

Ai gentili clienti
Loro sedi

Fuoribusta, lavoro in nero ed orari di lavoro: le sanzioni applicabili

Premessa

Recentemente il legislatore sta **modificando la disciplina sanzionatoria in materia di lavoro**. Già con il DL Destinazione Italia, infatti, è stato introdotto un **aggravio in riferimento alla maxi sanzione per il lavoro in nero e agli orari di lavoro** (nell'ultimo caso addirittura la decuplicazione degli importi rispetto alla previgente normativa). Recentemente, invece, **il Ministero del Lavoro con la nota n. 2642 del 06.04.2014 ha precisato quali siano le sanzioni applicabili nel caso di straordinari fuori busta**.

La problematica si pone in quanto **vi sono due disposizioni che prevedono sanzioni nella fattispecie in esame** (legge n. 4/1953 e D.Lgs. n. 66/2003): si tratta di comprendere **quale sia applicabile nel caso specifico esaminato, oppure se debbano essere applicate entrambe**.

Il Ministero del Lavoro ha precisato che **nel caso di compenso straordinario fuori busta si applica la sanzione prevista dalla legge n. 4/1953** (da 125 a 770 euro), che **si pone in rapporto di maggiore specialità rispetto all'ipotesi prevista dal D.Lgs. n. 66/2003** (da 25 euro a 154 euro), ma sussistono delle ipotesi in cui **possono essere applicate entrambe**.

Di seguito illustriamo, nel dettaglio, gli **ultimi chiarimenti in materia di sanzioni sui fuoribusta**.

Le sanzioni in materia di fuoribusta

Come anticipato in premessa, il Ministero ha fornito alcune **precisazioni in materia di sanzioni applicabili nell'ipotesi di straordinari fuori busta. Non era chiaro, infatti, se alla fattispecie siano applicabili:**

- le **sanzioni previste legge n. 4/1953**, che prevedono la consegna del prospetto relativo alla retribuzione comprensivo di tutti gli elementi che compongono la retribuzione;
- le **sanzioni previste dal D.Lgs. n. 66/2003** qualora il datore di lavoro ometta di computare a parte il lavoro straordinario e non corrisponda le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi.

Si tratta, in particolare, delle seguenti sanzioni:

LE SANZIONI	
Legge n. 4/1953	D.Lgs. n. 66/2003
Salvo che il fatto costituisca reato, in caso di mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto di paga, di omissione o di inesattezza nelle registrazioni apposte su detto prospetto paga, si applica al datore di lavoro la sanzione amministrativa da 125 a lire 770 euro .	La violazione delle disposizioni in materia di lavoro straordinario (computazione a parte e versamento della maggiorazione), è soggetta alla sanzione amministrativa da 25 a 154 euro . Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di cinquanta giornate lavorative, la sanzione amministrativa va da 154 a 1.032 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

Il Ministero del Lavoro ha ritenuto applicabile nell'ipotesi di fuori busta la sanzione di cui alla legge n. 4/1953: pertanto, **nel caso in cui il datore di lavoro versi un compenso fuori busta, si applica la sanzione da 125 euro a 770 euro**. Qualora il compenso, inoltre, sia minore rispetto agli importi previsti dalla contrattazione collettiva, **si applica anche la sanzione da 25 a 154 euro prevista dal D.Lgs. n. 66/2003**.

Riassumendo:

SANZIONI APPLICABILI	
I)	Fuoribusta di importo non inferiore agli importi previsti dalla contrattazione collettiva:
	Si applica la sanzione da 125 euro a 770 euro prevista dalla legge n. 4/53
II)	Fuoribusta di importo inferiore agli importi previsti dalla contrattazione

collettiva:
Si applica sia la sanzione da 125 euro a 770 euro prevista dalla legge n. 4/53, sia la sanzione da 25 a 154 euro prevista dal D.Lgs. n. 66/2003.

Le maggiorazioni delle sanzioni previste dal DL Destinazione Italia

Tra le numerose disposizioni contenute nel **DL Destinazione Italia**, ricordiamo la modifica delle **disposizioni concernenti le sanzioni amministrative per il lavoro irregolare o in nero**. Le modifiche, senza innovare particolarmente a livello legislativo le disposizioni attualmente vigenti, hanno previsto un **aumento delle sanzioni relative**

→ al **lavoro sommerso** (c.d. maxisanzione per il lavoro in nero);

→ **all'orario di lavoro**.

Con particolare riguardo alla **maxisanzione** ricordiamo che questa è applicata esclusivamente in caso di **lavoratori subordinati alle dipendenze di datori di lavoro privati, compresi gli enti pubblici economici**, con la sola **esclusione del datore di lavoro domestico**. Il requisito della subordinazione previsto dalla norma, restringe il campo di applicazione della maxisanzione rispetto alla normativa previgente, che considerava "lavoratore in nero" ai fini dell'applicazione della maxisanzione non soltanto il lavoratore subordinato, ma anche il parasubordinato ed il lavoratore autonomo.

Con il nuovo disposto normativo **la maxisanzione non si applica in caso di rapporti di lavoro in nero instaurati con lavoratori autonomi e parasubordinati** (es.: associati in partecipazione con apporto di lavoro, collaborazioni coordinate e continuative in qualunque modalità, anche a progetto) per i quali **non è stata fatta**, qualora prevista, **la comunicazione preventiva al Centro per l'impiego, ferma restando la sanzionabilità dell'omessa comunicazione**.

OSSERVA

In merito al lavoro autonomo, in particolare al **lavoro autonomo occasionale**, la maxisanzione è applicata nel caso in cui il datore di lavoro dichiara di avere attivato detta prestazione in assenza di documentazione atta a consentire di verificare la pretesa autonomia del rapporto.

Secondo quanto stabilito dalla disposizione in commento (nella versione antecedente alle modifiche apportate dal DL n. 145/2013): *"Ferma restando l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore, in caso di **impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione** di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, con la sola **esclusione del datore di lavoro domestico**, si applica altresì la **sanzione amministrativa da euro 1.500 a euro 12.000 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di euro 150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo**. L'importo della sanzione è **da euro 1.000 a euro 8.000**"*

per ciascun lavoratore irregolare, **maggiorato di euro 30 per ciascuna giornata di lavoro irregolare, nel caso in cui il lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo.** L'importo delle sanzioni civili connesse all'evasione dei contributi e dei premi riferiti a ciascun lavoratore irregolare di cui ai periodi precedenti è aumentato del 50 per cento”.

Le modifiche introdotte con il DL n. 145/2013 prevedono:

- **l'aumento delle sanzioni nella misura del 30%;**
- per la sanzione in parola **non è applicabile la diffida.**

La maggiorazione del 30% delle sanzioni prevista dal DL n. 145/2013 **si applica a partire dal 24.12.2013**, considerando il periodo di realizzazione della fattispecie coincidente con la cessazione della condotta illecita.

TABELLA RIEPILOGATIVA		
Fattispecie	Periodo di cessazione della condotta	
	Antecedente al 24.12	Dal 24.12
Contestazione ordinaria (prestazione lavorativa completamente in nero)	Da 1.500 a 12.000 euro + 150 euro al giorno	Da 1.950 a 15.600 euro + 195 euro al giorno
Contestazione attenuata (sussistenza di periodi lavorativi regolari successivi al periodo contestato)	Da 1.000 a 8.000 euro + 30 euro al giorno	Da 1.300 a 10.400 euro + 39 euro al giorno
Diffida ad adempiere	Applicabile	Non applicabile

Per quanto concerne, invece, le sanzioni in materia di orario di lavoro l'art. 14 del DL n. 145/2013 (convertito con legge n. 9/2014) prevede che gli importi delle **sanzioni amministrative** di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 18-bis del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, in materia di **orario di lavoro**, *“con esclusione delle sanzioni previste dall'articolo 10, comma 1, del medesimo decreto legislativo”*, **sono raddoppiati.**

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.

ILLECITI IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO	
Illecito	Sanzione amministrativa
Superamento del limite massimo dell'orario settimanale medio	Da 200 a 1.500 euro fino a cinque lavoratori (anche per un solo periodo di riferimento) e fino a due periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore).
	Da 800 a 3.000 euro 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 2.000 a 10.000 euro 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).
Mancata concessione del riposo giornaliero	Da 100 a 300 euro fino a cinque lavoratori (anche per un solo periodo di riferimento) e fino a due periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore).
	Da 600 a 2.000 euro 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 1.800 a 3.000 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).
Mancata concessione del riposo settimanale e domenicale	Da 200 a 1.500 euro fino a cinque lavoratori (anche per un solo periodo di riferimento) e fino a due periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore).
	Da 800 a 3.000 euro 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 2.000 a 10.000 euro 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).

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di

Vostro interesse.

Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO