sanzioni**

Il Ministero del lavoro, con **circolare** del **27 dicembre 2013, n. 37**, ha precisato che i **nuovi importi** da versare per la **revoca** del **provvedimento** di **sospensione** dell'**attività imprenditoriale** – in quanto mere “somme aggiuntive” – **trovano applicazione** in relazione alle **richieste** di revoca del provvedimento **effettuate dal 24 dicembre u.s.**, anche se riferite a condotte poste in essere prima di tale data.

Quanto alle **violazioni** in materia di **lavoro sommerso**, di **durata media** dell'**orario** di lavoro e di **riposi giornalieri e settimanali** poste in essere successivamente al 24 dicembre 2013, il Ministero, a fronte della portata dirompente delle nuove sanzioni, ha fatto sapere di ritenere “opportuno” che la **notificazione** dei relativi **verbali verrà effettuata** soltanto **in caso di conversione in legge** del decreto **Destinazione Italia**.

L'interpretazione ministeriale, che tratta in maniera differenziata due fattispecie che presentano i medesimi problemi di diritto intertemporale, non pare del tutto convincente, ma a destare perplessità è la scelta operata dal Legislatore: perché per l'emanazione di simili provvedimenti normativi si è scelta la via della decretazione d'urgenza anziché, come sarebbe stato più congruo, la via della legge ordinaria?

E' evidente il tentativo mediatico del Governo di implementare la lezione che avrebbe dovuto derivare dalla tragedia di Prato: il lavoro nero, però, andrebbe combattuto con provvedimenti seri, non con slogan e norme di mera facciata.

## Contratti a tempo determinato

---

### Operativi i nuovi criteri di computo nell'organico

A far data dal 1° gennaio 2014 sono operativi i nuovi criteri di computo dei lavoratori a tempo determinato (che il legislatore ha sensibilmente modificato con l'art. 12, comma 1, l. 6 agosto 2013, n. 97).

Si ricorda, per inciso, che **tali criteri non valgono** in via generale, ma **“soltanto” ai fini di cui all'art 35 St. lav.** e quindi per stabilire se l'azienda possa o meno essere “sindacalizzata” (la costituzione di r.s.a./r.s.u., con i relativi diritti di cui al titolo III dello Statuto dei lavoratori, può infatti avvenire soltanto presso le unità produttive con oltre 15 addetti).

Sino ad ora la legge prevedeva il computo dei contratti a tempo determinato di durata superiore a 9 mesi; per il futuro andrà preso in considerazione il **“numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato** impiegati negli **ultimi due anni**, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro”.

Secondo una prassi deprecabile, il Ministero del lavoro non riesce a resistere alla tentazione di trasformarsi in legislatore e con l'interpello n. 30/2013 ha “statuito” che vale “il criterio dell'arrotondamento per difetto nelle ipotesi in cui il risultato sia compreso tra 0,01 e 0,50, mentre qualora sia compreso tra 0,51 e 0,99 si procede all'arrotondamento ad unità (es. 1,50 = 1 unità; 1,51 = 2 unità”. L'indicata ricostruzione ministeriale pare del tutto fantasiosa e pertanto decisamente contestabile in caso di contenzioso.

La legge prescrive che il **computo va effettuato alla data del 31 dicembre 2013**, con riferimento al biennio antecedente a tale data.

Tali criteri, si ribadisce, non sono vincolanti ai fini dell'applicazione delle tutele (differenziate a seconda delle dimensioni dell'organico) previste dall'ordinamento in materia di licenziamento (e dunque per verificare se il datore di lavoro rientri o meno nel campo di applicazione dell'art. 18 St. lav.), con riferimento al quale permangono le tradizionali incertezze.

Ai fini dell'applicazione delle norme in materia di assunzioni obbligatorie vale un criterio ancora diverso (!): si computano i contratti a termine di durata superiore a 6 mesi.

### Incentivi per la trasformazione

Come noto, la legge Fornero ha previsto un contributo aggiuntivo, sui contratti a tempo determinato, pari all'1,40%, destinato a finanziare l'ASpI con la possibilità per il datore di lavoro di recuperare parzialmente il contributo aggiuntivo versato in ipotesi di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato (cfr. articolo 2, comma 30, l. n. 92 del 2012, che prevedeva il recupero del contributo “nei limiti delle ultime sei mensilità”).

La l. 27 dicembre 2013, n. 147 (c.d. Legge di Stabilità 2014), tra le altre cose, ha ulteriormente incentivato la trasformazione dei contratti a termine, prevedendo – al comma 135 – che in caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo

indeterminato, il datore di lavoro può recuperare **tutta la contribuzione aggiuntiva** (e non soltanto gli ultimi sei mesi) versata per tutta la durata del contratto.

### **Associazione in partecipazione**

---

#### **Riapertura del termine per procedere alla sanatoria**

La legge di conversione del c.d. Decreto Lavoro (l. n. 99 del 2013) aveva introdotto la possibilità di procedere alla “stabilizzazione” dei contratti di associazione in partecipazione stipulati e/o attuati in violazione della rigida disciplina di riferimento. La (sostanziale) **sanatoria** poteva essere attuata dal 1° giugno 2013 **sino al 30 settembre 2013** anche da parte delle aziende già colpite da provvedimenti amministrativi o giurisdizionali (non definitivi, ovviamente) di riqualificazione del rapporto.

A fronte del ristretto periodo concesso dal legislatore per operare la predetta sanatoria, ora la c.d. Legge di Stabilità 2014 (legge 27 dicembre 2013, n. 147, commi 133 e 134) ha stabilito la **riapertura dei termini** per operare la **sanatoria** sino al **31 marzo 2014**. La documentazione attestante l'intervenuta stabilizzazione dei contratti di associazione in partecipazione dovrà essere successivamente inviata all'INPS entro la data del 31 luglio 2014.

La **procedura** è piuttosto **articolata** e, sulla falsariga di quella introdotta qualche tempo addietro in materia di collaborazioni a progetto, prevede il **coinvolgimento** delle **organizzazioni sindacali** e dell'**Ente previdenziale**.

Le aziende interessate dovranno in via preliminare stipulare con le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale un **contratto collettivo** volto a prevedere la “conversione” dei contratti di associazione in partecipazione in **contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato** (compreso l'apprendistato). Contestualmente all'assunzione è prevista la sottoscrizione di un verbale di conciliazione in sede protetta volto alla definitiva rinuncia, da parte del lavoratore, delle pretese connesse alla precedente fase di collaborazione. Viene imposta, in chiave antifraudolenta, una stabilità relativa nei sei mesi successivi all'assunzione: il lavoratore, infatti, non potrà essere licenziato per motivi economici, ma soltanto per motivi disciplinari.

La sanatoria viene supportata da due importanti incentivi: sul piano contributivo è previsto soltanto il versamento di un contributo straordinario pari al 5% della contribuzione a carico degli associati per i periodi di vigenza dei contratti di associazione in partecipazione e comunque per un periodo non superiore a 6 mesi (contributo da pagare, ovviamente, per ogni lavoratore stabilizzato); in secondo luogo l'azienda, previa verifica della completezza e regolarità di tutti gli incombenti da parte dell'Inps, ottiene l'agognato effetto dell'estinzione degli illeciti connessi all'indebito utilizzo della tipologia contrattuale in discorso.

### **Gestione commercianti: locazioni di immobili senza iscrizione del socio**

---

#### **Tribunale di Padova 14 novembre 2013 (Giud. Perrone)**

Si segnala un'importante sentenza del Tribunale di Padova, destinata a fare chiarezza su un contenzioso molto diffuso, derivante dalla frequente pretesa dell'Inps di iscrivere

autoritativamente alla gestione commercianti i soci che si limitino a locare immobili di proprietà e a riscuoterne il relativo canone.

Il caso era questo: il ricorrente, socio di S.n.c. i cui proventi derivavano esclusivamente dalla locazione di un immobile di proprietà (segnatamente, del capannone in cui veniva in precedenza esercitata l'attività di impresa), chiedeva l'annullamento dell'avviso di addebito emesso dall'Inps che pretendeva i contributi previdenziali dovuti alla gestione commercianti in relazione ai redditi derivanti dalla predetta attività.

La giurisprudenza di merito, che in materia registrava alcune oscillazioni (si veda, nell'ambito dello stesso Foro, Tribunale Padova, dott. Dallacasa, 12 giugno 2012, n. 667, secondo cui anche la semplice locazione di immobili di proprietà da parte del socio di società di persone, *“si traduce nella fornitura a terzi di un bene, costituito appunto dal godimento dell'immobile ... ed essendo svolta da una società costituita in forma commerciale, deve presumersi esercitata in modo professionale”*), si sta allineando all'unico precedente di legittimità che esclude l'insorgenza dell'obbligo contributivo in tali fattispecie (Cass. 11 febbraio 2013, n. 3145, in *Guida Lav.*, 2013, n. 23, pag. 51, cui si rinvia per una disamina completa della materia).

Affinché possa insorgere l'obbligo contributivo devono sussistere contemporaneamente un requisito oggettivo afferente all'attività di impresa, costituito dallo svolgimento di attività commerciale, e un requisito soggettivo relativo al preteso contribuente, consistente nella qualità di titolare o gestore di imprese che siano dirette e/od organizzate prevalentemente con il lavoro proprio o di componenti familiari e partecipazione personale al lavoro aziendale con carattere di prevalenza e abitudine.

Ciò premesso, nel caso di specie il Giudice, rilevato che il ricorrente aveva prodotto documentazione dalla quale si ricavava che gli unici proventi societari erano costituiti dai canoni di locazione dell'immobile ove in precedenza veniva esercitata l'attività imprenditoriale e che l'Istituto non aveva contestato tale profilo, ha accolto l'opposizione all'avviso di addebito, provvedendo all'annullamento del medesimo.

## Lavoro a chiamata

---

### **Cessati *ex lege* i contratti incompatibili con la riforma Fornero**

I contratti di lavoro intermittenti stipulati sulla base delle norme abrogate dalla c.d. legge Fornero) hanno cessato di produrre effetti al 1° gennaio 2014.

Si ricorda che, secondo la circolare Min. lav. 29 agosto 2013, n. 35 in questa particolare ipotesi di cessazione *ex lege* i datori di lavoro sono comunque tenuti ad effettuare la comunicazione di cessazione al Centro per l'impiego, ma vengono esentati dal pagamento del contributo di licenziamento.