



ENTE NAZIONALE DI PREVIDENZA E DI ASSISTENZA PER I LAVORATORI DELLO SPETTACOLO

Viale Regina Margherita n. 206 - C.A.P. 00198 – Tel. n. 06854461 – Codice Fiscale n. 02796270581

DIREZIONE GENERALE

**Area Contributi e Prestazioni
Ufficio Normativa e Circolari**

CIRCOLARE N. 10 DEL 26/07/2007

A tutte le Imprese dello spettacolo

Agli Enti pubblici e privati che esplicano attività
nel campo dello spettacolo

A tutte le società che intrattengono rapporti
economici con sportivi professionisti

Alle Sedi Compartimentali e Sezioni Distaccate

Alle Aree e Consulenze Professionali della
Direzione Generale

LORO SEDI

e.p.c. Al Sig. Presidente
Al Consiglio di Amministrazione
Al Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

LORO SEDI

Oggetto: Misure urgenti per il contrasto del lavoro nero di cui all'art. 36-bis, comma 7, D.L. n. 223/2006, convertito in legge, con modificazioni, dall'art.1, L. n. 248/2006.

Sommario: *Con la presente circolare si forniscono, sulla base degli orientamenti ministeriali, indicazioni in ordine alle modalità di applicazione dell'art. 36-bis, co.7, del D.L. n. 223/2006, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione che, sostituendo i commi 3 e 5 dell'articolo 3, del D.L. n. 12/2002, ha riformulato il sistema sanzionatorio previsto per l'impiego di lavoratori non risultanti da scritture o altra documentazione obbligatoria.*

1. Premessa

Nella Gazzetta Ufficiale 11 agosto 2006, n. 186, è stato pubblicato il Decreto Legge n. 223/2006, convertito con modificazioni dalla L. n. 248/2006, recante "Disposizioni urgenti per il rilancio economico e sociale, per il contenimento e la razionalizzazione della spesa pubblica, nonché interventi in materia di entrate e di contrasto all'evasione fiscale".

Il decreto in oggetto all'art. 36-bis, comma 7 - rubricato "Misure urgenti per il contrasto del lavoro nero e per la promozione della sicurezza nei luoghi di lavoro" - ha rafforzato il regime sanzionatorio per i casi di utilizzo di lavoratori non risultanti da scritture o altra documentazione obbligatoria¹, intervenendo sul criterio di determinazione delle relative sanzioni civili e amministrative.

In relazione alle modalità di attuazione della sopra citata previsione normativa, si riassumono, per agevolare gli operatori del settore, le linee di indirizzo di carattere applicativo, sulla base degli orientamenti interpretativi del Ministero del Lavoro e della previdenza sociale, dettati, da ultimo, con nota n. prot. 25/I/8906 del 4 luglio 2007.

2. Campo di applicazione

L'elemento innovativo di maggior rilievo del provvedimento in oggetto concerne l'ambito di applicazione del medesimo; infatti, rispetto alla formulazione precedente, la disposizione sanzionatoria di cui si tratta risulta applicabile anche ai rapporti di impiego di lavoratori autonomi.

Nel dettaglio, si sottolinea come l'art.3, comma 3 del D.L. n. 12/2002, a seguito delle modifiche apportate dal comma 7 del citato art. 36-bis, faccia riferimento, ai fini dell'irrogazione delle sanzioni amministrative e civili, all'impiego di "lavoratori" non risultanti da scritture o da altra documentazione obbligatoria e non più, come nella versione precedente, ai "lavoratori dipendenti".

Pertanto, l'impiego di lavoratori irregolari comporta l'applicazione delle sanzioni di cui si tratta, a prescindere dalla natura giuridica – subordinata, autonoma o parasubordinata – del rapporto di lavoro, sempre che, come espressamente ribadito dal Ministero del Lavoro con la citata nota del 4 luglio 2007, "l'ordinamento preveda precisi obblighi di formalizzazione documentale del rapporto di lavoro da parte del committente".

Per individuare correttamente il personale *non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria*, si riporta, inoltre, quanto precisato, a tal riguardo, dal Ministero del Lavoro che ha chiarito come il medesimo vada individuato nel "personale totalmente sconosciuto alla P.A. in quanto non iscritto nella documentazione obbligatoria né oggetto di alcuna comunicazione prescritta dalla normativa lavoristica e previdenziale".

Quindi, alla luce di quanto appena esposto, è da considerare lavoratore in nero, ai fini dell'integrazione della fattispecie in argomento, il lavoratore subordinato non registrato nei libri paga e matricola regolamentari o di cui non si sia effettuata la comunicazione di

¹ Si fa presente che i commi 1192-1201 dell'articolo unico, della L.n.296/2006, hanno introdotto un meccanismo per favorire l'emersione spontanea dell'occupazione irregolare, attraverso un percorso di stabilizzazione concordato con le organizzazioni sindacali e la predisposizione di agevolazioni per il datore di lavoro. In particolare, i datori di lavoro che abbiano intrattenuto rapporti di lavoro non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria possono procedere alla regolarizzazione e al riallineamento retributivo e contributivo dei suddetti rapporti, presentando apposita istanza alla sede INPS territorialmente competente (cui spettano le attività di natura istruttoria) entro il 30 settembre 2007. I provvedimenti di accoglimento delle istanze verranno adottati dal direttore della DPL, congiuntamente ai direttori provinciali dell'INPS, dell'INAIL e degli altri enti previdenziali.

assunzione al servizio competente, nonché il lavoratore parasubordinato e il lavoratore autonomo che non risultino dalla documentazione aziendale o da comunicazioni effettuate ad amministrazioni pubbliche.

A titolo esemplificativo, con particolare riferimento ai lavoratori appartenenti alle categorie iscritte obbligatoriamente all'Enpals, è sanzionabile l'impiego di soggetti sconosciuti a questo Ente di previdenza, in quanto non risultanti dalla denuncia di assunzione del lavoratore occupato né dal certificato di agibilità ove richiesto.

3. Sanzioni amministrative

L'art. 36-bis, comma 7, ha riformulato la c.d. massimizzazione prevista per il lavoro "nero" dall'art.3, comma 3 del D.L.n.12/2002 prevedendo che *"Ferma restando l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore, l'impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria è altresì punito con la sanzione amministrativa da euro 1.500 a euro 12.000 per ciascun lavoratore, maggiorata di euro 150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo"*.

In applicazione della citata previsione normativa, qualora sia accertato l'impiego di lavoratori "in nero", il datore di lavoro inadempiente andrà incontro - in aggiunta agli altri provvedimenti di carattere sanzionatorio previsti dalla legge nei casi di utilizzo di lavoratori irregolari - all'assoggettamento ad una sanzione amministrativa compresa tra un minimo di 1.500 euro e un massimo di 12.000 euro per ogni lavoratore irregolarmente assunto e alla maggiorazione di 150 euro per ogni giornata di lavoro nero effettivamente accertata in capo a ciascun lavoratore².

Con riferimento alla sanzione proporzionale che prevede un importo minimo e massimo (da 1.500 euro a 12.000 euro), si sottolinea che trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 16³ della L. n. 689/1981 relative al *"Pagamento in misura ridotta"*; le medesime disposizioni non si applicano, invece, per l'importo in misura fissa di 150 euro previsto per ciascuna giornata di lavoro effettivo, in quanto lo stesso costituisce una mera maggiorazione della sanzione edittale.

Il citato comma 7 dell'art. 36-bis introduce, inoltre, innovazioni in relazione alla competenza ad irrogare la sanzione amministrativa di cui si tratta; infatti, la medesima competenza, prima attribuita all'Agenzia delle Entrate, viene demandata alla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente che provvederà successivamente ad emettere l'eventuale ordinanza d'ingiunzione o di archiviazione.

² Secondo la precedente formulazione dell'art. 3, comma 3, del D.L. n. 12/2002, la violazione era punita con la sanzione amministrativa dal 200 al 400 per cento dell'importo, per ciascun lavoratore irregolare, del costo del lavoro calcolato sulla base dei vigenti contratti collettivi nazionali, per il periodo compreso tra l'inizio dell'anno e la data di constatazione della violazione.

³ Art. 16, L. n. 689/1981: *"È ammesso il pagamento di una somma in misura ridotta pari alla terza parte del massimo della sanzione prevista per la violazione commessa, o, se più favorevole e qualora sia stabilito il minimo della sanzione edittale, pari al doppio del relativo importo, oltre alle spese del procedimento, entro il termine di sessanta giorni dalla contestazione immediata o, se questa non vi è stata, dalla notificazione degli estremi della violazione. [...]"*

Rimangono, invece, confermate le competenze degli organi preposti ai controlli in materia fiscale contributiva e del lavoro, riguardo la constatazione delle violazioni (cfr. art.3, comma 4, D.L.n. 12/2002).

Pertanto, gli ispettori di vigilanza di questo Ente che rilevano l'impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria, saranno tenuti a trasmettere alla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente, il relativo verbale di accertamento.

Pare, inoltre, importante evidenziare che, in presenza di una condotta punibile con la sanzione amministrativa in questione, non è ammesso – come espressamente previsto dall'art. 3, comma 5, del D.L. n. 12/2002 – il ricorso all'istituto della diffida ex art.13 del D.Lgs. n. 124/2004⁴.

4. Sanzioni civili

In riferimento ai profili contributivi, il nuovo articolo 3, comma 3, ultimo periodo, del D.L. n. 12/2002, modificato dall'art. 36-bis del decreto in oggetto, prevede che l'importo delle sanzioni civili connesse all'omesso versamento dei contributi e premi riferiti a ciascun soggetto (lavoratore dipendente, parasubordinato o autonomo) per il quale sia accertata l'irregolare costituzione del rapporto di lavoro *“non può essere inferiore a euro 3.000, indipendentemente dalla durata della prestazione lavorativa accertata.”*

A tal proposito, si sottolinea che il sistema sanzionatorio di cui all'art.116, comma 8, lettera b) della L.n.388/2000, risulta integrato dalla nuova previsione normativa. Infatti, la determinazione delle sanzioni civili connesse al versamento dei contributi e premi dovuti alle gestioni previdenziali e assistenziali andrà effettuata, come di consueto, in base al regime sanzionatorio di cui all'art. 116 della Finanziaria del 2001; tuttavia, nei casi in cui la quantificazione della sanzione civile - riferita al singolo lavoratore non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria - risulti inferiore all'importo di euro 3.000, l'ispettore di vigilanza dovrà addebitare, comunque, tale importo in applicazione del citato articolo 36-bis.

Sembra utile rammentare che, in considerazione del fatto che la sanzione civile nell'importo minimo di euro 3000 è connessa all'omesso versamento dei contributi e premi riferiti a ciascun lavoratore, la medesima troverà applicazione "nelle ipotesi in cui sia scaduto il termine per il versamento dei contributi relativi al periodo di paga in corso al momento dell'accertamento" e non prima della scadenza del predetto termine (cfr. circ. n. 29/2006)

⁴ Come noto, qualora il personale ispettivo rilevi inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, questi provvede, in applicazione dell'art. 13 del D.Lgs n. 124/2004, a diffidare il datore di lavoro alla regolarizzazione delle inosservanze comunque sanabili, fissando il relativo termine.

5. Efficacia temporale della nuova normativa

Per quanto concerne l'efficacia temporale delle disposizioni in esame, si evidenzia che il decreto legge n. 223/2006, convertito con modificazioni dalla L. n. 248/2006, è entrato in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

Il dettato dell'art. 3, comma 3, del D.L.n.12/2002, come rimodulato dall'art. 36-bis, comma 7 del D.L. n. 223/2006, trova applicazione, quindi, per le violazioni commesse dal 12 agosto 2006.

Con riferimento, invece, all'individuazione della disciplina sanzionatoria applicabile nelle ipotesi in cui il comportamento lesivo sia iniziato anteriormente alla data di entrata in vigore della L. n. 248/2006 e si sia protratto oltre tale data, va sottolineato che, trattandosi di illeciti amministrativi, la regolamentazione cui fare riferimento è quella vigente al momento della commissione della violazione.

A tal riguardo, si rammenta che l'illecito amministrativo di cui si tratta, è di natura permanente, in quanto l'impiego di *lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria* è un illecito che ha inizio con l'avvio del rapporto irregolare, in un preciso momento temporale, e si protrae in modo permanente nel tempo. Pertanto, in considerazione del fatto che la consumazione dell'illecito di natura permanente si realizza con la cessazione del comportamento lesivo, e che, di norma, tale cessazione coincide con l'accertamento dell'irregolarità da parte del personale ispettivo, si precisa – in linea con gli orientamenti ministeriali e con la dottrina e la giurisprudenza maggioritaria – che per eventuali rapporti di lavoro “in nero” iniziati prima del 12 agosto 2006 e proseguiti oltre tale data, trova applicazione la nuova formulazione dell'art.3, comma 3, del D.L. n. 12/2002.

Da ultimo, pare opportuno riportare quanto precisato dal Ministero del Lavoro in merito alla rilevazione della condotta sanzionata ovvero che “ai fini della sanzionabilità della condotta illecita, non è indispensabile che il rapporto di lavoro sia necessariamente in nero al momento dell'accertamento, potendo, al contrario, risultare in nero un qualunque periodo antecedente alla data dell'accertamento nel limite massimo dei cinque anni precedenti (limite prescrizione dell'illecito). Ciò comporta che, anche nel caso di riscontro di una posizione lavorativa regolare, qualora emergano precedenti prestazioni in nero dello stesso lavoratore, trova applicazione la maxisanzione” (cfr. nota n. prot. 25/I/8906 del 4 luglio 2007).

Pertanto, una volta accertato che non sia intervenuta la prescrizione dell'illecito, si applicherà il regime sanzionatorio in vigore al momento della cessazione della condotta illecita (il regime attuale nel caso in cui la cessazione sia avvenuta dopo il 12 agosto 2006; il regime precedente qualora la condotta sia cessata antecedentemente a tale data).

IL DIRETTORE GENERALE
(Massimo Antichi)