

Rileva la volontà del datore di non occultare il rapporto

I casi di esclusione

Stop alla penalità se c'è regolarizzazione spontanea e integrale

La maxi-sanzione per lavoro sommerso non trova applicazione tutte le volte in cui dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzia la volontà del datore di lavoro di non occultare il rapporto, anche laddove ci sia una differente qualificazione dello stesso. La nota 856/2022 dell'Inl interviene anche a chiarire l'ambito applicativo delle scriminanti previste dall'articolo 3 Dl 12/2002.

Ai fini dell'esclusione della maxi-sanzione, in sede di accertamento ispettivo, sarà dunque necessario verificare che sia intervenuta regolarizzazione spontanea e integrale del rapporto di lavoro originariamente in nero, prima di qualsiasi accertamento da parte di organi di vigilanza in materia giuslavoristica, previdenziale o fiscale o prima dell'eventuale convocazione per espletare il tentativo di conciliazione monocratica.

Per intervenuta regolarizzazione si intende il caso in cui il datore di lavoro abbia proceduto a effettuare entro il 6 del mese successivo

tuare entro il 10 del mese successivo a quello di inizio del rapporto di lavoro anche la sola comunicazione di assunzione, dalla quale risulti l'effettiva data di instaurazione del rapporto di lavoro. Un'altra ipotesi è quella in cui sia scaduto il termine del primo adempimento contributivo ma il datore di lavoro abbia comunque denunciato spontaneamente la propria situazione debitoria entro dodici mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi e dei premi dovuti agli Istituti previdenziali e abbia anche ef-



Non punibilità anche quando è disposta la diversa qualificazione del rapporto

fettuato il versamento degli interi importi dei contributi o premi dovuti per tutto il periodo di irregolare occupazione, entro trenta giorni dalla denuncia, unitamente al pagamento della sanzione civile.

La maxi-sanzione sarà inoltre esclusa anche nei casi di differente qualificazione del rapporto di lavoro, se sono state adempiute le comunicazioni previste dalla normativa di riferimento delle singole fattispecie.

Nei casi di regolarizzazione del lavoratore infortunato o deceduto, la comunicazione preventiva deve essere stata fatta almeno 24 ore prima dell'evento e sempre prima dell'accertamento ispettivo. Un'altra esimente è quella dell'impossibilità per le aziende di effettuare la comunicazione di assunzione a causa della chiusura, anche per ferie, dello studio di consulenza o dell'associazione di categoria. Resta fermo l'obbligo di comunicare l'assunzione il primo giorno utile della riapertura dello studio o dell'ufficio.

Nel caso di prosecuzione oltre

In caso di prosecuzione oltre il termine del contratto a tempo determinato la maxi-sanzione si applica unicamente dopo il decorso dei periodi cuscinetto, ovvero 30 giorni nei contratti di durata inferiore a sei mesi, 50 giorni negli altri casi.

Non si applica, infine, la sanzione per lavoro nero in tutti i casi in cui il datore di lavoro non può oggettivamente conoscere il numero o i nominativi del personale da assumere, per l'imprevedibilità dell'evento o l'improcrastinabilità dell'assunzione.