

Torino, 22 maggio 2024

Gentili Clienti

Loro sedi

Circolare n. 6/2024

Oggetto: **Maxisanzione per lavoro nero. Aumentate le sanzioni**

Legge 29 aprile 2024 n. 56 di conversione con modificazioni del Decreto Legge n. 19 del 02/03/24

Gentili Clienti,

illustriamo, di seguito, quanto modificato dal Decreto Legge n.19/2024, successivamente convertito nella Legge n. 56 del 29 aprile 2024, in termini di **maxisanzione per lavoro nero**, in caso di **prestazione di lavoro irregolare**.

Le disposizioni sono entrate in vigore il **2 marzo 2024**.

In base alla nuova normativa, è stato previsto un incremento della **maxisanzione** nel caso di **accertato** impiego di lavoratori subordinati **senza la preventiva comunicazione al centro per l'impiego** di instaurazione del rapporto di lavoro. Le nuove sanzioni saranno le seguenti:

- ❖ **da 1.950,00 a 11.700,00 euro per ogni lavoratore fino a 30 giorni di lavoro;**
- ❖ **da 3.900,00 a 23.400,00 euro per ogni lavoratore, da 31 a 60 giorni di lavoro;**
- ❖ **da 7.800,00 a 46.800,00 euro per ogni lavoratore oltre ai 60 giorni di lavoro.**

Tali importi sono incrementati del **20%** rispetto a quanto sopra elencato, nelle ipotesi in cui il lavoratore impiegato in modo irregolare risulti essere:

- ❖ **un extracomunitario** privo o non in regola con il permesso di soggiorno;
- ❖ un **minore** in età non lavorativa (under 16 anni);
- ❖ un lavoratore appartenente a nuclei familiari che godono del **Reddito di Cittadinanza**, oggi Reddito di Inclusione.

Le sanzioni così esposte, compreso l'incremento dato dai casi elencati, **raddoppiano** nel caso in cui il datore di lavoro sia recidivo, ossia nei casi in cui nei **tre anni precedenti** sia stato destinatario di sanzioni amministrative, in via definitiva accertata, per lo stesso illecito.

Su queste sanzioni, è applicabile la procedura premiale della **diffida obbligatoria**, ossia è previsto un pagamento ridotto per i datori di lavoro che si accingono a **regolarizzare prima possibile** la posizione dei lavoratori che dovessero risultare in nero. Si ricorda, infatti, che se il lavoratore irregolare fosse ancora in forza presso il datore di lavoro in fase di controllo da parte degli organi ispettivi, le modalità ad adempiere alla diffida, alternativamente, dovranno essere le seguenti:

- ❖ instaurazione di un contratto di lavoro subordinato a tempo **indeterminato**, anche **part-time con percentuale oraria non inferiore al 50%**
- ❖ instaurazione di un contratto di **apprendistato**, qualora ne ricorrano le condizioni normative previste per tale contratto
- ❖ instaurazione di un rapporto di lavoro a **tempo pieno e determinato**, purché di durata **non inferiore a tre mesi** e nel rispetto dei limiti e requisiti previsti dalla normativa vigente.

Diversamente, qualora, il lavoratore in nero **non** fosse più in forza al momento dell'ispezione, l'adempimento alla diffida prevederebbe la regolarizzazione del solo periodo di lavoro in nero, con conseguente pagamento delle retribuzioni maturate a favore del dipendente e versamento dei contributi.

Inoltre, l'adempimento di quanto sopra previsto, non esclude l'irrogazione della sanzione prevista per i pagamenti effettuati in contanti.

Attenzione. Si ricorda che "PROVARE" un collaboratore senza preventiva comunicazione di assunzione è ovviamente considerato "LAVORO NERO"! Non esiste la PROVA senza un regolare contratto.

!!! Si ricorda pertanto di contattare lo Studio preventivamente e tempestivamente nel momento in cui si ha necessità di procedere con l'inserimento di personale, anche al fine di valutare eventuali modalità di assunzioni agevolate!!!

Restiamo a Vs. disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Lo Studio