



MEN AT WORK Il Blog di Andrea Asnagli

[Home](#) [Profilo](#) [Pubblicazioni](#) [Archivio](#)

[Postilla](#) » [Lavoro](#) » [Il Blog di Andrea Asnagli](#) » [Diritto del lavoro](#) » [Il restyling della maxisanzione: tante luci e qualche ombra.](#)

9 marzo 2010

Il restyling della maxisanzione: tante luci e qualche ombra.



E' finalmente arrivato in porto il disegno di legge 1167-B contenente una serie di norme il cui scopo dichiarato è quello di modernizzare il mercato del lavoro. Approvato in via definitiva dal Senato, è ora in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale

Fra le tante novità di spessore, vorrei occuparmi qui – seppur argomento minore – dell'agognata riforma della c.d. maxi-sanzione sul lavoro nero.

Perchè "agognata"? Per due buoni motivi.

1. La maxi-sanzione, salutata inizialmente da molti come un buon deterrente contro la piaga del lavoro nero, ha rivelato da subito il suo potenziale penalizzante ed ingiusto verso una serie di situazioni in cui finiva per diventare in accumulo una cifra enorme e del tutto sproporzionata all'effettiva mancanza o violazione. Sanzioni (oltre ai contributi) di 20/30.000 euro – se non molti di più – alle famiglie con badante (le centinaia di migliaia di regolarizzati dell'anno scorso qualcosa vorranno pur dire ...); altrettante le sanzioni verso l'impresa che non assicurava un familiare o un socio. Davvero qualcosa che oltrepassava il comune buon senso ed offendeva l'intelletto ed il senso di giustizia (oltre che il portafoglio...) del malcapitato. In aggiunta, laddove ad essere colpito con cifre iperboliche era il vero malfattore (che in quel caso se le meritava tutte per intero ...) spesso e volentieri arrivava l'espedito pratico o giuridico (il ricorso che andava "alle calende greche", il fallimento o la scomparsa delle strutture "a soluzione di responsabilità") a lasciarlo sostanzialmente impunito .

2. La **benemerita** riforma del LUL (Libro Unico del Lavoro), che ha avuto fra i suoi molti pregi anche quello di superare una ormai obsoleta tempestività nelle scritture del lavoro, lasciava così appesa ad un filo (quello della prassi , subito e giustamente intervenuta con un sostegno tanto tempestivo quanto debole sul piano strettamente giuridico) una sanzione il cui presupposto permaneva quello dell'assenza di "scritture o altra

agevolazioni contributive,
appalti privati, apparato sanzionatorio,
asseverazione, associazioni di categoria,
Buste Paga, comunicazioni preventive, conguaglio fiscale,
consulenti del lavoro, Contrattazione
collettiva, creditori, crisi aziendali, debitori, dipendenti,
diritti dei lavoratori, diritto sanzionatorio, disoccupati,
dpl modena, Enti Bilaterali,
esternalizzazioni, Fallimenti, formazione,
gestione separata, Inail,
indennità, Inps, lavoratori in
mobilità, Lavoro, lavoro irregolare, lavoro nero,
lavoro sommerso, Libro Unico del

documentazione obbligatoria". Ovvio che essendo le stesse posponibili al 16 del mese successivo, il discrimine non poteva rimanere che la comunicazione preventiva del rapporto di lavoro.

Insomma, conseguenze improvidamente abnormi e il superamento dell'assetto normativo sui libri obbligatori in materia di lavoro, rendevano indifferibile sull'argomento un intervento di sostanza , che c'è stato.

Vediamo cosa è cambiato, con **un'analisi in chiave positiva**, lasciando in fondo alcune considerazioni critiche.

A) **Il presupposto**. Come s'è detto non è più l'assenza di scritture o altra documentazione obbligatoria bensì la mancata comunicazione preventiva (CO o Unilav come la denominano gli addetti ai lavori) di instaurazione del rapporto di lavoro. La svolta era già stata anticipata dalla prassi ed ora, più correttamente, assunta al rango di legge. Il rinvenimento – per esempio in caso di ispezione – di personale non comunicato preventivamente è un dato di fatto di semplice constatazione e di immediata deduzione, un vero e proprio spartiacque che elimina in radice tutta una serie di annotazioni o azioni frettolose “di riparo” .

A-bis) **Il “rimedio”**. Preoccupandosi giustamente che lo spartiacque non divenisse a sua volta una ghiottina, molto opportunamente si prevede che la maxi-sanzione non sia applicabile qualora da adempimenti di carattere **contributivo** sia evidente la volontà di non occultare il rapporto (in altre parole, se mi sono dimenticato di fare la CO – o per un qualche motivo “si è smarrita” la comunicazione – ma è da un po' di tempo che gestisco un rapporto regolare, è evidente che il lavoro non è in nero). Trattasi di tentativo, già visto in occasione della riforma del LUL e di altri momenti normativi, di riportare le sanzioni verso un aspetto *sostanziale* e non meramente formale, il linea con la Direttiva Sacconi sulle ispezioni e la vigilanza. Così pure è opportuno, come fa la norma in oggetto, salvare dagli effetti perversi sanzionatori la mera “riqualificazione” di un rapporto già comunque denunciato e trattato.

A-ter) **La regolarizzazione**. Non viene riproposto l'ultimo periodo del comma 5 e ciò fa supporre che la violazione sia diffidabile e regolarizzabile (con applicazione pertanto della sanzione minima in caso di cooperazione del trasgressore al ripristino della legalità). Passaggio molto opportuno perchè non istiga al contenzioso, o meglio rappresenta un ulteriore incentivo a “conciliare”.

B) **I soggetti interessati**, ovvero verso chi e che cosa si applica la maxisanzione. Anzitutto si parla solo di “*lavoratori subordinati*” , per cui la norma sembra essere ritornata alla sua vocazione originaria. In positivo ciò significa che tutto il contenzioso relativo ai soci e familiari cessa (ovviamente solo per quanto riguarda la maxi-sanzione); se pazientate sino al termine del post (le critiche alla fine), vedrete che ciò qualche problemino lo lascia aperto . Un'altra grande e meritoria novità è *l'esclusione dei datori di lavoro domestico*: non di rado accadeva che a subire una grande penalizzazione fosse il pensionato-badato o comunque persone dal reddito basso , magari colpevoli solo di aver fatto di necessità virtù (e comunque, anche senza voler essere emotivi, una sanzione così onerosa con l'ambito familiare non “ci azzecava” proprio).

C) **Il quantum**. Viene riproposta la sanzione base precedente (da 1500 a 12000, + 150 al giorno di lavoro effettivo), obiettivamente un bel deterrente e che colleziona importi mica da scherzo (fatti due conti, oltre tutte le altre sanzioni un giorno di nero “costa” 3150 euro circa, un mese 6300 euro , un anno la bella sommetta di 36000 euro). Le novità *in riduzione*, tutte condivisibili, sono tre: oltre alla possibilità di regolarizzazione (già detta sopra), le sanzioni civili (in sostanza le maggiorazioni a titolo sanzionatorio degli importi contributivi ed assicurativi dovuti) non sono più fisse (3000 per ogni ente) ma sono maggiorate del 50 % (misura pur sempre onerosa, ma finalmente *rapportata all'effettiva evasione* e non iniquamente sparata a casaccio come prima). Vi è inoltre una considerevole attenuazione delle sanzioni (da 1000 a 8000 + 30 euro al giorno) se il lavoratore è stato occupato per un periodo successivo al nero (il classico caso del rapporto – ah che brutto vizio ! – che comincia con “la provina” in nero * e poi approda alla sua regolare instaurazione).

Siccome credo che l'apparato sanzionatorio dovrebbe rappresentare nel sistema lavoro *un utile e doveroso deterrente ma non un elemento costitutivo e cruciale*, e siccome parimenti constatato regolarmente che di solito le sanzioni servono a bastonare perlopiù i gonzi e gli ingenui ma purtroppo troppo poco ad eliminare i

Lavoro, maxisanzione, misure, organismi paritetici, parti sociali, prevenzione, **pubblica amministrazione**, retribuzioni, sanzione, sindacati, sindacati, soci e collaboratori, spettanze, stato passivo

PER APPROFONDIRE VAI ALLO SHOPWKI ➔



[Diritto & Pratica del Lavoro](#)

Casotti Alfredo, Gheido Maria Rosa, Massi Eufrazio, Miscione Michele, Rausei Pierluigi, Rotondi Francesco, Sica Angelo, Soprani Pieguido, Spolverato Gianluca

Editore: **Ipsa**

~~€ 385,00~~ (-50%) € 192,50



[eBook - Decreto Dignità. Come cambia il mercato del lavoro](#)

Rausei Pierluigi

Editore: **Ipsa**

Anno: 2018

Versione eBook

~~€ 19,90~~ +IVA (-50%) € 9,95 +IVA



SUMMERSHOP SCONTO 50%



[Commentario breve alle leggi sul lavoro](#)

De Luca Tamajo Raffaele, Mazzotta Oronzo

Editore: **Cedam**

Anno: 2017

Versione carta

~~€ 200,00~~ (-20%) € 160,00



[Diritto & Pratica del Lavoro](#)

Casotti Alfredo, Gheido Maria Rosa, Massi Eufrazio, Miscione Michele, Rausei Pierluigi, Rotondi Francesco, Sica Angelo, Soprani Pieguido

furbi, non posso che salutare con favore le misure che qui stiamo esaminando, che hanno il grosso merito di rifasare le sanzioni *de quo* con criteri più mirati ed obiettivi, che credo di aver evidenziato.

Cionondimeno, essendo la natura dell'uomo perfettibile, mi permetto di sollevare anche un paio di **osservazioni critiche**.

X) E i lavoratori parasubordinati ??? A meno che la prassi non intervenga sorprendentemente con un (debole) colpo di prestigio a dirci che anche i parasubordinati (assomigliando un pochino – “para” – ai subordinati) rientrano nella norma, gli stessi sono di fatto esclusi dalla maxi-sanzione. Ciò a dire che basterebbe un contratto scritto (magari con data certa, che è un attimo) a considerare comunque costituito un rapporto a progetto (onde evitare ad esempio la conversione di cui all'art. 69 del d. lgs. 276/03) e comunque a non assoggettare a questa sanzione il committente.

X- bis) A ben vedere, in un provvedimento (l'interessa del Collegato Lavoro) che ha come scopo quello di ridurre e razionalizzare il contenzioso, proprio questo aspetto rischia di rappresentare un lato debole ed una genesi di contenzioso: allo scorretto si apre la strada di (tentare di) evitare la maxisanzione sostenendo la natura autonoma della prestazione del lavoratore in nero . Sarebbe bastato (e sarebbe inoltre stato più coerente con lo sviluppo normativo che tende a superare – in quanto ad effetti e tutele – la distinzione formale fra lavoro autonomo e subordinato) destinare la maxisanzione a tutti i rapporti di lavoro oggetto di comunicazione preventiva ai sensi dell'art. 9-bis comma 2 della 608/96.

Y) In tema di lavoro nero, la maxisanzione è spesso superata dalla regolarizzazione (proprio al fine di prevenire tale pesante provvedimento) di un rapporto di lavoro minimo. Si veda in tal senso il malvezzo del (fittizio) part-time nell'edilizia e nella cantieristica, che ha costretto Inps ad emanare di recente una circolare dai contenuti quantomeno inopportuni per combattere il fenomeno; gli stessi settori, insieme ad altri, vedono spesso il nero sotto forma di quote di retribuzione anche significative erogate *brevi manu* (nel contesto di rapporti regolarmente instaurati) . Nell'ambito della repressione del nero (si noti, nata da un'esigenza di natura “fiscale”, quale era originariamente la genesi della norma) non sarebbe stato male individuare una sanzione specifica per i rapporti di lavoro che, ancorchè denunciati, vedono uno “scarto” superiore di una certa percentuale (poniamo il 25 %) fra il dichiarato e l'effettivo.

Da ultimo un (modestissimo) *suggerimento*: in diverse DPL (ed oramai anche per via giudiziale) sono pendenti da tempo numerose maxi-sanzioni “domestiche” su cui, vista la abnormità ma al tempo stesso l'automaticità del provvedimento, si constata un po' di tutto: dagli insabbiamenti alle imbarazzate dilazioni, dal contenzioso agli *escamotage* concordati . Una trasparente e coerente *sanatoria* in merito – alla luce anche della modifica normativa ormai approvata – sarebbe una idea così peregrina ?

*NB *per inciso*, la provina in nero – per mille ragioni una più grave dell'altra – ancorchè “innocente” è quanto di più deleterio, rischioso, dissennato e sprovveduto (in una parola: **idioti**) possa mettere in campo un datore di lavoro imprenditore.

Lecture: **53238** | Commenti: **212** |



212 Commenti a “Il restyling della maxisanzione: tante luci e qualche ombra.”



1. **Paolo Stern** scrive:

Scritto il 15-3-2010 alle ore 15:45

sulla “provina in nero” concordo al 100%. l'aggettivazione utilizzata è più che appropriata.

sica Angelo, Soprani Pieguro,
Spolverato Gianluca
Editore: **lpsa**



[Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile](#)

Zilio Grandi Gaetano, Biasi Marco

Editore: **Cedam**

Anno: 2018

Versione carta

€ 70,00 (-20%) € 56,00



[Riforma degli ammortizzatori sociali](#)

Rotondi Francesco, Arlati Massimiliano

Editore: **lpsa**

Anno: 2017

Versione carta

€ 40,00 (-20%) € 32,00



NOVITA'

[Codice del lavoro 2019](#)

Fava Gabriele, Varesi Pier Antonio

Editore: **lpsa**

Anno: 2019

Versione carta

€ 55,00 (-20%) € 44,00



[Lavoro - Formulario commentato](#)

Brisiani Massimo, Failla Luca, Maresca Arturo, Rausei Pierluigi, Romei Roberto

Editore: **lpsa**

Anno: 2017

Versione carta

€ 130,00 (-20%) € 104,00



[Lavoro](#)

Favalli Giacinto, . Studio Trifirò &

sì, anch'io avanzo qualche pregiudiziale per l'aver limitato la maxi sanzione al lavoro subordinato. perchè? forse un cococo/pro in nero è meno fastidioso di un dipendente irregolare? non ne capisco la ratio.



Partners Avvocati

Editore: Ipsoa

Anno: 2016

Versione carta

€ 90,00 (-20%) € 72,00

2.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 17-4-2010 alle ore 07:27

Sulla chiosa finale (non quella sulla provina, quella sulla sanzione in ambito domestico) mi gira una conoscente una recente archiviazione di una DPL in un caso di maxi-sanzione per colf irregolare, appunto, in cui viene svolto un panegirico (a tratti persino commuovente) ad evidente scopo argomentativo e motivante sulla situazione soggettiva e di necessità, sulla finalità ontologica delle sanzioni, etc.

La decisione di archiviazione che ho in mano – condivisibilissima sul piano soggettivo e fattuale – è in realtà oggettivamente immotivata sul piano giuridico.

Nel lanciare (modestamente ma immodestamente) la proposta di una “sanatoria” mi preoccupavo di tutte le situazioni in cui un funzionario “si prende la briga” (oppure no, non ne è tenuto), determinandosi pertanto o l'applicazione di una sanzione ingiusta e sproporzionata o il rischio personale di un pubblico ufficiale che si premura di essere anche (“illegittimamente”) una “persona”.

3.  **ileana** scrive:

Scritto il 21-4-2010 alle ore 15:29

Salve ho una domanda + che proporre un commento: devo buttare giù un ricorso ad un'ordinanza ingiunzione fatta ad un agricolo che si è beccato la sanzione per 2 lavoratori ciascuno sanzionato di 4650,00€ a dipendente + 150 per 1 giorno di lavoro nero per un tot di 9600,00 dove le uniche motivazioni alle quali mi posso appellare nel merito sono che contestualmente alla data dell'accesso ispettivo il titolare (tra l'altro ora pensionato)ha provveduto a regolarizzarli per quell'unico giorno di raccolto (DMAG presentato e f24 versato) ho speranze di ottenere una riduzione delle sanzioni?

4.  **Andrea Asnaghi** scrive:


Scritto il 21-4-2010 alle ore 16:42

parere piuttosto arduo sulla scorta degli elementi segnalati, cara Ileana (bel nome, e abbastanza raro, anche mia madre si chiama così ...).


di primo acchito mi sembra strano che nel contesto degli elementi “psicologici” si sia arrivati alla ordinanza-ingiunzione, senza tentare una riduzione della sanzione “al minimo” in sede di audizione e/o memoria pre-ordinanza

(tra l'altro gli importi citati sono più alti del doppio del minimo: a questo punto non sarebbe stato più logico il pagamento “oblativo” ?)

ora che la sanzione è stata comminata con l'ordinanza, proporre l'applicazione della pena ridotta mi appare più arduo

5.  **riccardo pedullà scrive:**
Scritto il 22-4-2010 alle ore 14:48

ciao, ci siamo sentiti l'anno scorso quando hai pubblicato l'insostenibile legg.maxi sanzione. (sono un collega) volevo conoscere il tuo pensiero circa l'applicazione m.s. lavoro domestico, irrogata prima dell'entrata in vigore (speriamo presto!) della nuova legge. il dilemma che ho e che penso si porrà in giudizio sarà: la norma è interpretativa o innovativa.
grazie

6.  **riccardo pedullà scrive:**
Scritto il 22-4-2010 alle ore 15:15

....scusa non avevo visto il tuo "suggerimento" finale; mi trovo proprio nel limbo.
riccardo pedullà

7.  **Andrea Asnaghi scrive:**
Scritto il 22-4-2010 alle ore 15:59

ciao, mi ricordo della ns. conversazione...

a parte l'attuale stato di "rimando" alle camere, credo sia esclusa una retroattività, sia pure in senso interpretativo, per l'ambito domestico.

Come dicevo, ho visto qualche applicazione favorevole (archiviazioni comprese) però basata meramente sulla buona volontà del funzionario.

è un vero "limbo" ... concordo ((con una fine tendenzialmente sfavorevole)

8.  **ileana scrive:**
Scritto il 23-4-2010 alle ore 17:38

Grazie per il complimento e bella coincidenza, ho conosciuto una sola persona con il mio stesso nome...in merito al ricorso mi sono dovuta basare su quello che mi hanno portato...ovvero direttamente l'ingiunzione notificata oggi dopo un vano tentativo di difesa fatto nel 2007 non so da chi ed all'audizione non sono satati assititi... in effetti anche a me sembrava un po ripida come richiesta, un appiglio sostenibile sembra l'assunzione effettuata per avvenimenti di carattere straordinario mal che vada una riduzione della sanzione il giudice di pace me la dovrebbe concedere?! Saluti.



9. [Andrea Asnaghi](#) scrive:

Scritto il 23-4-2010 alle ore 21:23

immagino che con l'espressione "carattere straordinario degli avvenimenti" tu voglia significare uno stato di urgenza ed indifferibilità dell'assunzione che non poteva portare ad una comunicazione/registrazione nei termini in quell'epoca, però, l'esistenza dei libri obbligatori a registrazione tempestiva avrebbe dovuto permettere quantomeno una annotazione frettolosa "di riparo" ... prova a vedere se qualche spiraglio è stato lasciato nelle modalità di raccolta della documentazione o dei dati e ... in bocca al lupo !

(però se veramente era il primo giorno di lavoro, bella sfortuna ...)



10. [ileana](#) scrive:

Scritto il 25-4-2010 alle ore 14:49

si un caso perditus...primo ed unico giorno di lavoro...! ti riferisci alla modalità di raccolta da parte degli ispett.?



11. [Andrea Asnaghi](#) scrive:

Scritto il 26-4-2010 alle ore 07:18

mi riferisco, molto semplicemente, cara Ileana, alle modalità con cui è avvenuta l'ispezione e con cui è stata rilevato e contestato l'illecito

cioè, oltre alla tua motivazione sulla "urgenza" della assunzione, se puoi sostenerla, io farei una verifica puntuale delle modalità di accesso, dei documenti richiesti etc.

in altre parole, verificherei se non vi sia qualche appiglio formale a cui agganciarsi

non dimentichiamo che nell'epoca a cui si riferisce la violazione, mi pare che la comunicazione ai C.Impiego non fosse ancora preventiva

una qualche motivazione per la tardiva compilazione delle scritture obbligatorie mi pare si possa anche trovare ...



12. [ileana giordano](#) scrive:

Scritto il 26-4-2010 alle ore 16:58

grazie
e crepi il lupo!

13.  **Mauro** scrive:

Scritto il 30-4-2010 alle ore 17:54

Ileana ciao

non puoi fare nulla, alemnochè effettivamente non vi siano manzanze formali, ma non credo.

Puoi chiedere riduzione alla sanzione minima e rateizzazione, chiedila per almeno 36 mesi, cosi 20

rate mensili le riconoscono sicuramente.

Saluti

Mauro

14.  **ileana** scrive:

Scritto il 7-5-2010 alle ore 15:23

grazie, ne farò tesoro.

Saluti

15.  **ANTONIO** scrive:

Scritto il 20-5-2010 alle ore 17:47

salve molto interessante il blog. ho un problema anche io. un mio assistito azienda agricola il

23/04/2010 ha una ispezione da parte del Dpl accerta dieci lavoratori otd. non erano assunti sono stati

assunti il 26/04/2010

16.  **ANTONIO** scrive:

Scritto il 20-5-2010 alle ore 17:54

quel giorno si è fatta partire l'assunzione dal 23/04 comunicazione fatta in ritardo. comunque il discorso

difensivo si basa sul fatto che già dal 23 si vogliono pagare i contributi. l'azienda in questione non ha

mai commesso errori da quando si è costituita, ache in passato in precedenti controlli ispettivi sempre

tutto in regola. quel 23/04 purtroppo per lei è andata male. cosa si può fare?. l'azienda in questione è

gestita da un IAP di 25 anni di immacolata reputazione. grazie per suggerimenti ciao.

p.s domani 20/05/2010 ho l'incontro alla dpl.

17.  **Andrea Asnaghi** scrive:
Scritto il 20-5-2010 alle ore 18:09

Caro Antonio,
l'unica possibilità (molto arzigogolata...) sarebbe fondare una eventuale discussione sul dettato "precedente" anzi ATTUALE della maxi-sanzione (quando ho scritto il post ho peccato di ottimismo, come è noto il disegno di legge è stato rimandato alle Camere).
Infatti il gap fra istituzione del LUL (e relativa riforma) e dettato letterale della maxi-sanzione (soggetti non risultanti da scritture obbligatorie) è stato colmato solo per via di prassi e non di legge.
Sicuramente non conterei su una revisione in sede amministrativa (ed anche legalmente mi sembra più un azzecagabuglio).

le esperienze che qui stiamo raccogliendo in questo senso denotano per ora quanto sia rischiosa anche solo una leggerezza (e non una volontà elusiva vera e propria) per cui ci vuole particolare attenzione

olter a quanto già detto sopra, in sede di audizione la buona fede e specchiata onestà pregressa e documentata della azienda può portare alla richiesta di applicazione della sanzione minima, anche in funzione della regolarizzazione subito avvenuta ...

in bocca al lupo anche a te

18.  **ANTONIO** scrive:
Scritto il 21-5-2010 alle ore 09:13

crepi il lupo..

19.  **daniela** scrive:
Scritto il 8-7-2010 alle ore 07:19

nel mio caso, è stata applicata una maxisanzione minima € 3.000 per un solo lavoratore in nero, poi regolarizzato a partire dalla data dell'ispezione. Ora, chiedo di sapere, cortesemente, quale sarà la spesa ulteriore al momento della notifica dell'ingiunzione di pagamento nel caso decidessi di non pagare entro i 60 gg dal verbale

20.  **Andrea Asnaghi** scrive:
Scritto il 8-7-2010 alle ore 08:51

Cara Daniela,
per risponderti esaurientemente mi mancano alcuni dati, ed altri non "quadrano". Vediamo se ce la faccio lo stesso (se no, intervieni pure nuovamente).
Premesso che siamo ancora nell'ambito della vecchia norma (il collegato lavoro sta ancora

“manovrando”), la sanzione che ti è stata comminata è probabilmente quella ex art. 16 L. 689/81 (doppio del minimo, che è 1500) però dovrebbe anche esserti stata elevata quella aggiuntiva dei 150 euro al giorno, per ogni giorno di lavoro nero (ecco cosa non mi quadra). Quindi non è il minimo, ma è il doppio del minimo.

Sul decidere se pagare ora, tieni presente che se sei una AZIENDA, il pagamento della somma che ti han proposto ha effetto ESTINTIVO della violazione, e quindi la violazione perde valore agli effetti della “durcabilità” (in parecchi casi, anzi quasi sempre, conviene aderire).

Se sei un privato (sanzionato per una colf o badante) questo problema invece non ti tocca.

In tal caso l'iter più corretto, in alternativa al pagamento immediato che ha comunque il pregio di chiudere senza rischi/storie, sarebbe quello di presentare memoria e di chiedere un'audizione ai sensi art. 18 c. 1 l. 689/81, ed in quella sede chiedere (motivandola) l'applicazione della sanzione minima (1500 anzichè 3000, i 150 al giorno non sono riducibili); avendo regolarizzato, mi pare ovvio che invece non vi sarà ricorso contestando la fattispecie.

Le motivazioni della richiesta del minimo possono essere le più svariate e collegarsi ad un caso di urgenza, necessità, buona fede, ecc. Tieni però presente che la DPL non è obbligata a tenerne conto nella irrogazione della successiva ordinanza-ingiunzione (a meno che qualcuno non ti abbia fatto capire che una richiesta simile potrebbe essere accolta: come detto, verso i privati spesso le DPL usano una maggior “tenerezza”), per cui la manovra della memoria difensiva potrebbe non rivelarsi efficace ma solo dilatoria (o anche peggiorare le cose).

21.  **rosa scrive:**

Scritto il 19-7-2010 alle ore 16:09

Gent.mo collega Asnaghi, mi complimento con Lei per la chiarezza e la molteplicità delle attività da Lei seguite contemporaneamente all'attività di Studio. Le rivolgo una richiesta di aiuto: devo impostare entro il giorno 22/07/2010 un ricorso contro un verbale di constatazione e accertamento della GdF. Questi in data 7/6/2010 accedevano in azienda alle ore 15,30 trovandovi oltre ai lavoratori in regola, un part-time di 3 ore da ore 15,00/18,00 che ha dichiarato quale primo giorno di lavoro il 07/06/2010. Visita medica preassuntiva 04/06/2010, mancava un documento del lavoratore che lo avrebbe fornito la sera del 07 per procedere all'assunzione dall'08. La GdF consigliava al titolare di procedere all'assunzione dal giorno successivo, considerata la minima prestazione assicura che non avrebbero rilevato l'infrazione. Assunzione viene effettuata alle ore 18,30 del 7 con decorrenza dall'08. Sorpresa: dopo 10 giorni arriva il verbale di accertamento: sanzioni rilevate, mancata COB, ammin. di 1.500 e civile di 3000,00 +1 giorno di lavoro 150,00: come posso impostare correttamente il ricorso? A che punto è il collegato 1167 bis, posso avvalermi di esso? La ringrazio e La saluto cordialmente.

22.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 20-7-2010 alle ore 10:54

Cara Rosa, ti ringrazio per i complimenti, qualche collega penserebbe che sono un “perdigiorno”, io credo molto nella circolazione delle idee – e da questi confronti ricevo più di quanto io offra.

Sulla tua vicenda direi che ci sono un paio di Premi: se il tuo cliente concorre per il premio sf....ortuna, agli accertatori il premio Simpatia & Coerenza 2010 non glielo toglie nessuno.

Detto questo in tono scherzoso alcune osservazioni più serie .

a) Il collegato è ancora ... scollegato – in barba all'ottimismo di quando scrissi questo post.
Eventuali modifiche alle norma non sono ancora in vigore. Tuttavia le nuove norme ivi contenute sull'argomento mi sembra non sarebbero molto utili nel tuo caso.

b) La tua richiesta è difficile da esaudire: se non vi sono mancanze formali, il ricorso lo vedo come una arrampicata sul vetro. Il part-timer stava lavorando in nero – ed anche la visita medica del 4 giugno, se ben poteva presupporre la volontà di regolarizzare il rapporto (ma non è una certezza) non è un argomento decisivo (al massimo potrebbe essere utilizzato ai fini di una riduzione della sanzione).

c) non mi trovo sulle cifre che esponi: in questa fase, oltre ai 150 per il giorno in nero, vi dovrebbero essere i 3000 del doppio del minimo (1500) ex art. 16 689/81 e basta.
La sanzione civile dovrebbe essere stata evitata: il giorno 7.6 mi scoprono, dopo 10-15 gg arriva il verbale, per cui sono assolutamente in tempo a pagare tempestivamente i contributi ESATTI (cioè comprensivi del giorno "in nero") Inps entro il 16.7, quindi nessuna sanz. civile Inps (e tantomeno Inail).

Sembra strana l'applicazione già automatica della sanz. minima, che eventualmente potrebbe essere richiesta in una memoria difensiva con richiesta di audizione (tieni presente che è Dpl il soggetto deputato ad emettere la maxi-sanzione) .

In questo caso sottolineo un punto che dovresti valutare.

Se pensi di avere buone probabilità di ottenere la sanz. minima (è evidente la "buona fede") ricorda anche che pagando in sede di art. 16 L. 689/81 si ha un effetto estintivo/oblativo , per cui la violazione si chiude ("tanquam non esset"), mentre con l'ordinanza-ingiunzione pagata, seppure in misura minore – si rischia la "non durcabilità" dell'azienda.

Fai bene i tuoi conti in merito ...

Da ultimo, una osservazione: ok la sfortuna e la buona fede del caso, però la storia della maxi-sanzione è costellata di "sfortune" più o meno reali: deve permearsi culturalmente che SENZA DOCUMENTI OK UN RAPPORTO NON PARTE, punto e stop.

A partire da noi consulenti giù giù fino all'ultima azienda.

Chi guiderebbe senza patente perchè "tanto ho l'esame fra due giorni " ?

Ecco, la logica deve essere la stessa

23.  **VALENTINA** scrive:
Scritto il 14-9-2010 alle ore 16:11

Gent.mo Andrea avrei bisogno di una delucidazione. Al ristorante di un amico a seguito di un accertamento su segnalazione di due ex dipendenti, gli ispettori hanno notificato verbale di accertamento della violazione amministrativa poiché il datore avrebbe impiegato le due ex dipendenti che hanno fatto la segnalazione per 2 giorni l'una, peraltro quando il locale non aveva ancora aperto e inaugurato l'altra per nove giorni per un totale sanzione euro 7.650,00. SOGGETTI CHE POI SI RICONOSCE ESSERE STATI ASSUNTI DOPO. Nella notifica del verbale è scritto che si possono presentare memorie al dip.regionale del lavoro entro 30 giorni, ma non ci fanno vedere il fascicolo con le indagini espletate prima di 30 giorni dalla richiesta e comunque dicono che se chi ha reso dichiarazioni contro non rilascia il consenso non ci fanno vedere i verbali. così però rendono impossibile esercitare il diritto di difesa ex art24 cost. e se non facciamo il ricorso al Drp cosa accade? arriva l'ordinanza-ingiunzione contro la quale possiamo ricorrere al Giudice ordinario ex art 22 L.689/81? E IN QUEST'ULTIMO CASO POTREMMO ACCEDERE AL MATERIALE RACCOLTO DAGLI ISPETTORI PER DIFENDERCI. NOI SIAMO CONVINTI CHE NON ABBIANO PROVE SE NON LE DICHIARAZIONI RECIPROCHE DELLE DUE EX DIPENDENTI MENTRE NOI AVREMMO FIUMI DI

TESTIMONI CHE NEGANO QUANTO OGGETTO DI CONTESTAZIONE TANTO PIÙ CHE LE DUE EFFETTIVAMENTE HANNO LAVORATO REGOLARMENTE PRESSO IL LOCALE PER TRE ANNI. MI SEMBREREBBE PREFERIBILE ATTENDERE LA NOTIFICA DELL'ORDINANZA INGIUNZ E RICORRERE AL GIUDICE ORDINARIO CHE FORSE È PIÙ IMPARZIALE, CHE DICI? DOPO QUANTO ARRIVA L'ORDINANZA INGIUNZIONE? GRAZIE MILLE IN ANTICIPO



24. **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 14-9-2010 alle ore 16:57

Cara Valentina,

la strategia difensiva varia da professionista a professionista e a seconda dei casi.

Nel caso che esponi (senza date, dati ed altri riscontri è un po' un terno al lotto) bisognerebbe capire se:

– gli ispettori hanno cercato altri riscontri oltre le dichiarazioni "simmetriche" (simmetria che è già una debolezza, in quanto configura conflitto di interesse) delle due lavoratrici, che mi sembrano un po' poco;

– gli ispettori hanno tentato o meno una conciliazione monocratica (il caso mi sembra davvero adeguato), poichè in caso contrario un bel "cicchetto" (sulla base delle istruzioni della Direttiva Ispesioni e dei vari indirizzi espressi dalla Dir. Gen. Attività Ispettiva) sarebbe davvero opportuno. Ciò detto, la posizione ispettiva mi sembra debole, e pertanto chiederei audizione difensiva a DPL, portando in sede di audizione anche tanto di testimonianze (giurate, non certo i testi) ed evidenziando una mentalità obsoleta (e con qualche lacuna sostanziale in sede di istruttoria) di affronto del problema da parte degli ispettori .

Visto le spese legali che spesso il Ministero è costretto a pagare, un riesame (se hai buone motivazioni) potrebbe essere possibile (talvolta la stessa Direzione Generale, interpellata "internamente", risponde alla Dpl di lasciar perdere se ci sono vizi di varia natura)

Un ricorso al Com. regionale rapporti di lavoro, invece, non essendoci argomentazioni "tecniche" da disquisire, non lo farei (ma vi è chi la pensa diversamente, in modo legittimo).

Il problema della disponibilità o meno delle dichiarazioni dei lavoratori è davvero una "vexata quaestio"; ovviamente io sarei per la massima trasparenza, soprattutto in casi, come questo, ove davvero la possibilità di pressioni e/o ritorsioni sul lavoratore è nulla.

L'argomento si può anche utilizzare come "contorno", non come fondamento: è una strada in salita.

spero di esserti stato utile, al limite riposta (e sarai più fortunata 😊).

sarà superfluo aggiungere che quanto hai letto nel post (sulle declinazioni della "nuova" maxi-sanzione) è lettera morta in quanto, come è noto, il Collegato Lavoro è ancora ... "scollegato" (il post è di marzo e lo dava per cosa fatta: sono un inguaribile ottimista, lo so ...)



25. **valentina** scrive:

Scritto il 16-9-2010 alle ore 16:54

Gentilissimo e solerte! Nessun tentativo di conciliazione monocratico è stato effettuato, dunque valuteremo di fare l'audizione alla Dpl come da te suggerito, tuttavia ho capito bene che in caso contrario devono emettere ordinanza ingiunzione e solo a decorrere dalla notifica della stessa ci sono 30 giorni per impugnare l'ordinanza avanti al giudice del lavoro??? E del caso sono visibili i fascicoli

dopo l'emissione dell'ordinanza? ultima domanda: avendole assunte non dovrebbero comunque applicare la maxi sanzione inferire da € 1000 a 8000? Grazie ancora.

26.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 16-9-2010 alle ore 21:49

velocemente: grazie per il gentilissimo, apprezzo (comprendendo lo spirito) anche il "solerte" che però fa un po' impiegato statale (categoria rispettabilissima ma che non rientra fra i miei ideali).

l'ordinanza-ingiunzione la possono applicare solo dopo l'audizione, senza audizione vi sarebbe un errore formale che renderebbe annullabile l'ordinanza.

i 30 gg. per l'impugnazione dell'ordinanza sono tassativi

ricevuta l'ordinanza si può, se si ritiene, comunque ancora fare opposizione in via amministrativa al Comitato regionale per i rapporti di lavoro (se il tema è la sussistenza o qualificazione di un rapporto di lavoro)

il ricorso sospende i termini di cui all'art. 22 (i 30 gg. per il ricorso in via giudiziaria), attenzione però poi a non ingarbugliarsi coi termini (studiare bene il 124/04, art. 17)

i fascicoli relativi alle deposizioni, se non fossero disponibili prima, faranno parte della costituzione della DPL in giudizio, ed in quel caso potrebbero essere oggetto di una memoria aggiuntiva (ma non fatemi fare l'avvocato con le norme procedurali...)

infine: non hai letto bene lo sviluppo del post e la mia osservazione al n. 24 (ove avevo cercato di prevenire...).

Quanto scritto nel post rispetto alla nuova declinazione della maxi-sanzione NON E' ANCORA IN VIGORE, pertanto si applicano le vecchie (ma ancora attuali) regole: nessun "sconto" per gli assunti "dopo".

telegrafico, e spero anche ... "solerte" 😊

27.  **Paolo** scrive:

Scritto il 15-10-2010 alle ore 15:13

Sono l'amministratore di una srl (io e mio cognato) per difficoltà avvenute abbiamo chiuso l'attività ma da un controllo dell'INPS e su dichiarazioni delle ex dipendenti mi sono visto recapitare la maxi sanzione per un anno di lavoro nero di mia sorella 54.000,00 euro. Ora stiamo ricorrendo contro l'INPS autrice del verbale e mi chiedo (al di là che le cose non stanno nel senso del verbale) se andasse male il ricorso a che sanzione andrei incontro? grazie e spero di non dover vendere casa perché tra una cosa e l'altra ho 74000,00 euro in ballo

 **28. [Andrea Asnaghi](#) scrive:**
Scritto il 15-10-2010 alle ore 16:13

Caro Paolo, su quanto scrivi mi sorgono due perplessità:

a)(formale) parli di maxi-sanzione e dici che autrice del verbale è Inps, tuttavia la competenza all'irrogazione della sanzione è la Dir. provinciale del Lavoro competente (art. 3 comma 5 del DL 12/2002 come modificato dall'art. 36/bis del DL 223/2006).

Inps può solo procedere alla constatazione della violazione. Ritengo che siamo al massimo in questa fase.

b) (sostanziale) La constatazione deve basarsi su riscontri precisi e non solo sulla base di dichiarazioni (a meno che non siano incrociate, concordanti e particolarmente pregnanti).

Quindi verifica se esiste una possibilità di contraddittorio in tal senso (sia sul "se" come sul "quanto", in termini temporali). La ricostruzione che racconti da parte di Inps mi sembra infatti piuttosto "ardua" (anche se non impossibile).

ciò detto, puoi per ora controbattere alle risultanze del verbale e poi cercare in sede di applicazione della sanzione (emissione da parte della dpl della ordinanza-ingiunzione) di ricorrere sia per via amministrativa che legale.

Dovessi "perdere", oltre alle sanzioni amministrative, che dovrebbero trovare applicazione più o meno nella stessa quantità che oggi ti si manifesta, vi saranno i contributi (Inps ed inail), le ritenute fiscali e le sanzioni civili ed aggiuntive i cui interessi maggiorati si calcoleranno dalla data del pagamento.

Ma tutto ciò ti capiterebbe in ogni caso. Perciò, stante la situazione, a conti fatti, non vedo molta convenienza ad "aderire" ora alla sanzione prospettata (rispetto al futuro) soprattutto se, come dici, vi sono buone probabilità di dedurre diversamente da Inps.

 **29. [sara](#) scrive:**
Scritto il 18-10-2010 alle ore 11:49

buongiorno andrea, ho un quesito da porti.

mi è stata fatta una visita ispettiva da parte di 2 ispettori inps nel mese di agosto 2010.

hanno trovato tutte le lavoratrici in regola, niente da eccepire, hanno fatto delle domande ed una lavoratrice ha dichiarato di aver cominciato a lavorare da me una settimana prima dell'assunzione.

gli ispettori mi hanno consigliato di presentare un unilav tardivo per sanare questa violazione.

e mi hanno assicurato che mi sarebbero arrivati i contributi maggiorati delle sanzioni per i giorni non dichiarati a suo tempo.

tutto esatto senonchè mi arriva anche una sanzione di 3750 per lavoro nero. 3000 di base + 150 euro per 5 giorni lavorativi.

cc'è modo di uscirne???????

confido in un tuo parere.

grazie

 **30. [Andrea Asnaghi](#) scrive:**
Scritto il 18-10-2010 alle ore 16:36

Cara Sara,

sia che tu sia una collega piuttosto che un'impreditrice, un insegnamento da quanto racconti dobbiamo ricavarlo: MAI assecondare i consigli degli ispettori.

I suddetti non se ne abbiano a male (riconosco che molto spesso arrivano ottimi consigli ed osservazioni, anche nel massimo della correttezza) ma fidarsi pedissequamente di quanto detto dall'ispettore di turno (nel senso di quello che è capitato nell'occasione) è sempre sbagliato. Se mi permetti un esempio automobilistico, è come fidarsi, mentre stai guidando tu, di chi ti dice "via libera, vai pure" : spesso è la via più sicura per l'incidente.

In particolare, mai rassegnarsi ad agire acriticamente fidandosi solo sulla competenza dell'ispettore che, anche in buonissima fede, può non avere contezza di alcune norme o non considerare il problema a 360 gradi (come, mi pare, in questo caso).

soprattutto se sei una collega: GUIDA TU la norma e le scelte

sul modo di uscire dalla maxi-sanzione nel tuo caso (bacchetta magica a parte) so di sentenze di merito che hanno escluso la maxi in un caso come il tuo (io non sono pienamente d'accordo con queste sentenze, è vero, però ci sono) es. Trib. Ravenna (giudice dott. Rivero) del marzo 2009 (riguarda l'esclusione della maxi-sanzione per lavoratori che in nero per un certo periodo, erano stati trovati al lavoro assunti regolarmente all'atto della ispezione)

trovi amplissimi dibattiti sul tema (e sui temi del lavoro in genere) in qs. Forum <http://www.adapt.it> la prossima volta (sperando che non ci sia) facci un giro "prima" 😊

insomma, a mio avviso la valutazione sarebbe stata utile prima di presentare l'unilav: oltretutto, se la dichiarazione della lavoratrice non ha riscontri e si perde "nei tempi" un eventuale riscontro degli ispettori sarebbe stato improbo

oppure, sarebbe stato interessante valutare una conciliazione monocratica

un caro saluto

31.  **Paolo scrive:**

Scritto il 18-10-2010 alle ore 17:45

Caro Andrea ,intanto grazie per la solerzia della risposta poi giustamente come dici tu la maxi sanzione è stata emessa a seguito del verbale inps che abbiamo impugnato sulla cartella emessa mentre la Dpl ha emesso la maxi sanzione irrorandola a me come amministratore ma ad oggi non ho ancora ricevuto la cartella .Molto probabilmente aspettano che finisca il ricorso fatto contro l'inps .Per quanto riguarda invece l'interrogatorio con gli ex dipendenti diciamo che una di loro è stata molto dettagliata ma alla fine ,non so cosa servirà ;ha dichiarato che lei non vedeva mia sorella come una dipendente ma come una titolare .L'altra dipendente è in assenza per maternità e quindi non poteva dire più di tanto ,quello che mi rode è il fatto chwe questa ispezione è stata fatta senza che io ne venissi a conoscenza alla faccia del codice deontologico pensa che ho saputo del verbale dall'inail la quale mi ha irrorato la sazione comunicandomela in sede della società mentre l'inps l'ha mandata presso la sede del bar ormai chiusa da mesi .Ora la domanda è questa :la dichiarazione della dipendente su mia sorella soretta da un contratto registrato del tipo in partecipazione o altro simile mi solleva dalla maxi sanzione?
Ciao



32. **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 18-10-2010 alle ore 18:08

Caro Paolo, non attendere "la cartella" ma fai tempestivamente ricorso contro l'ordinanza-ingiunzione! Maxi sanzione e contributi vanno per strade autonome, nel caso di incertezze meglio un aiuto professionale che non un fai-da-te.

sul caso concreto ho ancora, di nuovo due osservazioni, la prima che riprende quanto ti ho già detto: mi sembra improbabile (e se l'han fatto, molto debole) che la ripresa del rapporto si basi solo su una dichiarazione, soprattutto se la stessa non è dettagliata e corroborata (ed inoltre se la posizione della sorella, ammesso che lavorasse, non fosse subordinata).

Su questa ultima casistica si pone la seconda osservazione: la "vecchia" (ed ancora attuale, non fatevi ingannare dal post: lo ripeto ho peccato di ottimismo, vedi risposta n. 22, primo punto) maxi-sanzione si applica certamente anche per lavoratori non subordinati, però devono essere lavoratori "sconosciuti" alla P.A. e pertanto se il lavoratore in questione è stato denunciato con un altro tipo di contratto (ad. es. tu citi "l'associazione", ma se tua sorella era un associato in partecipazione, sarà stata messa a LUL o comunque assicurata quantomeno ad Inail) l'eventuale riconversione del contratto (in lavoro subordinato) non determina l'applicazione della maxi-sanzione.

se hai dubbi riscrivi pure, ma nel caso concreto medita anche se cercare una assistenza diretta e competente, onde evitare di dare per scontato cose che poi ti si ritorcono contro, o di sottovalutarne altre



33. **Davide** scrive:

Scritto il 22-10-2010 alle ore 02:01

Caro Andrea

Trovo molto "pregnante" l'articolo da te scritto riguardo l'abnormità delle sanzioni che colpiscono "solo" i gonzi e gli ingenui.

Faccio parte della schiera degli ingenui, mi sono avvalso dal 2004 al 2007 di una società cooperativa che mandava operai. A Giugno 2007 gli operai di detta cooperativa sono stati assunti a tempo indeterminato da me.

A seguito di visita ispettiva della DpL nel 2009 ci è stato recapitato un verbale dove si contesta il lavoro nero per determinati periodi degli operai della cooperativa. In sintesi, gli operai cominciavano regolarmente e poi dopo qualche mese secondo la DpL, "sparivano" finendo in nero.

La multa contestatami è davvero importante, nell'ordine delle centinaia di migliaia di euro. Ho aspettato con ansia questo collegato lavoro che sembrava "premiare" il ravvedimento operoso riducendo a 30 euro gg la sanzione per chi avesse assunto gli operai in nero prima della visita ispettiva.

C'è anche da dire che io tutto mi sarei aspettato fuorché la cooperativa della quale mi servivo tramutasse operai regolarmente assunti in operai in nero, sotto questo punto di vista sono in assoluta buona fede. Non c'è mai stata da parte mia la volontà di frodare il fisco, l'Inps, l'Inail avvalendomi di manodopera in nero.

Ora sento pareri discordanti, secondo alcune circolari della agenzia delle entrate, si applica il favor rei, secondo altri invece essendo la maxisanzione una sanzione amministrativa vige il tempus regit actum.

Ti sarei molto grato potessi darmi un parere.

Grazie



34. **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 22-10-2010 alle ore 07:45

Caro Davide,

grazie anzitutto a te che mi permetti di ritornare sull'argomento dicendo che ORA TUTTO CIO' DI CUI STAVAMO PARLANDO E' LEGGE PER DAVVERO (fino al prossimo "stop" di Napolitano ? vedremo ...).

Sulla tua domanda (di cui abbiamo già parlato sul Forum, se ben ricordo) vi è un aspetto preliminare.

Se l'accordo con la cooperativa non investiva la fattispecie di "somministrazione fraudolenta", che a mio avviso non è ipotesi così scontata e/o facile da dimostrare, la maxi-sanzione deve essere evidentemente comminata al materiale datore di lavoro (l'appaltatore) , senza nessuna possibilità di solidarietà o di escussione successiva verso di te (l'appaltante).

L'unica ipotesi in cui si potrebbe tentare di sanzionare l'appaltante è qualora si ipotizzasse un meccanismo di falsa interposizione volto specificatamente ad eludere norme ed oneri di legge spostandone artatamente il peso su un "datore di comodo".

(Chiaro che se così fosse, farei una certa fatica ad iscriverti naturalmente nella categoria degli ingenui, anche se a me sembra piuttosto che tu descriva l'abitudine -tanto diffusa quanto brutta ed anche un po' poco furba, se permetti – di servirsi di cooperative per esigenze di personale aggiuntivo).

Certo , sono comunque mancati un bel po' controlli sull'appaltatore (la verifica periodica degli adempimenti avrebbe dovuto farti accorgere del problema) ma fra il dire che sei stato (parecchio) sprovveduto a dire che sei correo ci passa qualche grado di differenza nemmeno tanto sottile.

Tieni presente che potresti anche difenderti evidenziando come nel corso di questi controlli ti siano state date informazioni falsate o inesatte (non è che non succeda: ad es. è tipico di chi fa questi giochi portare versamenti che si riferiscono a 30 lavoratori e durc regolari, peccato che di lavoratori ne hanno 300 e lo stesso versamento lo fan girare per 20 ditte diverse).

Ciò detto, e mi sembra importante, quasi centrale nella riflessione su una tua linea di difesa, vado alla questione tecnica che mi poni: tempus regit actum o favor rei ?

In questa risposta dividerò, se mi permetti, quel (poco) che so, da quel che spero.

Generalmente, anche se si sono pareri diversi in merito, l'applicazione di sanzioni amministrative (diversamente dal campo penale) è retto dal principio del tempus, ovvero si applica la sanzione prevista al tempo della violazione, salvo che normativamente non si stabilisca diversamente; il favor pertanto non è applicabile.

(sappiamo che Ag. Entrate nel passaggio da una versione all'altra di maxi-sanzione lo applicò invece: sbaglierò, ma di mezzo c'era anche una sentenza di incostituzionalità...).

Quel che SPERO è che invece "dall'alto" qualcuno si convinca che una applicazione retroattiva (tecnicamente diversa dal "favor" vero e proprio) permetterebbe di sanare diverse situazioni (nel post facevo l'esempio del lavoro domestico).

Lo spero vivamente proprio in virtù del fatto che ritengo la vecchia maxi una "mannaia impazzita" sfuggita di mano nelle conseguenze al legislatore, pur partito da un buon intento (quello di arginare il lavoro nero).

35.  **Massimiliano** scrive:

Scritto il 22-10-2010 alle ore 07:53

Sono stato socio all'1% di una società snc, su richiesta di mio padre per il conseguimento del REC (la società era un piccolo ristorante). Io al ristorante andavo solo per mangiare una volta alla settimana, in quanto il mio ambito di lavoro è un altro. A seguito di controllo della GdF oltre a 2 lavoratori in nero, vengono trovate delle scritture riferite all'anno 2007, periodo durante il quale anch'io ero socio. In queste agende si riscontra che sono stati impiegati in nero 10 lavoratori. Per lo più studenti, impiegati per qualche cerimonia o fine settimana. Ripeto che io non mi sono mai interessato della gestione del ristorante, cosa confermata anche dagli altri soci come anche dai lavoratori che sono stati intervistati e riportato pure nel processo verbale di accertamento, nonostante questo essendo la società una snc, io sono debitore in solido. Gli altri soci (i miei genitori), fanno fatica a mantenersi, non riusciranno a pagare nulla delle sanzioni che arriveranno, non riescono nemmeno a gestire la situazione! Le volevo chiedere come si calcola esattamente l'importo delle sanzioni, per adesso è arrivata una cartella esattoriale di 29 mila euro da parte dell'Inail, me ne devo aspettare un'altra di pari importo da parte dell'INPS e poi da parte dell'Ufficio delle Entrate, più le 150 euro per ogni giorno di lavoro in cui i lavoratori sono stati impiegati in nero? Poi cos'altro ancora? Grazie della cortese risposta.

36.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 22-10-2010 alle ore 08:16

Massimiliano, la posizione di debitore in solido è manifestamente consona del tipo di società azionata ed è prevista dal codice civile e quindi non te la toglie nessuno (ma scommetto che la solidarietà sarebbe scattata verso i tuoi anche senza la quotina in snc).

Sul caso che racconti, hai individuato i "filoni" giusti di danno, da non confondersi con la maxi-sanzione che è invece una sanzione aggiuntiva.

Diciamo in linea generale che quando il rapporto in nero si riferisce ad un passato non più sanabile direttamente (nell'anno in corso, almeno Inail e ritenute si possono sistemare...) questa è la lista della spesa

* Inps

* Inail

* C edile o altri enti (se ricorrono)

* Ag Entrate, per le eventuali ritenute non effettuate

* (per tutti questi + le varie sanzioni civili ed interessi dovuti al mancato pagamento)

* Sanzioni amministrative per le varie ipotesi di violazione (non hai dato il cedolino, non hai dato il CUD, non hai messo a libro paga /libro unico, non hai fatto le CO etc etc.)

* Maxisanzione sul lavoro nero, che si calcola nei modi spiegati nel post e che qui riassumo

da 1500 a 12000 euro (in caso di definizione spontanea è 3000, il doppio del minimo) + 150 al giorno.

Putroppo non credo di aver con ciò contribuito alla tua tranquillità.

Però ci sono alcune cose che non collimano nel tuo racconto: se come dici si tratta

– di un piccolo ristorante;

– di una decina di lavoratori per lo più avventizi ed utilizzati "a spot";

– di un anno di "osservazione",

29000 euro di Inail mi sembrano un po' tantini.

Fai (o fai fare) bene i conti ...



37. **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 22-10-2010 alle ore 12:04

Aggiungo – meglio sottolineo, visto che è già nel post di apertura – una notizia importante, dal punto di vista procedurale:

anche nel mantenimento del principio tempus regit actum la nuova dizione della maxi-sanzione prevede la possibilità di considerare diffidabili le violazioni – e quindi riducibili le sanzioni in caso di regolarizzazione.

Cio porta alla applicazione del minimo per la parte variabile e riduce ad 1/4 la sanzione fissa (tanto per dire, gli importi della maxi normale sarebbero, in caso di regolarizzazione in seguito a diffida, 1500 + 37,5 al giorno).

Essendo condizione di procedibilità (così è il parere, condivisibile, della Dpl di Modena) la suddetta agevolazione dovrebbe applicarsi a tutte le ipotesi contestate dalla entrata in vigore della norma (ovvero gli accertamenti di lavoro nero dal giorno della entrata in vigore della norma devono preventivamente diffidare alla regolarizzazione, pena l'improcedibilità del percorso sanzionatorio).



38. **Massimiliano** scrive:

Scritto il 23-10-2010 alle ore 11:23

La ringrazio per la Sua cortesia. Ho verificato per quanto riguarda la sanzione Inail, ho l'estratto di ruolo da parte di Equitalia, la cartella esattoriale non è ancora stata notificata. Confermo l'importo superiore di poco ai 29 mila euro. Le sanzioni sono ex art. 36 bis 1.248/2006 e per premio evaso per tardiva denuncia dati.

Il ristorante dopo il controllo della GdF è stato chiuso per alcuni mesi e poi riaperto. Chiederò a mio padre se ha proceduto alla regolarizzazione.

Grazie ancora.



39. **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 24-10-2010 alle ore 08:33

Scusa Massimiliano, l'esigenza di spiegare tutto in concentrato mi ha forse fatto perdere in chiarezza, e quindi preciso.

– la tua vicenda è in una fase obiettivamente successiva all'accertamento, quindi la regolarizzazione non sortirebbe alcun effetto).

– in ogni caso, mi sembra che siamo alla emissione della cartella in seguito ad ordinanza-ingiunzione, quindi la fase di gestione del contenzioso è arrivata ora all'alternativa secca pago/ricorso.

a questo punto, arguisco che in Equitalia sia presente più di un ruolo, ovvero sia quello da Inail che quello (presumibilmente) da Dpl (ordinanza) per la maxi (art. 36/bis, appunto).

Il consiglio di verificare i calcoli resta comunque, in particolare per quanto riguarda i i giorni della maxisanzione (che, per tornare alla tua domanda, dovrebbero comunque esser già dentro i 29000, insieme al fisso della maxi).

40.  **Massimiliano scrive:**
Scritto il 24-10-2010 alle ore 17:22

Le sanzioni ex art. 36 bis 1.248/2006 sono 9 (l'importo di 3.000 viene ripetuto nove volte), credo per ogni lavoratore trovato; per un totale di 27.000. Il resto è relativo al premio evaso per tardiva denuncia dati.

A questi dunque si devono aggiungere i giorni della maxisanzione, le ritenute, più altre sanzioni civili e ancora l'INPS.

A questo punto non credo sia così difficile superare i centomila euro. Che ne pensa?

41.  **Davide scrive:**
Scritto il 2-11-2010 alle ore 22:27

Caro Andrea

Tu scrivi "anche nel mantenimento del principio tempus regit actum la nuova dizione della maxi-sanzione prevede la possibilità di considerare diffidabili le violazioni – e quindi riducibili le sanzioni in caso di regolarizzazione.

Cio porta alla applicazione del minimo per la parte variabile e riduce ad 1/4 la sanzione fissa (tanto per dire, gli importi della maxi normale sarebbero, in caso di regolarizzazione in seguito a diffida, 1500 + 37,5 al giorno)."

Ora non ho ben capito. Se la maxisanzione a seguito di visita ispettiva nel 2009 ravvisa per esempio lavoro irregolare dal 30/6/2006 al 01/01/2008 con operai che sono stati assunti ben prima della sopra citata visita, che sanzione si deve applicare?

La DPL non potrebbe cmq diffidare l'azienda dall'assumere gli operai perche' questi sono stati già regolarizzati.

Grazie

42.  **Andrea Asnaghi scrive:**
Scritto il 3-11-2010 alle ore 07:10

Massimiliano, scusa ma non avevo visto il tuo intervento e rispondo ora.

C'è ancora qualcosa che non mi convince, perchè nell'irrogazione della maxi ci deve necessariamente essere sia l'importo fisso che quello a giorni.

Un 3000 potrebbe essere la sanzione civile Inail, un altro 3000 potrebbe essere il n. dei gg (20 ?) ...

Insomma, vai a fondo recuperando comunicazioni e verbali originari o esaminando con attenzione le specifiche (magari richiedendole ad Equitalia o risalendo all'ente erogatore).


43.  [Andrea Asnaghi](#) scrive:
Scritto il 3-11-2010 alle ore 07:23

Davide, al momento scriviamo sulla sabbia attendendo l'emissione di specifiche operative. L'istituto della diffida, che apprezza il valore della collaborazione operosa (per quanto tardiva) del trasgressore, si applica anche con il (giusto) criterio c.d. "ora per allora", per cui non deve essere colpito maggiormente chi, al momento dell'accertamento, aveva già pensato di mettersi in regola da solo (rispetto a chi ha aspettato l'ispezione/l'accertamento).

Praticamente, in quel caso, l'adempimento spontaneo precedente viene sanzionato al minimo, esattamente come se l'adempimento fosse avvenuto dopo dietro diffida.

Ora, se verrà apprezzato l'aspetto procedurale del nuovo dettato normativo (così come credo avverrà), anche per violazioni compiute prima dell'entrata in vigore della norma MA ACCERTATE DOPO verrà concesso uno sconto di sanzione (l'applicazione al minimo) per chi si regolarizzerà secondo l'accertamento (o si è già regolarizzato). Così almeno mi pare di arguire.

Comunque, il caso che tu proponi, caro Davide, a ben vedere NON è una regolarizzazione spontanea: se il periodo 1.7.2006 – 31.12.2007 è ancora "a nero" al momento dell'ispezione, la regolarizzazione comporterà: pagare i contributi e gli altri oneri, pagare le differenze contributive (se ce ne sono), tassarle, fare le scritture e le comunicazioni, ecc. ecc.

44.  GB scrive:
Scritto il 14-11-2010 alle ore 17:19

Interessante blog, molto attuale.

Vorrei porle una questione.

La recentissima circolare 38 del Ministero sembra dettare nuove regole in contrasto parziale con quello che qui viene detto.

In pratica, par di capire che se il collaboratore familiare viene sorpreso "a nero", la maxi-sanzione sarà comunque applicata.

O ho colto male io ?

45.  [Andrea Asnaghi](#) scrive:
Scritto il 14-11-2010 alle ore 22:58

Caro (o cara) GB,

se ho ben compreso ciò a cui ti riferisci, è uno dei passaggi a mio avviso più oscuri ed ingiustificati della circolare 38 Min.lavoro che tu citi (davvero recente, è del 12 novembre).

Circolare che brilla per alcune intuizioni profonde ma che contiene anche, a mio modestissimo avviso, alcune affermazioni discutibili (come quella che commenteremo).

Il Ministero dice, in sostanza, che

– la maxi-sanzione trova riferimento con prestazioni " a nero" di natura subordinata (restando inapplicabile in tutti gli altri casi);

– però per le prestazioni di lavoro accessorio e PER I SOCI O COLLABORATORI FAMILIARI (soggetti a comunicazione preventiva a Inail ex art. 23 DPR 1124/65, in caso di mancata formalizzazione del

rapporto (cioè senza la comunicazione preventiva prevista per questi casi), "il requisito della subordinazione è dato per accertato" (!).

Mi sembra un passaggio forte ed ingiustificato. Passi pure per il lavoro accessorio, in cui legge e Ministero han dichiarato che la peculiarità della prestazione prescinde dalla individuazione della natura subordinata o autonoma del rapporto, ma che le collaborazioni familiari o le prestazioni dei soci non denunciate siano ricondotte automaticamente a lavoro subordinato MI SEMBRA UNA GRAN BUFALA (con rispetto parlando del Ministero, ovvio).

I motivi sono due:

- la comunicazione (in caso di soci o familiari) è dichiarativa e non costitutiva: qui il Ministero sembra voler dare alla comunicazione un onere di forma obbligatoria "ad substantiam" che invece non sussiste normativamente;
- dopo tutta l'abbondante dottrina e giurisprudenza mirata a negare determinate possibilità di lavoro subordinato tra familiari o con i soci (al verificarsi di certe condizioni), basterà ora farsi "pizzicare" in nero per veder automaticamente costituito un rapporto di lavoro subordinato laddove prima non vi sarebbe stata alcuna possibilità?

Il tutto non mi sembra aver molto senso ... forse la norma è troppo nuova e vi sarà spazio a breve per più proficui ripensamenti.

46.  **Giu72** scrive:

Scritto il 21-11-2010 alle ore 12:34

Ritengo che la nuova formulazione della sanzione per lavoro irregolare contenga un'ingiustizia. Perchè distinguere fra un lavoro in nero già in parte regolarizzato ed uno completamente in nero, sanzionando più pesantemente il secondo caso? Non è stata commessa la medesima violazione della legge e dei diritti del lavoratore? Vorrei un suo illuminato parere.

47.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 21-11-2010 alle ore 13:26

Giu72, grazie per l'attenzione e per "l'illuminato" (anche se suonava ironico, io comunque ho acceso la luce così almeno un po' illuminato sarò :-)).

La norma, a ben vedere, non sanziona di più il nero-nero (le sanzioni son rimaste identiche), ma fa il contrario: prende atto che vi sono (brutte) abitudini diffuse – come quella della provina in nero, su cui concorda all'inizio del post anche l'amico Stern – più che una reale volontà di utilizzare irregolarmente i lavoratori (che infatti vengono poi regolarizzati). E pertanto sanziona (è giusto) ma meno pesantemente.

Ovvio che dovendo comunque una norma porre un limite ed un discrimen, vi saranno tremila sottocasi specifici in cui forse sarebbe stato più equo fare una cosa al posto dell'altra, ma mi sembra comunque apprezzabile questa distinzione.

Così come mi sembra ottima cosa aver previsto, con la circolare 38, modalità di regolarizzazione spontanea: quante volte ci arrivano negli studi richieste di messa in regola "da oggi" che, per la CO

preventiva, quasi obbligavano a gestire del nero. Oggi sarà possibile, pur pagando una sanzione per Co tardiva, mettere tutto "in linea" con equità e rigore.

48.  **Paolo scrive:**

Scritto il 21-11-2010 alle ore 14:43

Per quanto riguarda la famosa provina in nero come imprenditore devo dire che se da un lato è stupida perché ci sono sanzioni pesanti penso che si ancora più stupida per i costi che subisce un imprenditore per regolarizzare la provina. Nel mio caso mediamente faccio 5 prove per una prova duratura di legge e non dimentichiamo che dai 18 ai 25 anni troviamo giovani che non sanno neanche cosa vuol dire lavorare rispettare le regole arrivare in orario e tenersi energie sufficienti per affrontare una giornata di lavoro e non aggiungo altro spero mi abbiate capito cosa intendo....Io direi che se la provina di 7/10 giorni si potesse fare solo con una breve comunicazione alla dpl e solo dopo passare alla vera prova sarebbe tutto più semplice per tutti. Bisogna innanzitutto che lo stato impari a separare i furbi dagli onesti invece di mettere tutti sullo stesso piano.
Saluti.

49.  **Mauro Chillè scrive:**

Scritto il 21-11-2010 alle ore 15:31

La provina è un errore che tantissimi datori di lavoro commettono spesso e volentieri e conosciamo le mille ragioni. Concordo con Andrea Asnaghi ma Paolo ha ragione. Il periodo di prova è comunque previsto dal CCNI, solo che, pagare dei soggetti non adatti come qualificati o presunti tali (quando fanno colloquio ci manca solo che dicano di aver conservato l'antimateria in un tubetto di maionese subito dopo aver visto Maria De Filippi vincere il Nobel per la fisica!).

La realtà è cambiata molto, assumere oggi è controproducente per l'azienda, spesso aumenta la produzione ma diminuisce di molto la produttività e basta che pochi clienti vadano in sofferenza, che il sistema impresa è compromesso. Sarebbe utile se si potesse distinguere un periodo contrattuale a paga ridotta e contributi previdenziali ridotti. D'altronde potremo considerare di interesse sociale il procedimento propedeutico ad eventuale assunzione. Una domanda alla quale spero presto mi daranno risposta in termini certi (e numerici) è che fine fanno (realmente) i soldi delle sanzioni. Sarebbe utile destinare questi soldi a fondi vincolati (molto vincolati) alla promozione formativa della sicurezza sul lavoro e perchè no ... anche del finanziamento di provine di persone senza esperienza. Credo che molti datori di lavoro troverebbero benefico, forse anche incentivo a cercare soggetti papabili per assunzione.

Una considerazione sulle novità: io valuto la norma di legge sempre come un minimo legale, pertanto anche nell'interesse dell'azienda/cliente le comunicazioni preventive le faccio per tutti, non sono vietate certamente e danno maggiore certezza al contratto di lavoro. Il cliente è maggiormente tutelato e non ci sono dubbi (e seccature successive) sulla correttezza dell'operato. Il problema rimane per chi vuol tentare strade incerte perchè nell'incertezza ci vuol sguazzare (i costi di gestione del personale però aumentano e di parecchio).

Ultima considerazione: perchè ci sono consulenti del lavoro che arrivano a proporre a fare part time in luogo del full time pur sapendo che i lavoratori fanno 50 ore settimanali? Ricordiamoci, nell'interesse della categoria che ci sono colleghi che accettano compromessi di tutti i tipi.

Nel mio studio per esempio, so bene di rinunciare ad una grossa fetta di mercato di negozianti che risaputamente assicurano le commesse a part time e danno in nero il resto della retribuzione (anche

per aggirare problema studi di settore). Ormai sanno che non tollero di fare lavori "particolari" a richiesta e che opero in un certo modo e senza esagerare a me mancano circa 150 cedolini paga puliti puliti nel reparto paghe ... Circa 70.000,00 euro di fatturato annuo.

Pertanto se la massimizzazione in qualcosa è carente, a mio parere lo è nel prendere a riferimento la realtà nel quale la legge opera. Io so dall'esame di diritto del lavoro che, la sanzione quando ci sta lavoro nero totale o parziale è anche la considerazione del rapporto di lavoro come indeterminato e full time e con perdita delle agevolazioni eventualmente godute. Io dopo tanti anni ancora non ho visto un verbale che attui la cosa e dal 2008 ho gestito (contate oggi le pratiche) 19 ispezioni del lavoro. La legge anche prima era chiara, precisa e le sanzioni erano fortissime, solo che non si concretizzano in atti formali. Un esempio? Così si capisce che possiamo parlare quanto vogliamo che la minestra quella è! Ispezione del lavoro, 2 in nero (pizzeria) beccati in pieno.

Sul posto i 2 dichiarano di lavorare da circa 1 anno e 5 mesi rispettivamente. Faccio fare delle dichiarazioni scritte successive che invece hanno lavorato senza soluzione di continuità solo da 4 giorni. Ispettore le deve accettare, sono controfirmate, se non vuole andare sino alle calende greche con la pratica sulla quale prende un premio di produzione, pertanto uno me lo assumo con inserimento agevolato part time 24 ore (agevolazione per i giovani 29/32 anni sgravio totale 18 mesi) e l'altro una bella 407/90 con sgravio triennale totale. Sanzione complessiva? poco più di 6.300,00 euro per un anno di nero ... Ragazzi ahìòòò io sono per le cose chiare, stabili nel tempo e precise, così si possono applicare bene le norme!.

Saluto
Mauro



50. [Andrea Asnaghi](#) scrive:

Scritto il 21-11-2010 alle ore 22:02

@ Paolo: non capisco, una pre-prova e poi la prova ...

Provo (scusate il bisticcio) a seguire il senso di ciò che dici e la cosa che emerge e che potrei condividere è una semplificazione degli oneri di comunicazione/assunzione.

Però ... però ...

a) le semplificazioni vere non sono mai a valle ma a monte... abbiamo, tanto per dire, un art. 2096 cod. civ. che dice che la prova deve risultare da atto scritto (la dottrina condivisibilmente aggiunge: sottoscritto prima della adibizione al lavoro).

Abbiamo inoltre una serie di interessanti contratti (inserimento, apprendistato, t. determinato) per cui l'atto scritto è necessario ad substantiam (=in assenza sono rapporti normali a tempo indeterminato). Insomma, la provina in nero tutte queste cose le ammazza.

Non parlo della adibizione al lavoro solo dopo visita medica, quando ciò sia prescritto.

Ecco, in non credo che tutto ciò sia solo formale.

D'altronde, se mi permettete la battuta, conosco gente che priam di prendere un telefonino si documenta, si arrabatta, si interessa... "Forse" assumere una persona richiederebbe lo stesso minimo (magari ... un po' di più) di sbattimento ... di documentazione .. di preparazione.

b. per quanto ciò sia criticato da alcuni (il prof. e on. Ichino, che peraltro ritengo degno di stima in molti suoi interventi in materia, dibatte con orrore in Parlamento di come le piccole aziende siano "costrette" a rivolgersi per gli adempimenti di lavoro a dei consulenti ... però magari una competenza nel campo serve anche alle piccole imprese...) un buon consiglio tecnico-professionale può oggi cercare di venire incontro alle esigenze aziendali, senza debilitare il pacchetto di diritti dei lavoratori.

Se per esempio, si parla dell'esigenza di provare i giovani, senza "sposarli" sulla parola, ecco che spuntano (ma faccio solo i primi esempi che mi vengono...)

- tirocini;
- voucher;
- lavoro a chiamata;
- prova tecnica (così Paolo è contento).

Tutti contratti poco onerosi dal punto di vista burocratico e che possono servire per un primo assaggio non particolarmente impegnativo.

basta che qualcuno li sottoponga alle imprese, li consigli, li gestisca: insomma faccia il consulente buono, con buona pace del prof. on. Ichino.

Aggiungo, scusate la franchezza: ribadisco il "primo assaggio" non lo sfruttamento a medio-lungo termine.



51. **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 21-11-2010 alle ore 22:15

Mi collego alla battuta finale della mail precedente per rispondere anche al collega Mauro.

Comincio con il rimandarlo all'inizio: nel post iniziale dicevo che sarei stato favorevole ad ampliare la maxi-sanzione anche a tutti questi casi di grigio, ove il nero superi una certa soglia (tanto per cominciare, ipotizzavo un 25 % di scarto).

Poi, concordo in pieno e faccio mio (l'ho scritto anche altre volte qui) che i professionisti (noi siamo consulenti del lavoro e quindi mi rivolgo in primis a questa categoria) devono essere i primi a non accettare certi compromessi.

Oggi ci sono studi che fanno della violazione sistematica o quantomeno della complicità a certi "magheggi" un fattore distintivo (magari con il supporto di coperture amministrative, sindacali o simili): così i clienti che io, te e molti altri colleghi perdiamo (ma è un bel perdere, diciamo così...) imparano ben presto dove andare.

Questo non è in contraddizione con quanto detto prima a proposito della frase dell'on. Ichino: di competenza e consulenza seria in materia di lavoro c'è bisogno. Nel ribadire questo, se vuole esser credibile la nostra categoria (e le altre professioni in genere) metta a punto norme deontologiche (e linee di intervento) più decise. Mi piace chiamarmi "consulente del lavoro" e ritengo che sia un bel segno distintivo: proprio per questo gli... "amici del ladrone" cambino aria.

termino con una battuta: c'è bisogno di un cambiamento culturale nel mondo del lavoro.

Una legge, qualsiasi legge, non può risolvere l'incrostazione di un'impostazione mentale ... da gratta e vinci (che diventa sempre e comunque un "perdi").



52. **Mauro Chillè** scrive:

Scritto il 22-11-2010 alle ore 08:22

Andrea, hai ragione su tutta la linea. Onore all'onorevole Ichino.

La prova "light" potrebbe concretizzarsi non in una semplificazione burocratica, che ci costa fare la comunicazione di assunzione ... non è quello il costo dell'azienda.

Il costo maggiore è il reclutamento e il dispiacere economico, monetario, di rottura di che ne scaturisce quando ti accorgi che devi fare 943,00 euro ratei compresi per un imbecille che ha "lavorato" per 18 giorni. Su questo a mio parere, si dovrebbe fare qualcosa, su questo concordo con

Paolo. Su tutto il resto la mia opinione coincide con la tua (sempre esposta molto bene, complimenti per come scrivi. Ma magari Paolo ha manifestato sul blog il suo disagio e il suo risentimento verso un sistema che non lo tutela. Tra l'altro nei blog precedenti leggevo di chi vuole tutelare ancora di più persone in mobilità o cig o fesserie varie, come se non fossero abbastanza tutelati, ci manca solo che per loro arrivi Babnbo Natale nel mentre che l'azienda (il vero soggetto da tutelare in certi momenti) è in fase di autodistruzione.

Saluto



53. **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 23-11-2010 alle ore 00:38

Mauroooo .. se vai al blog <http://andreaasnaghi.postilla.it/2009/12/22/lazienda-fallisce-e-i-lavoratori-si-arrangino/> magari fra chi vorrebbe tutelare i lavoratori di certe aziende in crisi ... ci metti pure me !

(comunque penso che la tutela delle aziende e quella dei lavoratori – sto parlando di tutele intelligenti, non ideologiche- vadano di pari passo ...)

Sulla semplificazione .. beh sfondi una porta aperta !

Grazie per i complimenti ... e per i tuoi interventi interessanti e stimolanti.



54. **Mauro Chillè** scrive:

Scritto il 24-11-2010 alle ore 03:12

Ciao Andrea

si ho letto con attenzione quel blog, a suo tempo. In un momento in cui ci stavano parecchie persone che lamentavano situazioni difficili. Io lavoro in Studio da quando ho 18 anni, adesso ne ho 37 e la mia esperienza (empirica) è sempre la stessa. La crisi aiuta la società a scrollarsi di dosso tanti incompetenti, dagli idraulici che ti bruciano negli appuntamenti e che guarda caso ... dopo 2 ore... si accorgono che manca loro proprio quell'unica chiave a T risolutiva. Così come i dipendenti. Che siano amici o no (si può essere amici anche di persone che poi nel lavoro si rivelano inaffidabili seppur raccomandati)quelli che conosco io e che stanno restando senza lavoro, o sono già senza lavoro ... non li raccomando ad una azienda seria. Mi spiace dirlo ma non parlo per 2 o 3 esperienze casuali. E' la vita quotidiana. Poltroni sino in fondo, che non si lamentavano certo per le 8 pause sigaretta, o per il Mercoledì di malattia (con partita di coppe allegata) o amiche in malattia per l'apertura dei saldi. Anche se sono amici (oltre a tutti gli altri) come dico loro ... che vadano a quel paese, dicono sempre di voler (sognare) paesi esteri ... ma che ci vadano, mi manderanno cartolina. La crisi è come una guerra, ripulisce la società di tutte quelle sovrastrutture inutili, snellisce i sistemi e ci fa riscoprire i veri valori che ci accomunano e ci fanno vivere assieme ... il lavoro, il senso civico, il rispetto degli anziani e l'amore per i bambini (e non pensare a vestire cani o dar loro da mangiare la pappa super equilibrata!!). E lavorare per il pane e la mortadella, non per il cellulare all'ultima moda. Brutto da dirsi ma mio padre mi ripete "si stava meglio quando si stava peggio". Andare a lavoro ai tempi di mio padre era un onore, un privilegio, i veri eroi della giornata ...

Troppe regole Andrea, siamo una società consumata e nei nostri studi passa il camion della spazzatura che lascia il fetido odore del nostro fallimento. Mentre da noi una azienda sta ancora decidendo come fare un DPS ... in Cina la azienda concorrente ha già realizzato il prodotto ... ma

come possiamo competere?

Entro in Studio alle 7,30 tutti i giorni e finisco quando son stanco, comunque non prima delle 18,30 per poi sentire cose allucinanti. Vorrei si sapesse che le mie aziende non trovano dipendenti ... già, grande crisi e non si trovano dipendenti ... molte veline però in compenso.

Un caro saluto.

p.s. vorrei proporti un argomento: può l'ordine aiutare nella riscossione dei crediti? o trovare un modo per far pagare i clienti così come pagano le scarpe da 300 euro?



55. **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 24-11-2010 alle ore 08:12

Caro Mauro, ipotizzo che quando ti rileggerai forse darai un po' la colpa del tuo pessimismo anche all'oscurità notturna in cui l'hai scritto....

Non condivido la parte di cinismo (che mi sembra troppo caricato per esser reale, ripeto, per non essere influenzato dall'ora) del tuo intervento.

Certo, ho scritto anch'io di fannulloni, benpensanti e dirittisti, che han minato allegramente la salute delle loro aziende. Però è una generalizzazione che, rispetto alla crisi passata, davvero non è consentita – così come non lo è per la guerra, dove mi pare non muoiano solo i deboli e gli stronzi (anzi i secondi in particolare, secondo un vecchio adagio, non muoiono mai ...).

Troppe regole ? sicuramente.

Ma ciò che ammazza non è solo la quantità (che comunque è significativa) ma soprattutto la qualità.

una società sana si basa su:

- una buona cultura di fondo;
- poche regole CHIARE;
- un buon controllo del rispetto delle suddette, compreso un sistema di giustizia efficiente e rapido.

Noi partiamo male, perchè una cultura seria del lavoro l'abbiamo persa per strada; questo vale per alcuni lavoratori, come quelli che descrivi tu, per alcuni imprenditori ed anche per alcuni professionisti (massi guardiamo anche la "pagliuzza" nel nostro occhio ...).

Senza questa cultura, le regole sono troppe ed oscillano fra flessibilità e garantismo (ora di qua, ora di là) ma la prima garanzia è che qualcuno abbia voglia di rispettare le regole (se no, nessuna legge può fare molto) . Il controllo del rispetto ... la fgiustizia .. bè dai , lasciamo perdere.

Ecco perchè, sia pure con tutte le osservazioni che si possono fare, stimo profondamente i tentativi che, dal 2001 al Collegato Lavoro, hanno costruito (faticosamente) un'opera di riforma del lavoro e delle sue regole. Quest'opera di riforma ha il pregio, peraltro, di aver riportato un dibattito sulla cultura del lavoro. C'è però così tanta strada da recuperare che possono cadere le braccia ... ogni tanto.

Sursum corda !

("gettiamo i cuori oltre l'ostacolo" aveva un sapore un po' troppo di regime ...)



56. **MARCELLO** scrive:

Scritto il 24-11-2010 alle ore 09:52

SONO UN COLLEGA CHE SEGUE IN MAGGIOR PARTE FISCALE E QUALCHE CEDOLINO.
VORREI UN COSIGLIO DA PARTE TUA.

1) – UN AUTISTA CON VERBALE DELLA POLIZIA DEL 31/07/2006, IN TALE VERBALE DICHIARAVA “SONO IN PROVA DA CIRCA UN MESE IN VIA DI REGOLARIZZAZIONE”

2) – ASSUNTO IL 04/09/2006, DECORRENZA 04/09/2006 CON INVIO AGLI ENTI (SCICA – INAIL)

3) – L'AUTISTA SI E DIMESSO IL 08/09/2006

4)- ISPEZIONE DPL DEL 16/09/2009

5) – 17/11/2010 VIENE EMESSE NOTIFICAZIONE DI ILLECITO CON DATA DI DEFINIZIONE 16/11/2010 CON LA DICITURA “LIMITATAMENTE A QUANTO FORMA OGGETTO DEL PRESENTE ATTO E CON RISERVA DI PROSEGUIRE NELLA RESTANTE PARTE”

6) – SEMPRE IL 17/11/2010 VIENE EMESSE DIFFIDA CON DATA DI DEFINIZIONE IL 04/11/2010 CON LA MEDESIMA DICITURA DELL'ILLECITO PRECEDENTE.

MI VIENE INDICATO NELLA DIFFIDA DI NON AVER COMUNICATO L'ASSUNZIONE AVVENUTA IL 01/10/2005 E MI VIENE CHIESTO DI OTTEMPERARE ALLA CONSEGNA DEI PROSPETTI PAGA DAL NOVEMBRE 2005 AL AGOSTO 2006

VIANE APPLICATA LA MAXISANZIONE E PER I GIORNI DAL 04/11/2005 AL 01/09/2009 VENGONO CALCOLATI N. 200 GIORNI PER EURO 150.00

MI SORGE QUALCHE DUBBIO, L'ACCERTAMENTO SI DOVEVA CHIUDERE ENTRO NOVANTA GIORNI ?

NON DOVEVA ESSERE SPECIFICATO IL MOTIVO DELLA CHIUSURA TARDIVA.

DOVENDO L'AZIENDA CONTESTARE IL PERIODO NOVEMBRE 2005 GIUGNO 2006, E RISCHIOSO OTTEMPERARE ALLA DIFFIDA PER LA CONSEGNA DEI PROSPETTI PAGA?

CORDIALI SALUTI



57. [Andrea Asnaghi](#) scrive:

Scritto il 24-11-2010 alle ore 11:13

Caro Marcello, anzitutto un consiglio (scrivi in minuscolo !) eventualmente il maiuscolo usalo per evidenziare un concetto particolare.

Arrivando al tuo problema, da quel che scrivi vi è una sovrapposizione di date fra nero, grigio e dichiarato.

Rilevo subito che la diffida che tu esponi non esplicherebbe i suoi (benefici) effetti sulla riduzione della maxi, non essendo ancora entrata in vigore (vale infatti da OGGI) alla data del verbale, anche se una frase della circolare 38/2010 del Ministero potrebbe anche farla rientrare.

In ordine a questa interpretazione va anche riportata la valutazione se aderire (in tutto o in parte) alla diffida, al fine di conseguire il diritti all'applicazione della sanzione minima o in caso di fissa, ridotta ad 1/4 (che non è poco ...).

Da quel (giustamente) poco che scrivi, arguisco che la differenza fra la data del verbale Polizia e quella contestata deriva da una serie di accertamenti (dichiarazioni del lavoratore e/o di altri lavoratori,

documenti aziendali, etc.) che han permesso all'accertatore di retrodatare l'assunzione .

In questo senso, la contestazione sui 90 gg o meno (vexata quaestio...) avrebbe avuto più senso se la contestazione avesse preso solo in considerazione le risultanze il verbale della Polizia (lo sai, mi sanzioni, stop) ma così si può ipotizzare una serie di operazioni successive ...

E' da valutare (ma non ci farei troppo affidamento: gli ispettori di solito si riparano da questo tipo di contestazioni).

Per finire: se ottemperi al diffida , la "retromarcia" la vedo dura !...

58.  **margherita scrive:**

Scritto il 24-11-2010 alle ore 12:15

ESIMIO GIUSLAVORISTA,

sono un'umile pubblico dipendente, ispettore del lavoro, che si occupa della materia "lavoro" quotidianamente e dopo aver osservato (con soddisfazione) le indicazioni scaturite dalla sentenza C.C. n.310/10, LE rivolgo una provocazione che da tempo mi angustia. Il casus belli, attuale, è il provvedimento di sospensione, per l'illiceità del 20% dei lavoratori non riportati nei documenti di lavoro, ovvero non conosciuti alla P.A., che per disposizione del Ministero del Lavoro (Lettera Circolare del 22 agosto 2007 e successive, da ultima la lettera Circolare prot. n.0018802 del 08-11-2010) indica illegittimamente che -il provvedimento- venga emesso dai singoli ispettori del lavoro.

Invero, gli ispettori del lavoro -che hanno una doppia veste giuridica: polizia amministrativa e polizia giudiziaria-, nell'ambito del proprio operato e secondo dei casi d'azione, ex artt. 2, 3, 4-6 della L.241/90, sono nell'alveo di produzione procedimentale se le violazioni accertate sono afferenti la L.689/81, o provvedimento, se c'è fumus bono juris penalmente rilevante non sanabili.

A tal fine, l'attività è ascritta ad azione inerente illeciti amministrativi. La competenza interessa la veste di polizia amministrativa. La produzione, secondo le norme vigenti (vedasi da ultima il D.Lvo 124/04) è ascritta all'ambito degli atti endoprocedimentali, quali sono gli illeciti amministrativi. E' appena il caso di ricordare che questi diventano provvedimenti allorchè si arriva alla fase dell'ordinanza ingiunzione, di competenza del Direttore, quale Organo istituzionale.

La scaturigine discende dal fatto che nel caso di lavoro nero (20% dei lavoratori non conosciuti dalla P.A.) gli agenti, ispettori del lavoro, sono Polizia amministrativa, per cui la fase affidata loro -per competenza- deve ascrivere alla endoprocedimentale. Difatti, l'ispettore del lavoro che emette il provvedimento di sospensione per lavoro sommerso e/o irregolare abusa del proprio "Ufficio", ovvero vizia l'atto per/di violazione di legge ed incompetenza.

Tuttavia, è bene segnalare che il "problema" non si pone quando gli Ispettori del lavoro agiscono in veste di polizia giudiziaria. Questo avviene nella generalità dei casi dell'igiene e sicurezza del lavoro, in quanto le norme violate sono sanzionabili con punizioni a rilevanza penale e non debbano o possano essere oggetto di prescrizione.

L'interesse che spero di suscitare è, quindi, correlato al tipo di procedimento azionato e alla doppia veste dell'Ispettore del lavoro.

Il caso affrontato, dal TAR prima e dalla Corte delle leggi poi, spero interessi il provvedimento emesso dal Direttore, Organo D.P.L. e la sospensione e' stata disposta non dal singolo o singoli ispettori della verifica.

Per quanto innanzi, scusandomi per la sintesi e per non aver illustrato "al meglio" la problematica sotto i vari aspetti: espositivi, grammaticali, giuridici, ecc. speranzosa di un'intelocuzione, resto in attesa di un interessamento, adeguato al problema.

In fede



59. **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 24-11-2010 alle ore 21:28

Cara Margherita,
il problema ti sta davvero a cuore, visto che l'hai postato anche nel post "Enti Bilaterali sono utili veramente?" il 3 agosto di quest'anno ...

Facciamo così, ti rispondo copiando dalla risposta di allora la parte essenziale.
Può darsi che (anzi quasi sicuramente) non ti abbia soddisfatto, ma allora DIBATTI, non riproporre ...
ciao !

testo del copia-incolla:

"Una risposta credo ti sia comunque dovuta.

L'argomento è abbastanza dibattuto: interno (e consono) al procedimento amministrativo vi sarebbe solo l'eventuale irrogazione di sanzioni e non anche quello di emanazione di provvedimenti "proattivi", l'intervento sui quali -anche in sede di contestazione - diventa problematico e laborioso e rischia di creare, in prospettiva, un danno all'imprenditore.

(se non ricordo male, l'accento della nota sentenza del tar che tu ricordi verteva più che altro sull'argomento "discrezionalità o automaticità" del provvedimento di sospensione).

In due parole - e con riserva di approfondimento e di ulteriore affronto in altre sedi (se ti va) - ti dico cosa ne penso, forse deludendoti per il taglio "pratico" della risposta.

Non vedo particolari problemi sostanziali nella adozione di un provvedimento amministrativo di sospensione, quindi può essere applicato anche da parte di un Ispettore non UPG.

Ritengo che il superamento del 20 % dovrebbe dar adito sostanzialmente sempre al provvedimento di sospensione (quale provvedimento di contrasto al lavoro nero, benchè sia stato "infilato" in un'altro tipo di norma) , unica discrezionalità dovrebbe applicarsi, in questo caso, per i rapporti riqualificati.

Es: se ritengo che l'attività di tre "pseudo-artigiani" in un cantiere edile vada in realtà riportata ad un rapporto di lavoro subordinato, tuttavia non deve applicarsi il provvedimento di sospensione (nel caso che superino il 20 % dei presenti). In altre parole, riserverei il provvedimento al nero "sostanziale" e non al nero formale (o grigio più o meno scuro...).

Ritengo altresì, che data la natura del provvedimento ed i suoi effetti, dovrebbero essere meglio messe a punto le procedure per la irrogazione, nonchè per la contestazione e la revoca, in modo da poter affrontare con tempestività ed equilibrio le relative problematiche.

Infine, nella messa a punto dovrebbero essere correttamente definite le responsabilità, anche economiche, riguardo ad atti che risultino aver danneggiato ingiustamente l'imprenditore (ma è un principio di responsabilità diretta che vedrei esteso a molti altri argomenti...)."



60. **margherita** scrive:

Scritto il 25-11-2010 alle ore 18:11

Scusa per non aver accettato l'invito a "discutere" immediatamente.

La risposta ricevuta mi ha indotto a pensare che bisognava attendere ulteriori interventi di giurisprudenza per comprendere la complessità di quanto rappresentato già nella prima missiva.

Per ciò che riguarda il taglio pratico degli argomenti che hai trattato, condivido a pieno l'impostazione pragmatica. Ma non è l'argomento che mettevo in discussione.

Invero, da pubblico dipendente imposto l'agire nel rispetto e nella salvaguardia del bene comune, facendo emergere responsabilità e "buon andamento", senza pesi burocratici inutili e farraginosi.

Comunque, grazie per l'ultima frase, perchè, alla luce della sentenza dei Giudici delle leggi, mi permette di affrontare quanto già comunicato nella precedente postilla. L'argomento -nevralgico- cui faccio riferimento con i due diversi interventi è la natura del provvedimento, di conseguenza l'addebito di responsabilità.

Non a caso, nella seconda missiva cito gli articoli della legge 241/90, per rappresentare procedura, procedimento, provvedimento, nonchè organo amministrativo deputato all'emanazione.

Sperando di essere stata più chiara, attendo osservazioni.



61. [Andrea Asnaghi](#) scrive:

Scritto il 25-11-2010 alle ore 18:46

Cara Margherita,

la Sentenza della Corte Cost. che tu citi 310/2010 mi trova così d'accordo che, alla prima lettura dell' 81 /2008, mi chiesi personalmente perchè mai un atto amministrativo non dovesse essere motivato (d'accordo, è un atto procedimentale, dirai tu .. anzi endoprocedimentale).

Credo che l'esigenza comunque , lo dico dal MIO punto di vista riportando il discorso ancora molto sul pratico- se mi perdoni, è quella che il provvedimento di sospensione non sia solo il deterrente o il grimaldello con cui forzare il discorso da parte dell'ispettore.

Il quale, del resto, nell'ambito della sua discrezionalità, si prende pure delle belle responsabilità, sia che faccia sia che non faccia ... (ma anche l'imprenditore dal canto suo non si diverte).

In un'altra impostazione culturale (lo so – mi ripeto) l'ispettore non fa il pistolero e l'imprenditore preso "col sorcio in bocca" non grida al "complotto".

Ma questo è un altro discorso ... o forse è IL punto ...



62. [margherita](#) scrive:

Scritto il 26-11-2010 alle ore 08:59

Ciao, grazie per l'attenzione e l'immediata risposta.

Penso, però, che io debba esplicitare meglio il punto di vista che vorrei focalizzare, posto che l'obiettivo rimane la natura del provvedimento e l'addebito di responsabilità.

Ciò non per spirito polemico, ma con il solo scopo di rendere legittimo un comportamento che il diritto amministrativo, ovvero i pubblici dipendenti, devono osservare, nella qualità che la Costituzione loro impone.

Per impostare il discorso sul terreno che preferisci, ossia nel pratico, non è la sospensione il punto in discussione, ma l'atto amministrativo, il provvedimento, che è uno degli atti amministrativi definitivi del Ministero del lavoro, impugnabile in sede giudiziaria.

A tal motivo l'atto deve essere prodotto solo chi ha la responsabilità di struttura, ossia il Dirigente, o se Organo (potere /dovere di provvedere) chi ha delega espressa ad emettere atti amministrativi che impegnano l'amministrazione all'esterno.

Analogamente può provvedere l'ispettore in veste di P.G.

Per esprimere il valore di quanto sostengo porto ad esempio l'ordinanza ingiunzione e la diffida accertativa validata dal Dirigente, i quali sono atti di procedura degli Ispettori, ma solo a fine procedura assumono la natura di amministrativi definitivi. Si ricorda, che questi sono di competenza del Direttore, ovvero Organo che espone l'Ufficio all'esterno.

Per intenderci, quando sostengo che l'irrogazione della sanzione = illecito amministrativo è atto di natura endoprocedimentale, non definitivo, è perchè, impugnato entro 30 gg. con ricorso amministrativo, secondo l'art. 18 della L.689/81, viene sottoposto dallo stesso Ufficio che lo emette (dall'unità organizzativa del contenzioso), a riesame. Questi può annullarlo, o stralciarlo, ovvero farlo modificare in autotutela.

Per concludere la natura del provvedimento, di conseguenza l'addebito di responsabilità, fa sì che il provvedimento di sospensione, irrogato dagli Ispettori, è un atto viziato da incompetenza, ovvero di violazione di legge, secondo il diritto amministrativo, come tale è nullo.

Spero di aver chiarito il motivo giuridico (di chiaro taglio pratico) del mio "prendere a cuore" l'intrusione effettuata nei post degli enti bilaterali...



63. **Mauro Chillè** scrive:

Scritto il 26-11-2010 alle ore 10:16

Le argomentazioni di Margherita sono interessanti. Col suo permesso stampo il blog e lo passo all'ufficio legale dello Studio. La mia opinione è che talvolta diamo per scontati certi comportamenti dell'amministrazione pubblica, per prassi, per costume, per poltronite ... Ma effettivamente dovremo non dimenticare la rigidità (che è a tutela di tutti i cittadini) delle procedure di costituzione di un atto amministrativo.

Devo riconoscere che ...nonostante tante occasioni di ispezione, non saprei rispondere alle considerazioni fatte.

Margherita, posso stampare il tuo post?

Mauro



64. **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 26-11-2010 alle ore 12:54

Margherita, forse non mi sono spiegato bene.

Ho compreso la tua obiezione fin dall'inizio, riconoscendole un certo "fumus".

Tuttavia mi (ma soprattutto TI) chiedo: essendo la sospensione un atto (rectius, un provvedimento) sottoposto a

- revoca (in caso di avvenuto adempimento);
 - ricorso (comma 9) in via amministrativa, con il meccanismo tra l'altro del silenzio-assenso,
- la tua sottile disquisizione non rischia di muoversi su un piano meramente formale ?

Sbaglio se penso che il tuo timore riguarda soprattutto le responsabilità a cui è esposto chi adotta il provvedimento ?

E non è che, nell'atto di adozione del provvedimento, l'ispettore sia automaticamente investito del ruolo e funzione di UPG ?



65. **margherita** scrive:

Scritto il 26-11-2010 alle ore 14:55

ciao,
con piacere ti rispondo:
a) assolutamente non è sottile disquisizione.
E' obbligo di legge.

b) Il timore non riguardano le responsabilità, che sebbene non siano dirette del Direttore, tuttavia, ricadono oggettivamente anche nella sua veste di Organo;
3) restando nell'ambito delle funzioni dell'Ispettore del lavoro il provvedimento di sospensione, per il 20% di lavoratori non assunti secondo prassi (=irregolari, o gergalmente lavoratori in nero) la funzione ispettiva si svolge nell'ambito della L.689/81 e del D.Lvo 124/04, ovvero nella sfera amministrativa. L'ispettore del lavoro è ufficiale di P.G. allorchè la violazione -non sanabile- interessa il fumus bono juris penalmente rilevante.

Caro Andrea, questo argomento non è l'unico che "mi angustia", nel senso che hai compreso, ma come sollevavi nel post del 03 agosto e 24.11. u.s. è solo uno dei tanti argomenti da discutere o problemi da sollevare per una corretta azione della pubblica amministrazione.



66. **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 27-11-2010 alle ore 11:32

Margherita, apprezzo (come precedentemente ha fatto il collega Mauro) la tua, come qualsiasi altra osservazione che voglia aggiungere competenza e precisione ad un dibattito. Per questo, che non dico in modo formale, ti concedo questo spazio "fuori tema" (ti avevo suggerito un ambito di dibattito libero ...). Ed esattamente come il predetto collega mi riservo uno spazio di riflessione sulle tue deduzioni.

Però ritorno, se mi consenti, alla mia prima domanda: stiamo parlando, a tuo avviso, di una questione, anche se fosse legalmente fondata, meramente formale o vi sono dei rilievi sostanziali ?

Il provvedimento di sospensione, per quanto rispetto ad un mero atto amministrativo abbia una cogenza immediata, ha una precisa finalità che attualmente mi sembra discretamente "in buone mani" (l'ispettore del lavoro o Asl), è ritirabile, è opponibile in via amministrativa .

Ammesso (e non concesso, ma ho promesso a me stesso un approfondimento) che vi sia la discrasia legale che tu sottolinei, ti ripeto: stiamo parlando di forma o di sostanza ? Se il provvedimento di sospensione viene intrapreso dal Direttore invece che dall'Ispettore (a parte il fatto della difficile efficacia temporale) qualcuno (l'azienda, il lavoratore, la P.A.) perde o guadagna qualche garanzia in più ?

Grazie.



67. **margherita** scrive:

Scritto il 27-11-2010 alle ore 14:47

Grazie per la sensibilità dimostrata. Apprezzo molto l'umiltà e il coraggio che mostri professionalmente.

Parliamo di sostanza -giuridica-....

Credo che le tue legittime domande (quelle collocate nei post del 26 ed oggi), debbano essere opportunamente affrontate dopo l'approfondimento che stai impattando.

Scusami per lo stress che ti provoco.

Ammiro il tuo modo di affrontare le questioni più scabrose (ad es. Enti bilaterali) ed è per questo motivo

che tengo a continuare il dialogo (molto stimolante e costruttivo per chi quotidianamente affronta con spirito di servizio il nostro ambito professionale).

68.  **Pietro scrive:**

Scritto il 28-11-2010 alle ore 23:13

Oggi c'è stata un'ispezione nel mio esercizio (bar ristorante) dove hanno trovato una persona "irregolare" (secondo loro) su 8 dipendenti in regola.

La persona però viene solo saltuariamente ad aiutare il servizio ai tavoli nei momenti di punta in qualche weekend e sino ad oggi è stata regolarmente pagata con ritenuta d'acconto. Hanno parlato di maxisanzione sul lavoro nero; ma è lavoro nero anche questo !?!?!

69.  **massimo scrive:**

Scritto il 29-11-2010 alle ore 11:06

Gentile Andrea, sono un artigiano della provincia di Vicenza. Recentemente (18/11/2010) ho subito una ispezione INAIL (da parte di ispettori della sezione INAIL di Verona, incaricati dalla sezione INAIL di Vicenza a quanto pare)all'interno della mia attività (pizzeria d'asporto), nella quale sono risultate n°2 persone impiegate, per le quali non c'era risultanza da scritture o da altra documentazione obbligatoria (la classica provina in nero). La prima ha lavorato dal 28/10/2010 tutti i giovedì, i venerdì ed i sabati, l'altra dal 08/11/2010 tutti i lunedì, i mercoledì ed i giovedì. Erano realmente in prova (in nero purtroppo) ed avevo la ferma volontà di instaurare con loro un rapporto lavorativo regolare, ma come si sa, è difficile al giorno d'oggi per un artigiano riuscire a trovare personale all'altezza del compito che andrà ad assumere. Da qui la prova. E' difficile pure trovare il tempo in certi casi per recarsi dal proprio consulente del lavoro, artigiani, agenzie interinali o quant'altro proprio per redigere tali contratti (in questo periodo ho 3 corsi, R.S.P.P., primo soccorso, antincendio). Da qui il nero. Ah, nella mia pizzeria lavorano altre 6 persone con regolare contratto con agenzia interinale, giusto per specificare meglio la mia onestà. Bene, detto questo, avendo assunto queste due persone successivamente l'ispezione inail, addirittura con contratto a tempo INDETERMINATO(!), secondo lei, posso salvare la mia attività (rischio la chiusura viste le sanzioni pazzesche) rientrando nel caso "quando per un periodo successivo i titolari mantengono regolarmente al lavoro i predetti", con una sorta di sconto della maxisanzione da 3000 a 1000 euro per persona e da 150 a 30 euro per giornata lavorata? Sono un giovane artigiano inesperto di 32 anni che ha aperto la sua attività da due anni e mezzo. Penso Lei possa capire la mia situazione. Grazie, Massimo.

70.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 29-11-2010 alle ore 11:13

Rispondo, per ordine, prima a Pietro.

Carissimo, la ritenuta d'acconto è per un lavoro AUTONOMO ()

71.  [Andrea Asnaghi](#) scrive:

Scritto il 29-11-2010 alle ore 11:20

Oppps enter scappato .. riprendo

Caro Pietro, la c.d. "ritenuta d'acconto" (non so come te l'abbiano venduta) non è poi così molto regolare, perché si riferisce a lavoro AUTONOMO (per quanto occasionale). Il servizio (ai tavoli o al banco) è invece parecchio da dipendente.

Inquadramento sbagliato, quindi. E rischio maxi-sanzione perché il rapporto come prima non era soggetto a scritture particolari oggi non è soggetto a comunicazione preventiva.

Qui c'è in parte un "buco" della norma: se non avevo alcuna intenzione di fare del "nero", tant'è che ho versato le ritenute e dato i soldi in modo trasparente, non ci dovrebbe essere l'accusa di lavoro nero. Tuttavia quando si dice del rischio della ritenuta d'acconto errata si parla proprio di questi casi.

Un voucher, un contratto a chiamata, ci sono mille casistiche con cui inquadrare questo rapporto: la mera "ritenuta d'acconto" non è regolare e come prova per il non-nero vale molto poco (si può provarci, ma la strada è davvero in salita).

72.  [Andrea Asnaghi](#) scrive:

Scritto il 29-11-2010 alle ore 11:44

E veniamo a Massimo, con qualche mezza buona notizia.

Mi collego alle osservazioni precedenti: VI SONO TANTI STRUMENTI LEGALI per

– evitare la maxi (argomento del post) ma soprattutto ...

– per gestire al meglio le esigenze aziendali.

Ora, non dico che queste possibilità (numerose e varie: vedi risposta di prima a Pietro) coprano tutti i casi possibili, ma di fatto il legislatore ha fatto in questi anni un grosso sforzo per incontrare le esigenze aziendali, anche sporadiche, senza diminuire troppo le tutele verso i lavoratori.

A questo punto, occorre conoscere ed applicare, con buona volontà, queste forme, invece che affidarsi al nero, alla ritenuta, al co.co.pro fasullo e chi più ne ha più ne metta.

Avevo promesso parziali buone notizie, Massimo:

essendo diventata diffidabile la maxi (si applica in termini procedurali e quindi con decorrenza dalla data di applicazione della sanzione e non dalla data di violazione e quindi tu ci sei dentro in pieno, mi pare) in caso di adempimento-regolarizzazione (che qui è avvenuta) gli importi sono ridotti al MINIMO (o ad 1/4 se fissi) quindi non 3000 ma 1500 e non 150/gg ma 37,50.

Lo so che con questo non ho risolto tutto, ma sicuramente risulterà più alleviato il quantum: circa 4000 euro invece dei 9/10000 (+ sanz. civili!) calcolabili nella situazione sanzionatoria precedente.

Invece non è applicabile la sanzione ridotta del secondo caso, in quanto il rapporto è stato "smascherato" (consentimi il termine, Massimo) prima di ogni regolarizzazione; per trovarti nella condizione desiderata, avresti dovuto aver già assunto i lavoratori all'atto dell'ispezione.

73.  [Andrea Asnaghi](#) scrive:

Scritto il 29-11-2010 alle ore 12:01

Aggiungo una cosa per Massimo (e per tutti gli altri frequentatori di queste lande desolate):
OCCHIO (a Vicenza: òcio ! :-)) ai contratti di somministrazione., i quali se non rispettano alcuni requisiti sostanziali, tipo:

- non sono sorretti da esigenze specifiche;
 - sono utilizzati fuori da determinati contingentamenti dei ccnl;
- possono incorrere in problemi (= richiesta da parte del dipendente di costituzione del rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore: somministrazione irregolare).

Nesun terrorismo ma: NON DATE CHE SCONTATO CHE PER IL SOLO FATTO DI ESSERE STATO STIPULATO CON UN'AGENZIA AUTORIZZATA IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI PERSONALE SIA SEMPRE VALIDO E REGOLARE (nel senso di "senza problemi")!!!!



74. **massimo scrive:**

Scritto il 29-11-2010 alle ore 23:38

Gentile Andrea, La ringrazio innanzitutto per la risposta, e sul fatto di darmi un pò di forza in questo momento difficile. Lei ha ragione, si sul fatto dell'idiozia della "provina in nero", sia sul fatto dei contratti con le agenzie interinali.

Una cosa mi resta ancora senza risposta: la maxisanzione viene applicata solo da un'ente oppure da tutti e tre (inail/inps/ispettorato)?

Visto che basta solo un giorno di nero per l'applicazione della maxi, essendo state trovate n°2 lavoratrici in nero, il calcolo sarebbe questo (se mi andasse, per così dire, "bene"): prima ragazza 1500 inail/1500 inps/ 1500 ispettorato – seconda ragazza 1500 inail/1500 inps/ 1500 ispettorato + 37,50 *16 gg=600? E cosa si intende precisamente per "sanzioni civili"?.....Pensavo che per far la pizza bastasse essere dei buoni artigiani, volenterosi e generosi. Non è più così, mi sono fidato troppo dei miei maestri(la famosa "vecchia scuola" ormai destinata a scomparire). Detto questo, accetto la sanzione come lezione di vita, fra qualche mese ci sarà una nuova azienda completamente rivoluzionata sotto tutti i punti di vista, ed invito tutti a far questo senza dover finire a scrivere queste lettere sofferte.



75. **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 30-11-2010 alle ore 00:07

La maxi è unica, caro Massimo !

Non confondere chi la può applicare (Dpl, Inps Inail, asl , GdF, ... vigili !!!) con quante volte si può applicare (solo una, ovviamente...).

Facciamo dunque i conti: ci ero arrivato vicino, dai dati che comunicai tu siamo a 1500 x 2 (due maxi-s, ridotte al minimo per la regolarizzazione avvenuta) + 600 (corretto il tuo calcolo sui giorni).

le sanzioni civili sono in pratica le maggiorazioni contributive applicate ai contributi (NB quelli già scaduti all'atto dell'ispezione, in termini di versamento).

Nel tuo caso Inps si (scadeva il 16.11) Inail no (scade a febbraio prossimo). Quindi dovrai pagare le sanzioni civili (si tratta di un importo in termini percentuali, un po' come fosse un "maxi-interesse") maggiorate del 50 % (ad occhio e croce saranno circa un centinaio di euro al massimo).

Facciamo quindi i conti: con la riforma la maxi ti costa meno di 4000 (circa 3700 per l'esattezza).

prima ti sarebbe costata:

3000 x 2 = 6.000 (il doppio del minimo per i 2 lav.)

150x 16 = 2400
sanz. civile fissa minima 3000
per un totale di 11.400 contro 3.700

dai ... con la nuova versione della maxi-sanzione non ti è andata così male

e in un caso come il tuo lo scopo è stato raggiunto. non una "rasoiata fra le costole" ammazza-azienda, bensì un doloroso ma sopportabile "promemoria" (o lezione di vita, come l'hai impagabilmente definita tu).

grazie dei tuoi interventi !

76.  **massimo scrive:**

Scritto il 1-12-2010 alle ore 23:15

Gentile Andrea, le posto qui di seguito l'ammontare delle sanzioni che il mio consulente del lavoro mi ha calcolato. Le chiedo veramente una consulenza maggiore di quella passata, ogni persona che sento mi dà cifre iperbolicamente diverse una dall'altra purtroppo, non è giusto che per una disattenzione o una mancanza (oserei chiamarla in "buona fede" visto che le due ragazze le avrei assunte lo stesso) una persona debba rovinarsi completamente la vita. Io, quei soldi, non li ho. La ringrazio in anticipo...

Queste sono le sanzioni presumibili, che dovrebbero arrivare.

1) Rapporto iniziato il 28.10.2010
maxi-sanzione 3.000 + 1.350 (9 x 150, gg da verbale)
mancata consegna lettera assunzione 250
tardata comunicazione 100
libro unico 150
sanzioni civili inps inail 3.000
2) Rapporto iniziato il 08.11.2010
maxi-sanzione 3.000 + 750 (5 x 150, gg da verbale)
mancata consegna lettera assunzione 250
tardata comunicazione 100
sanzioni civili inps inail 3.000
3) sospensione (?) 1.500
per un totale di 16.450

77.  **massimo scrive:**

Scritto il 1-12-2010 alle ore 23:19

L'accertamento conclusivo è datato 22/11, l'invio il 23/11, la notifica al trasgressore (io) il 26/11. Le sanzioni mi devono essere ancora notificate, deve ancora arrivarmi "il conto". Dove è scritta esattamente nella nuova legislatura la parte della diffida e della procedura?...Grazie

78.  **massimo** scrive:

Scritto il 1-12-2010 alle ore 23:42

Ho trovato questo...e fa molto male...:

Periodo di applicazione:

Per quanto riguarda l'ambito temporale di applicazione della nuova maxisanzione il personale ispettivo è chiamato ad individuare il momento consumativo dell'illecito, ossia a verificare se la condotta posta in essere dal datore di lavoro sia cessata sotto la vigenza della vecchia disciplina ovvero di quella riformulata dalla L. n. 183/2010, applicando il relativo regime sanzionatorio. Pertanto, per le condotte illecite che si sono esaurite prima dell'entrata in vigore del Collegato lavoro si dovrà applicare la precedente disciplina sanzionatoria.

Nel caso, invece, in cui si accerti che l'illecito punibile con la maxisanzione si sia consumato successivamente alla data di entrata in vigore della L. n. 183/2010, l'organo di vigilanza dovrà applicare all'intero periodo oggetto di accertamento la nuova disciplina, anche se la condotta sia iniziata in epoca antecedente all'introduzione della stessa, proprio in considerazione della prevalenza del momento consumativo dell'illecito ai fini della corretta identificazione del regime sanzionatorio.

Infine, se diverse sono le persone fisiche che hanno rivestito il ruolo di trasgressore, la maxisanzione va applicata a tutti nella base sanzionatoria, mentre la maggiorazione giornaliera va calcolata separatamente, addebitando a ciascuno il lavoro irregolare svolto nel rispettivo periodo di responsabilità.

79.  **massimo** scrive:

Scritto il 1-12-2010 alle ore 23:50

Pensare che l'ispettore, la sera della sua visita(18/11), mi ha detto di regolarizzare il prima possibile le due ragazze, esattamente entro le ore 12 del mattino successivo(19/11), altrimenti mi avrebbero chiuso l'attività. La stessa cosa l'ha ripetuta al mio consulente. A questo punto, se non ho capito male, non sarebbe stato meglio tenerle in nero fino al 25? Non è assurda la cosa?

80.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 2-12-2010 alle ore 09:50

Caro Massimo, premettiamo una cosa.

Non mi sento migliore o peggiore di qualsiasi altro consulente che faccia questo lavoro, per cui non è che ciò che dico io debba necessariamente essere più autorevole di quel che dice un collega.

In più, il collega che segue la cosa da vicino ha un grande vantaggio: ha una visione a 360°, cosa che qui necessariamente non si ha.

Per cui, fidatevi di chi vi segue normalmente.

Premesso questo in linea generale, nel tuo intervento n. 78 hai citato la circolare 38.2010 del Ministero, ma ti sei fermato, incomprensibilmente, al punto che ti interessava (e che sta tra i due periodi che citi, per cui è ancora più incomprensibile).

Riscriviamolo per intero, ok ?

Periodo di applicazione:

Per quanto riguarda l'ambito temporale di applicazione della nuova maxisanzione il personale ispettivo è chiamato ad individuare il momento consumativo dell'illecito, ossia a verificare se la condotta posta in essere dal datore di lavoro sia cessata sotto la vigenza della vecchia disciplina ovvero di quella riformulata dalla L. n. 183/2010, applicando il relativo regime sanzionatorio. Pertanto, per le condotte illecite che si sono esaurite prima dell'entrata in vigore del Collegato lavoro si dovrà applicare la precedente disciplina sanzionatoria.

TUTTAVIA, STANTE LA NATURA PROCEDURALE DELLA DISPOSIZIONE, DEVE INTENDERSI A TUTTI GLI ACCERTAMENTI IN CORSO AL MOMENTO DELL'ENTRATA IN VIGORE DELLA L. 183/2010, NON ANCORA CONCLUSI CON VERBALE DI ACCERTAMENTO E NOTIFICAZIONE, LA POSSIBILITA' DI ADOTTARE LA DIFFIDA EX ART. 13 D LGS 124/2004 NONCHE' LE NUOIVE MODALITA' DI CALCOLO DELLA SANZIONE IN MISURA RIDOTTA.

Ti ho evidenziato il passaggio in maiuscolo, caro Massimo, perchè – se male non ho capito – questo mi sembra proprio il tuo caso: la condotta si è consumata prima della entrata in vigore, ma il verbale non l'hai ancora ricevuto, e quando lo riceverai la tua violazione sarà diffidabile (cioè ti invitano a regolarizzare) e se hai già regolarizzato (ben fatto!) si applica la c.d. diffida "ora per allora" (vale a dire: hai regolarizzato ancor prima della diffida, ti considero come se avessi adempiuto alla diffida) .

Questo è quanto mi appare e quindi RIPROPONGO le sanzioni ridotte che ti ho descritto (NB io parlavo solo della maxi, ovviamente il tuo consulente ti aggiunto anche le altre).

Forse si può discutere, quello sì, della sanzione civile fissa 3000 per Inps per il rapporto iniziato il 28.10 (per quello iniziato in novembre NO, non sono scaduti i termini di versamento !!!).

Riparlare con il tuo consulente (e facci sapere).

81.  **massimo** scrive:

Scritto il 2-12-2010 alle ore 10:01

Gentile Andrea, non dico assolutamente che qualcuno sia migliore dell'altro, per carità! Il caso è particolare, la legge è particolare, il momento è particolare. Ed è cosa fresca, motivo per cui molti non sono ancora aggiornati oppure hanno solo nozioni della nuova norma. Ed io sono solo un pizzaiolo, spaventato.

Il fatto è che io ho ricevuto il cosiddetto "verbale conclusivo degli accertamenti in materia di lavoro, assistenza e previdenza sociale n°..... del 18/11/2010" il 26 novembre per posta, la data della sua compilazione è il 22, il timbro postale del 23. Oppure si deve prendere in considerazione la lettera/verbale che mi arriverà dalla Dpl di Vicenza? Sembra sia fatto tutto a hoc per darmi una mazzata storica... tutto sembra combaciare, in negativo...

La ringrazio comunque ancora una volta per i vari interessamenti inerenti il mio caso, buona giornata, Massimo.

82.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 2-12-2010 alle ore 10:09

Si deve prendere in considerazione il verbale che emetterà DPL (infatti in quello di Inail non vi sarà, immagino, alcuna menzione della maxi-sanzione ...).

Infatti, sempre nella circ. 38 è precisato che la competenza in materia di maxi-sanzione deve intendersi riferita al momento di "commissione dell'illecito", per cui per le violazioni commesse e terminate prima del 24 novembre, è competente solo la Dpl alla emanazione del provvedimento.

Come si dice a Milano: cuntent ?

83.  **massimo scrive:**

Scritto il 2-12-2010 alle ore 10:42

ti gha rasùn!

84.  **paolo scrive:**

Scritto il 3-12-2010 alle ore 14:23

Una domanda che può sembrare provocatoria ma non lo vuole essere in nessun modo ,il fatto è che negli ultimi due mesi ho lavorato da mio padre (80 anni) a sistemare alcune cose di casa del tipo ho cambiato delle tegole ho rifatto un camino ho sostituito una convessa perche si infiltrava acq

85.  **paolo scrive:**

Scritto il 3-12-2010 alle ore 14:41

RIPRENDO CAUSA UN ERRORE , AVETE CAPITO UN PO COSA INTENDO.... QUESTO SI PUO QUANTIFICATE COME LAVORO NERO E COSI SOGGETTO ALLA MAXI ,MA SE NON 'è CORRESPONSIONE DI DENARO COME LA METTIAMO? COME SI PUò QUANTIFICARE IL LAVORO GRATUITO TRA PARENTI STRETTI ESEMPIO LA MOGLIE CHE SOSTITUIDSCE IL MARITO MAGARI PER UN UN ORA AL GIORNO O QUANDO NE HA BISOGNO? ALLORA UNA FAMIGLIA SI DEVE ISCRIVERE ALLA CAMERA DI COMMERCIO COME IMPRESA .. MA DOVE ANDIAMO A PARARE

SALUTI

86.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 3-12-2010 alle ore 16:02

Paolo, aspetta ! alcuni chiarimenti si impongono:

A) le attività che tu descrivi non sono di lavoro dipendente e avvengono in ambito privato/domestico. Sono due requisiti (concorrenti) per cui escludere, in questi casi, l'applicazione della maxi-sanzione. Al più (ma lo aggiungo solo per completezza) , se ricorrono le condizioni di cui all'art. 9 TU Inail DPR 1124/65 si può pensare che alcune (ma solo alcune) di tali attività potrebbero essere assicurabili comunque ad Inail (i c.d. "lavori privati in edilizia").

se invece il familiare ha un'azienda, un laboratorio, un negozio, allora si pone un problema più serio ...

B) Se l'attività del familiare è veramente occasionale, episodica, direi emergenziale, e fatta a titolo di favore/supporto, allora non c'è assicurabilità (esempio: mia madre è stata ricoverata per tre giorni in ospedale ed io sto in negozio al suo posto).

Il fatto è che questi casi, nella prassi, non sono sempre così evidenti, e quindi si pone il problema di COME DIMOSTRARE la straordinarietà ed occasionalità della prestazione (visto che si parte dal fatto che TI HAN TROVATO sul posto ...).

C) Negli altri casi (attività di impresa e prestazione del familiare ricorrente anche se non prevalente – non sto a fare tutti i casi e sottocasi) il familiare deve essere assicurato e denunciato regolarmente. Qui si pone il problema di come interpretare il passaggio della circ. 38/2010 del Ministero.

Mettiamola così: in alcuni casi dubbi, si partirà dalla presunzione che il familiare non denunciato sia un dipendente, salvo prove o evidenze che il familiare lavori a titolo gratuito e/o che un rapporto subordinato sia inapplicabile.



87. **massimo** scrive:

Scritto il 15-12-2010 alle ore 23:02

gentile Andrea, sono qui per aggiornare la mia situazione sulla sanzione che mi aspetta...beh, il verbale con l'ammontare delle sanzioni non mi è ancora arrivato, ma tramite qualche avvocato, purtroppo, le notizie non sono molto confortanti: temo si applicherà la vecchia normativa nei miei confronti, come dicevo in precedenza, la parte del verbale di accertamento conclusivo e notificazione sono antecedenti per 1giorno(!) alla data del 24 nov...il verbale ha data del 22, è stato spedito il 23 (data del timbro postale) e mi è arrivato il 26. farà fede quel maledetto 23....neanche lo sapevano, figurarsi...mai visto un pubblico ufficiale fare le cose così velocemente...che schifo...



88. **massimo** scrive:

Scritto il 16-12-2010 alle ore 23:21

<http://www.inail.it/repository/ContentManagement/information/N2038377723/VN8UX.pdf> ulteriori novità, l'inail retroattiva...



89. **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 17-12-2010 alle ore 08:49

Caro Massimo, vedo che stai "sulla corda" e lo comprendo ... Ti faccio una proposta: lascia arrivare il provvedimento sanzionatorio (su cui personalmente penso che gli avvocati che hai sentito non te l'abbian detta giusta fino in fondo)e poi discutiamone in modo concreto , ok ?
Tanti auguri (per Natale, per la sanzione mi sembrerebbe di cattivo gusto ...).

90.  **paolo** scrive:

Scritto il 29-12-2010 alle ore 18:36

Caro Andrea, Ti avevo già sottoposta il mio caso per la maxisanzione ora ho un nuovo elemento da proporti per un tuo consiglio.

Riassumendo l'inps mi ha fatto un verbale deducendo dalle dichiarazioni di ex dipendenti che mia sorella ha prestato lavoro presso il mio bar per 6 mesi per testimonianza diretta perché lavoravano dopo hanno in pratica fatto capire che non potevo tenere aperto il bar da solo, a questo punto l'inps mi recupera 12 mesi di contributi e così poi la dpl mi manda la maxi sanzione. fino a qui i fatti in breve ora nel ricorso presentato dall'avvocato nel 2008 settembre credo che ha bloccato tutto è stato detto che mia sorella frequentava saltuariamente il bar ma solo per verificare che la dipendente facesse il suo lavoro (tieni presente che il mio socio è suo marito) ho testimoni che possono confermare, il fatto è che il bar era alla deriva non siamo riusciti ad avviarlo e gli incassi non giustificavano la presenza di due persone in primo luogo però cosa che l'avvocato non ha menzionato e che tra la società e mia sorella c'è un contratto di associazione in partecipazione con data certa e risalente al periodo imputato e presumibilmente 8/1/2007. Non l'abbiamo iscritto nel registro e non abbiamo fatto nessuna comunicazione e sinceramente se era da fare non lo sapevo la novità appunto sta nel fatto che questo contratto era sparito, non riuscivamo a trovarlo noi nel 2008 abbiamo dato in affitto d'azienda l'attività che è andata a rotoli anche con un altro gestore, a quel punto abbiamo risolto con il proprietario dei muri e abbiamo smontato tutto e riportato a casa l'attrezzatura e in mezzo a dei documenti l'abbiamo ritrovato.

La domanda è questa mi salvo dalla maxi o ne posso fare coriandoli.

Se non sei in vacanza ti faccio i migliori auguri di un buon nuovo anno (penso non sia difficile) visto il 2010 ma..... qualcuno soffia che il peggio deve ancora arrivare.....se contrariamente ai poveri diavoli dei baristi sei in vacanza ti invidio e penso che chi pare con l'anno nuovo in vacanza non può che andargli bene

Ciao

91.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 29-12-2010 alle ore 20:36

Caro Paolo, al tuo posto non so se tirerei fuori quel contratto, che sarebbe la prova-provata della attività in nero (rectius: non denunciata) della sorella, visto che tu dici che al di là di quel contratto non vi è stato alcun seguito amministrativo (PS permettimi una domanda: ma chi ti ha fatto/registrato il contratto si è preso un anno sabbatico? non sapeva che un minimo di denuncia Inps/Inail andava fatta? no perché se queste denunce ci fossero state, allora sì che si poteva skippare la maxi). Sostenere che la mera data certa (posta?) fosse una prova di buona volontà e attività non in nero mi pare infatti ipotesi un po' troppo tirata per i capelli.

Mi sembra comunque (detto sempre "alla cieca" e quindi con 1000 riserve) che l'impostazione data dal tuo avvocato sia interessante, se non per evitare quantomeno per limitare di molto sia la maxi che il recupero contributivo.

Ricambio gli auguri (anche i consulenti del lavoro sono dei poveri diavoli ed il qui presente sta facendo, come vedi, le ore piccole per potersi concedere qualche giorno in famiglia) e sulle tue considerazioni, ti cito una battuta di Altan che a me ha sempre fatto molto sorridere: "se qualcuno quest'anno vi fa gli auguri, state attenti che non sia lo stesso dell'anno scorso".

Ciao!

92.  **paolo** scrive:

Scritto il 30-12-2010 alle ore 16:55

grazie per la solerte risposta ma allora questo come va interpretato:

Nota degli uffici regionali del Veneto

Nella nota degli uffici del lavoro del Veneto del 30 Agosto 2006 vengono circoscritti gli effetti dei provvedimenti di contrasto al lavoro sommerso contenuti nel pacchetto-Bersani.

Solo se il personale è totalmente sconosciuto all'amministrazione (oltre che non risultare dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria) può essere considerato "in nero" e conseguentemente sottoposto alla maxisanzione.

Fonte: Il Sole 24

ciao

93.  **massimo** scrive:

Scritto il 31-12-2010 alle ore 13:48

gentile Andrea, aggiungo solo una ultima tematica:il FAVOR REI. è ancora attuabile nella mia condizione? o riguarda solo la vecchia vecchia normativa? questo proprio non son riuscito a capirlo. il resto sì, la relata di notifica dell'inail è del 23/11, rientro nella vecchia normativa, nulla da fare... Grazie ed uno speciale augurio per una buona fine ed un buon inizio a te che sei sempre stato disponibile nei miei confronti (ho cambiato il mio consulente che se ne sbatteva altamente..) Saluti!!!!

94.  **pietro** scrive:

Scritto il 4-1-2011 alle ore 18:09

sono un bracciante agricolo e scrivo da manduria (ta)nel mese di settembre ho ricevuto a casa la visita ispettori inps .possiedo una piccola azienda di 2 ettari di cui la meta e di mia moglie, fra vigneto e oliveto e seminativo.ispettori inps hanno preso gli ultimi 5 anni.mia moglie ha assunto 1 operaio a tempo determinato dal 2005 al 2009 mentre nel 2009 2 operai a tempo determinato.siccome la ditta che assume e mia moglie ,loro dicono che e tutto falso,contributi pagati buste paga ecc..mentre a me mi hanno passato come coltivatore diretto e con la multa di 14.000euro.a mia moglie invece di 1980 euro dicui dicono di aver dichiarato la falsita e ommessi modelli .come devo comportarmi . la ringrazio

95.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 9-1-2011 alle ore 11:40

riprendo dopo qualche giorno di pausa (ma che tempo orribile !!!)

per Paolo:

Sul fatto del "personale sconosciuto", credo che l'espressione sia stata usata come esemplificazione e

non vade sempre presa alla lettera.

In ogni caso, tua sorella da quanto dici, al di là di un documento di data certa (immagino timbro postale) è sempre stata sconosciuta alla P.A. : no inps, no inail, no registro, no fisco (se ho capito bene quanto hai scritto, il contratto è poi rimasto "lettera morta" e non ha esplicitato alcun effetto). Un contratto con data certa, nella vecchia versione della maxi-sanzione non corrisponde (soprattutto a distanza di due-tre anni, in cui non si è fatto null'altro) ad una scrittura obbligatoria. Men che meno (lo dico per ampliare il discorso) sarebbe utile con la nuova normativa.

Credo/spero che il tutto ti sia più chiaro ora.

96.  [Andrea Asnaghi](#) scrive:
Scritto il 9-1-2011 alle ore 11:46

Caro Massimo, accogli la mia proposta ed aspetta il verbale; a ragione o a torto (non mi han regalato l'infallibilità, purtroppo ...) non posso che ripeterti quanto già alla mia risposta n. 80. Ovvero: certo che non si applica il favor rei in campo amministrativo, ma qui siamo in una condizione nuova dal punto di vista procedurale. Vedrai che la maggior parte delle sanzioni riesci in qualche modo a ridurle nel senso che ti ho detto. Comunque, in ogni caso, dimmi anche che mi sbagliavo, ma (mi raccomando) FACCI SAPERE ...

97.  [Andrea Asnaghi](#) scrive:
Scritto il 9-1-2011 alle ore 11:54

Pietro, riscrivimi pure perchè non ho compreso alcune cose. Sembra di capire che :

- il podere sia tuo e di tua moglie;
- tua moglie sia registrata come colt. diretto ed abbia assunto gli operai che descrivi;
- tu invece no, ancorchè (pare di capire dal ragionamento degli ispettori) l'attività la faccia tu e non tua moglie.

Prima di inerpicarmi in qualsiasi ulteriore disquisizione, confermami che ho capito bene e rispondi a queste altre domande:

- tua moglie lavora nell'aziendina o no ?
- tu perchè non ti sei mai assicurato (nemmeno come coll. familiare) ?
- tu o tua moglie avete o avete avuto anche un'altra occupazione (nel periodo in commento) oppure una pensione o che ?

a risentirci ...

98.  [pietro](#) scrive:
Scritto il 10-1-2011 alle ore 18:35

gentilissimo Andrea Asnaghi ,sono pietro e rispondo alle tue domande.Mia moglie non lavora in aziendina.Mentre io sono iscritto come bracciante agricolo a tempo determinato con 51 giornate ogni anno quando sono libero nella mia piccola azienda.Nel periodo di osservazione 2005-2009 sono iscritto sempre come bracciante agricolo e non ci sono pensioni....Il mio reddito e zero negli anni descritti ,faccio salti mortali per mantenere la piccola azienda e ci tiriamo la cinghia da tutte le parti.Le faccio queste domande:possono passarmi come coltatore diretto ,io non arrivo 156 gionate ogni anno? possono fare la multa a mia moglie che a tutto in regola le buste paghe e i modelli DMAG e dicono che sono infedeli? cortesemente la ringrazio



99. **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 10-1-2011 alle ore 19:24

Caro Pietro,
premesse che sul settore dell'agricoltura non ho competenze particolari, mi pare di capire (quindi) che tua moglie (pur non lavorando nell'aziendina) si è iscritta come datore di lavoro agricolo, assumendo a suo carico operai che poi lavoravano nella piccola azienda agricola gestita (di fatto) da te, che a tua volta eri inquadrato anche come bracciante agricolo per prestazioni (suppongo) verso terzi.
Così com'è messa la questione – se ho ben compreso – i rilievi che ti hanno mosso (per quanto, ne convengo, eccessivamente fiscali rispetto all'oggetto del contendere) hanno un fondamento.
Per la verifica più puntuale di eventuali possibili eccezioni formali o sostanziali rispetto a quanto ti hanno contestato, non posso però che rimandarti ad un esame più articolato che qui non può essere svolto.
Se ho mal compreso qualcosa, riscrivimi pure.
Ciao.



100. **Renato** scrive:

Scritto il 24-1-2011 alle ore 17:49

Buonasera.

Tralascio i complimenti (che sono comunque meritatissimi) e vengo direttamente al punto che mi preme.

Nel caso di una Sas con 3 soci accomandatari, tutti amministratori, è corretta la moltiplicazione della sanzione per lavoro nero (a colpire in egual misura i 3 soci)? La sanzione passa quindi da euro 1.500 ad euro 4.500.

Mi sembrerebbe una situazione assai pesante, che colpisce sì una leggerezza (6 ore accertate di lavoro nero, con una situazione generale di assoluto rispetto di normative), ma mi parrebbe in maniera sproporzionata.

Potrei avere cortesemente il suo parere?

La ringrazio in anticipo.

101.  **Mauro Chillè** scrive:
Scritto il 24-1-2011 alle ore 18:01

Si, la maxisanzione è in capo ad ogni socio amministratore. Tutti, solidalmente, hanno commesso l'illecito sanzionabile. Ognuno dei soci in qualsiasi momento poteva intervenire ed eliminare la situazione di lavoro nero.

Saluti

102.  **Andrea Asnaghi** scrive:
Scritto il 24-1-2011 alle ore 18:35

Caro Renato (grazie per i complimenti impliciti), come ti ha già risposto il buon collega Mauro, la sanzione è in capo ad ogni socio amministratore.
Una recente circolare del Ministero Lavoro sulla maxi-sanzione ha ulteriormente ribadito la cosa, precisando peraltro che solo la parte variabile viene moltiplicata, non così la quota fissa giornaliera (i 150 euro al giorno per intenderci).

Mi chiedi se non la ritengo una sproporzione (quindi è un parere a latere della risposta professionale) ed io ti rispondo senz'altro di SI'.

In una piccola azienda, di solito non tutti i soci fanno tutto, spesso chi si occupa dei rapporti con il commercialista (e "delle carte" in genere) è solo uno; lo stesso lavoro nero sarebbe stato meno grave se la sas avesse avuto solo due accomandatari (o molto più grave se ne avesse avuti 5) ?

Dico questo perchè vi sono alcune mancanze che hanno un valore per così dire oggettivo ed altre che ne hanno uno soggettivo, per esperienza il concorso in colpa di ciascun amministratore nella piccola azienda non è sempre evidente e (personalmente) lo riserverei solo per le materie di tipo penale (ammende comprese).

(d'altro canto, obiettivamente, che non solo un datore ma ben tre soci siano d'accordo sul tenere in nero un lavoratore è comunque un fatto di una certa rilevanza)

Qualora solo un socio (in un pluralità di amministratori) si occupi di alcune materie (lavoro, sicurezza, fisco, ambiente, etc.) possono essere stabilite delle deleghe esclusive in capo a ciascun socio in modo che solo lui sia sanzionato per la mancanza commessa nel determinato campo a lui affidato.

Concludo.

Vi sono forme di lavoro in nero che sono molto ingenuie (per quanto idiote, vedi la provina in nero) ... ma se invece di discutere sulla loro ingenuità semplicemente ce le togliessimo dalla testa (culturalmente parlando, intendo)?


Forse la pesantezza della maxi-sanzione (comunque, con il nuovo passaggio legislativo mi pare molto più calibrata rispetto alla precedente) suggerisce in modo molto diretto che con il lavoro non si scherza. bene, facciamocene una ragione, anzi meglio: una ragionevole prassi..

103.  **riccardo pedullà** scrive:
Scritto il 9-2-2011 alle ore 15:43


ciao Andrea,
volevo chiederti se avevi notizia di qualche sentenza riguardante la maxi sanzione "domestica"
riguardante la vecchia normativa.
credimi faccio fatica a credere che vi siano due trattamenti così diversi!

cordialmente

riccardo pedullà

104.  **riccardo pedullà** scrive:
Scritto il 9-2-2011 alle ore 16:45

.....scusate la ripetizione "riguardante"....mi sono impantanato nel.... tempus regit actum

105.  **Andrea Asnaghi** scrive:
Scritto il 9-2-2011 alle ore 17:30

meno male che hai chiesto scusa per la ripetizione, Riccardo ...
stavamo per chiamare i Carabinieri

no, sentenze sulla maxi domestica "passata" non ne ho raccolto finora (qualche prassi "segreta" di DPL
sì ... ma ho promesso di mantenere la riservatezza)

però passiamo la palla ai naviganti, magari qualcuno qualche sentenza dimerito l'ha già osservata !

106.  **massimo** scrive:
Scritto il 11-2-2011 alle ore 00:26

Gentile Andrea, sono ancora in attesa del verbale della Dpl...quello che volevo dirle è che mi è arrivata oggi una raccomandata di un avvocato che avevo sentito per una consulenza sul mio caso.
Consulenza di 5 minuti con la sua assistente il primo giorno, consulenza di 15 il secondo giorno con l'avvocato in persona. Dopo avermi espresso il suo parere, oralmente, ci si era congedati(23novembre)senza ulteriori accordi-appuntamenti. Oggi arriva una fattura di 235euro per la sua consulenza. De che?!? Che non m'ha nemmeno dato un foglio con su scritto il suo parere!!!! E senza avermi avvisato di niente oltretutto quando sono entrato nel suo studio! Bene, questa è la 5a volta in vita mia che ricevo una consulenza di un avvocato, per vari motivi ecc. ma mai mi è stata fatta pagare una lira/euro! Sarò anche fuori tema, ma nel minestrone della nuova maxisanzione io direi che si devono aggiungere anche certi episodi spiacevoli che possono capitare (in questi ultimi mesi attiro i casini come una calamita col metallo...). Signori, fate tutto in regola, ma soprattutto, ve lo consiglio vivamente, siate sempre e solo dei LAVORATORI DIPENDENTI!!!Vita lunga e serena a voi, seguite il Dott. Asnaghi, MAI FUORI LEGGE!!!

107.  **Andrea Asnaghi** scrive:
Scritto il 11-2-2011 alle ore 09:56

che dirti massimo ...

se non temessi di mancar di rispetto ai molti ottimi avvocati che conosco (insieme ad altri ... ehm ... "meno ottimi"...) tirerei fuori un vecchio detto milanese: "l'è mej un ratt un buca a un gat, che un omm in man a un avucatt " (trad.: meglio un topo in bocca a un gatto, che in uomo in mano a un avvocato).

però, lasciami dire ... 5 volte consulenze legali senza mai pagare una lira (o euro) !?! dai, questa è FORTUNA !!!

(scusa l'ironia, ma che altro posso dirti ? ah sì, considerando il tempo che ti ho dedicato io, mi dici dove mandarti il parcellone ? 😊)

per i tuoi "consigli" ...

1 – mai fuori legge ? ok, lo sottoscrivo in pieno

2 – sempre e solo dipendenti ? no ... si può fare – e bene – l'imprenditore, basta attenersi ad alcune sagge regole (e "avvicinarsi il più possibile" al precedente consiglio n. 1 😊)

108.  **massimo** scrive:
Scritto il 12-2-2011 alle ore 00:13

eh eh...ovviamente era uno sfogo, fatto qui proprio per rimanere in tema sulla maxisanzione, per portare a conoscenza d'altri la mia vicenda e quindi consigliare a chi dovesse capitare su questo blog di essere sempre il più possibile in regola (esserlo totalmente -non serve un suo parere su questo, la sollevo dalla situazione imbarazzante! – io credo veramente sia impossibile) nel proprio lavoro.

Per il caso delle 5 consulenze gratuite (1° marachella giovanile tutto fumo e poco arrosto-2° logo pizzeria copiatomi-3°/4°/5° il presente caso della maxisanzione, tutti palesemente gratuiti e non per conoscenze ecc) probabilmente sarò stato anche fortunato, l'avvocato ed il suo studio sono stati sicuramente scorretti.

Per il parcellone?:-)) vista la sua disponibilità dimostratami, sarei ben contento di affidarmi a lei in un caso del genere, se fosse più vicino a dove vivo e lavoro...o non farebbe differenza?...ma non è questo sicuramente il luogo ove discuterne!!!! Nel frattempo posso solo che ringraziarla virtualmente, di più non posso fare purtroppo!!

Per il fatto dipendente/imprenditore? chiedi ad un certo Gigi Furini, troverà sue(mie) notizie su qualsiasi motore di ricerca.

Buon lavoro, ci risentiremo e le farò sapere appena arriva il verbale dpl.

Cordiali saluti, Massimo.

109.  **Andrea Asnaghi** scrive:
Scritto il 12-2-2011 alle ore 10:32

Il grazie virtuale è ovviamente più che sufficiente, Massimo.

Furini è quello della pizza ?

Avevo letto interviste e riflessioni su quel libro, ma rimango delat mia idea.
L'imprenditore si può fare, ci sono centinaia di clienti che nel corso degli anni potrebebro testimoniarlo.
Che poi in Italia burocrazia ed altri mille inghippi ti facciano scappare un po' la voglia è altrettanto vero.
Ma con un piccolo aiuto (come cantava Zuccherò) ce la si può fare ...

110.  **Luca scrive:**

Scritto il 15-2-2011 alle ore 11:11

Carissimo Andrea, un mio cliente, titolare di un piccolo bar 2 anni fa ha avuto un accesso ispettivo e gli sono state irrogate tutte le sanzioni per due lavoratori in nero (una era la sua compagna...). Quindi: chiusura dell'esercizio, maxisanzione 3000 + 3000, sanzioni amministrative etc... in seguito a questa simpatica esperienza (ovviamente ai tempi non era ancora mio cliente, non avendo dipendenti in regola non aveva bisogno di un consulente..), ha regolarizzato i due dipendenti oggetto dell'ispezione più altri 4/5 dipendenti. Il 23 dicembre scorso ha ricevuto una simpatica comunicazione dell'Inail che se n'è uscita due anni dopo e vuole anch'essa la maxisanzione 3000+3000. Io credo che alla luce delle nuove norme sanzionatorie del "collegato" questa maxisanzione non sia dovuta, ma non riesco a trovare le giuste argomentazioni per presentare un buon ricorso. Tu cosa ne pensi?
Grazie mille! L.

111.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 15-2-2011 alle ore 12:10

Caro Luca, dividiamo il parere tecnico dall'opinione.

Per quanto riguarda ciò che presuppone il tuo quesito, l'irrogazione della maxi-sanzione si è già interamente consumata e per il principio del tempus regit actum non vedo (ma magari sono miope io...) alcuna possibilità di "svangare" il vecchio importo della sanzione civile; quindi impossibile applicare i nuovi importi (nel caso, metodi di calcolo), sicuramente molto più equi.

Ho invece sempre avuto un'opinione fortemente contraria ad una lettura della maxi per cui le sanzioni civili minime sarebbero moltiplicate per ogni ente interessato.

La lettera della norma di legge lascia spazio all'interpretazione, più equa, per cui il TOTALE delle sanzioni civili minime sia di 3000 euro per ciascun dipendente.

Una diversa lettura porterebbe a risultati incostituzionali e diversificazioni che non stanno nei fatti: poniamo ad esempio tre casi differenti di lavoro nero (con la vecchia norma) di medesima portata ma con differenti inquadramenti:

a. lavoratore soggetto solo ad Inps e non ad Inail (ipotesi residuale ma non impossibile)

sanz. civile minima (con la vecchia norma) 3000

b. lavoratore soggetto ad Inps ed Inail

sanz. civile minima 6000

c. lavoratore soggetto ad altra contribuzione IVS (poniamo: Enpals), più contribuzione c.d. minore Inps + Inail

sanz. civile minima ... 9000 !!!!

Mi pare evidente la disuguaglianza ed iniquità

e su ciò un ricorso io lo farei ... ma bisogna essere disposti (temo) a seguire la via giudiziale

112.  **Luca** scrive:

Scritto il 15-2-2011 alle ore 14:37

Grazie per la celerità e l'estrema chiarezza. Credo che un ricorso lo farò..:)

L.

113.  **PAOLO** scrive:

Scritto il 16-2-2011 alle ore 19:09

Ciao Andrea,

vedo che sono in buona compagnia ..che dire ai colleghi imprenditori questa maxi-sanzione è da fuori di testa per l'entità delle sanzioni e perché colpisce piccole cose come bar ristoranti e piccole aziende ma il lavoro nero nei cantieri nelle campagne continua senza problemi ma vengo subito al fatto che mi assilla .. io ho fatto ricorso al verbale dell'INPS da cui poi nasce la maxi il giudice ha bloccato la cartella esattoriale e siamo lungo il procedimento ma succede che avendo la sede in un' altra città l'INAIL mi notifica il verbale poi la cartella a cui faccio ricorso ed ero convinto che il giudice ritenesse che essendo il verbale dell' INPS che fa diciamo fede se viene invalidato cade tutto...ma niente di tutto ciò il giudice acquisisce gli atti dall'altro tribunale ,ma dico siamo matti ma perchè devo sostenere un'altra causa ?

Dimmi che c'è qualcosa che non va altrimenti considero veramente di espatriare (accetto consigli per un luogo ..caldo)

114.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 17-2-2011 alle ore 10:25

Paolo, questa "nuova" maxi-sanzione (a parte le piccole critiche evidenziate nel post) non è assolutamente da "fuori di testa", (semmai è da "fuori di testa" tenere personale in nero – e questo DA SEMPRE!).

La precedente versione della maxi-sanzione (per non parlar di quella prima ancora, giudicata addirittura incostituzionale) conteneva diverse criticità, anche pesanti.

Però, ripeto, se scomparisse il ... "malvezzo" di tenere personale irregolare, forse sarebbe tutto più facile e chiaro, no ?

Su quel che dici, dobbiamo constatare di contro il malvezzo della P.A. di utilizzare scarsa ragionevolezza, coordinamento e buonsenso.

In teoria, sarebbe meglio che un accertamento di una qualsiasi cosa (non solo il lavoro nero) si completasse con una disamina, sanzione e regolarizzazione (oppure no) a 360 gradi, senza che ogni amministrazione ci aggiunga – con i "suoi" tempi, il "suo" pezzettino, cieca a quanto succede negli altri Enti (cieca, ovviamente, quando c'è da dare, perchè invece quando c'è da prendere, chissà com'è, la P.A. "ci vede benissimo", come la sf—, del resto...).

115.  **Mauro Chillè scrive:**

Scritto il 17-2-2011 alle ore 10:58

Paolo, leggo con perplessità il tuo commento. Imprenditori che hanno lavoratori in nero, io preferisco vadano... all'estero? vadano dove preferiscono, basta che vadano. Io con quello che pago di tributi all'anno preferisco fare a meno di questi imprenditori. Se tutti pagano (come faccio io che mensilmente erogo stipendi a più non posso) ognuno di noi pagherebbe meno. Grazie a pseudo imprenditori (imprenditore è un concetto che dovrebbe essere chiaro nel significato, ma mancando la cultura della sicurezza, della legalità e dell'impresa, si considerano imprenditori anche bottegai piccoli o grandi che siano) chi lavora ispirandosi a principi di legalità soffre nel mercato perchè non può competere con persone che hanno lavoratori in nero o che scontrinano solo una parte dei corrispettivi. Non so quanti dipendenti abbia tu, io ne ho parecchi e non mi sogno di averne in nero, pertanto in primis, la massimizzazione colpisce chi non è regolare, e ben venga ... secondo è anche troppo bassa e non sto a spiegarti i motivi tecnici.

Vedi caro Paolo, se io e te operiamo nello stesso mercato e tu vendi il tappo di sughero a 1 euro perchè hai lavoratori in nero e pertanto un Costo Unitario Prodotto inferiore al mio che ho tutti regolarmente assunti e devo vendere a 1,20 ... io esco dal mercato a causa della tua illegalità. Pertanto se si decide di premiare coloro che operano in modo irregolare, dobbiamo riscrivere la costituzione alla quale persone come mio nonno hanno contribuito fortemente (molti con la vita) alla realizzazione. Se si decide per questo...no problem basta saperlo e vediamo chi è più bravo ad imbrogliare gli altri, pensi di essere il più furbo d'Italia? Finiremo alla rovina, (io per primo che sono un fesso non in grado di imbrogliare) valuta se tu saresti in grado a livello di furbizia a competere con "talune" figure

Il discorso da farsi Paolo non è questo .. sono ben altri. Se tu hai un conto economico pulito (da buon imprenditore e non da cattivo bottegaio) non hai bisogno del lavoro irregolare per stare sul mercato. La legalità dobbiamo pretenderla perchè anche tu poi come me ... finisci per pagare meno l'acqua, la Tarsu, i contributi sociali, i bolli, le imposte. Pretendi Paolo che anche il tuo vicino sia regolare, anzichè fare una rincorsa al contrario.

Gli imprenditori in Italia hanno altri problemi che non sono la maxi sanzione, te ne elenco solo alcuni:

- 1) Accordi di Marrakesh ed ingresso senza regole nella world trade organization di paesi emergenti
- 2) troppa interferenza del pubblico nella privata iniziativa
- 3) Enti inutili, lenti, disorganizzati che però devi consultare per poter fare impresa
- 4) Sistema incentivi totalmente inutile
- 5) Giustizia luuuuuuuuuunga, incerta, e talvolta paradossale nelle decisioni
- 6) Banche ed assicurazioni (questi sono un dramma)
- 7) Sindacati obsoleti

Questi sono i problemi delle imprese grandi o piccole che siano.

Saluto

116.  **massimo scrive:**

Scritto il 17-2-2011 alle ore 12:24

Caro Mauro, capisco e condivido il tuo sfogo. Sono stato punito per un comportamento scorretto con la mia azienda, forse dettato più che altro dall'inesperienza e dalla poca informazione che ho del sistema. Detto questo, vorrei che mi dessi la ricetta magica per far funzionare una pizzeria d'asporto in modo completamente trasparente e legale. Io sono ancora convinto che con le norme, legislazioni, limiti, e che dir si voglia, ATTUALI, non sia per niente possibile. Non parlo solo di personale in nero, parlo di tutte le norme che regolano il mio settore. Non voglio polemizzare, assolutamente, credimi, aggiungo

solo il mio sfogo al tuo. Dettato da altra situazione, ovviamente. Buona giornata, ed ovviamente, speriamo un giorno di poter vendere tutti noi i tappi ad 1,20 euro....



117. **Mauro Chillè scrive:**

Scritto il 17-2-2011 alle ore 13:11

In Italia Massimo, su questo ha ragione Paolo, non ci sta modo. Ma il discorso mio è, non pago il biglietto perchè non lo pagano altri, se mi beccano mi lamento? Questo non va bene ... ma non va bene che non lo paghino neanche gli altri, e qui sta il problema... cultura, della legalità e dell'impresa.

Oggi aprire una impresa è eccessivamente facile ... non ci sono esami, nulla di nulla. Un tempo almeno l'esame camerale era una base per consocere le basi in materia di Iva, Redditi, Commercio e Lavoro. Parlo delle basi, meglio che nulla.

La soluzione? non è attuabile Massimo in Italia... tu non puoi vendere una pizza ai funghi a 6 euro ... è troppo poco. Io non posso fare un cedolino paga a 23 euro ... è troppo poco.

6 euro una pizza funghi –

materia prima 1,30 euro (e ci sta...)

utenze (compreso legname e o carbone) 78 cents

Ammortamento arredi e attrezzature 1 euro

Servizi amministrativi (Commercilista ed altro) 0,40 cents

Varie deducibili (Inps, Inail etc)(1 euro)

Imposte 0,15 cents

Guadagno netto reale su pizza media ... fatti il conto

Ma poi

DVR (doc valutazione rischi) relazione rischio connesso (antistress) diritti su casse fiscali e balzelli vari + perdite di tempo per ogni ente con cui devi avere a che fare ...

Sei in perdita

La tua attività è in perdita a prescindere Massimo perchè non puoi alzare il prezzo della pizza (anche perchè il tuo collega concorrente a sua volta ha personale in nero in particolare i ragazzi di consegna)per tanto nessuno alza il prezzo e quindi per me ... in bocca al lupo ma la vedo dura, molto dura.

Recuperi se hai qualche tavolo con servizio annesso, allora il venerdì e sabato puoi fare il guadagno, ma solo da lì. Con l'asporto recuperi i costi e col servizio (occhio senza dipendenti) puoi fare un po di guadagno.

Le uniche imprese che rendono allo stato attuale, dopo che hanno preso tutta la liquidità in silenzio e col tacito benessere dei Governi occidentali, sono le banche e le assicurazioni e tutto ciò che è gioco. Dammi un settore a caso

e ti do i dati che dimostrano che non conviene l'impresa. Se ci stanno utili, ci sta un imbroglio nella filiera di produzione.

Una attività che da utili è la vendita di panini (fatti come si deve in modo artigianale) in zone come la mia ricca di uffici pubblici e privati. Ho riscontrato margini di guadagno interessanti ancora se gestiti dal solo titolare con la moglie. se hai però un dipendente, ipotizzando che trovi una persona che voglia di lavorare e che ti renda al 60% di quello che faresti tu 8 ed è una eccezione) cominci a perdere guadagno. Con 2 dipe al 60% pareggi. Già con 3 dipendenti sei in perdita netta sia MOL che di EBT.

Mi spiace Massimo, abbiamo consumato con le nostre mani la ricchezza monetaria affidandola a gente che può operare in campo internazionale ed è riuscita a spostare i soldi nostri risparmiati in altri paesi.

Con tacito benessere dei governi e delle banche centrali.

Unica soluzione, sono anni che ci ragiono, è la scuola, puntando all'educazione civica e alle specializzazioni ed il turismo. l'italia ha un patrimonio culturale immenso e gratuito, ce lo hanno

lasciato i nostri avi a gratis. Invece quello lo abbandoniamo per fare le scarpe che possono fare in bulgaria ametà del prezzo. Dai il mare sardo o il palio di siena agli americani, ci fanno un bilancio dello stato! Questo è il nostro problema massimo, guardiamo gli altri e non riusciamo a concentrarci sul nostro. Ed ecco che le industrie chiudono, è ovvio ... ma come si può pensare di produrre cemento, o acciaio, o tecnologia in Italia se in India è metà e forse meno il costo di produzione ... Puntiamo su ciò che non è copiabile dai cinesi ed è petrolio accidenti, è gratis, disponibile, aspetta solo di essere raccolto .. il Turismo ben pagato.
Ma è l'Italia della Utopia...
ciao



118. **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 17-2-2011 alle ore 13:17

Carissimi,
riporto il discorso, se permettete, sul piano specifico e non generico.

1. Cominciamo a condividere un concetto: oggi come oggi, le possibilità (legali e corrette, mica la rit. d'acconto e schifezze simili ...) che esistono per inquadrare il personale NON giustificano assolutamente il lavoro nero.

2. L'apparato sanzionatorio deve essere il più possibile equo e serio. Qui sta la particolare difficoltà del legislatore, perchè "la pena di morte, sempre" oppure "liberi tutti" sono i due opposti (facili, e pertanto idioti) entro cui si colloca un sistema sanzionatorio equilibratamente (ma altrettanto efficacemente) deterrente.

3. Premesso questo, l'iniziativa privata oggi soffre di "lacci e laccioli" notevoli.
Intravedo un modo tipicamente italiano di impostare le cose: regole (che spesso vuol dire anche, e purtroppo a volte anche SOLO, burocrazia) esasperate, controlli così così, comportamento e sensibilità sociale a livelli bassi.
Meno regole (e magari già che ci siamo, più chiare ...) e più controlli diretti sarebbero efficaci, e forse (forse ...) contribuirebbero ad uan maggiore educazione sociale collettiva.

Mi fermo per non andare a mia volta troppo fuori tema, anzi OT come dicono gli internauti.



119. **Mauro Chillè** scrive:

Scritto il 17-2-2011 alle ore 13:33

Andrea ciao
dopo la scadenza di ieri (a proposito di balzelli tutti nostrani) posso scrivere con piacere al tuo blog e recuperare le volte che vorrei scrivere ma non riesco.

La sanzione è equa? son gusti, come dire ... la pasta è salata? Per me è troppo bassa, facciamo 2 conti:

12 mesi di lavoro nero stipendio a ccnl commesso di 4° liv;

No inps (380 mensili)

No Inail (18 euro circa mensili)

No tutela in caso di infortunio (il costo è così alto che basta prendere i dati Inail 2009 ma potremo sintetizzare in 1.800,00 mensili)

No imposte pagate (non si può fare calcolo, io e te la strada la paghiamo, perchè non deve contribuire anche chi assume in nero?)

Tensioni sociali latenti (la persona in nero non chiede magari assegni di famiglia, non può stabilizzarsi con un mutuo prima casa a tasso agevolato, non dire ...domani sono a a lavoro)

Irap (circa il 3,80 del lordo annuale)

La lista è lunga.

La maxisanzione sono 3.000,00 circa ridotti. Non contare i giorni, tanto ci sono 100 escamotage per ridurre a 2/3 giorni e io son testimone diretto. Adesso... parliamo di 3.500,00 forse... è troppo poco.

L'anno scorso, è uscito sul giornale credo anche sulla stampa nazionale, a cagliari provincia un padre con bambino appena nato, è caduto dalla pala di una ruspa usata come ponteggio ... è morto. Non era assicurato ...

Signori scusate, parlo per tutti coloro che scrivono nel blog ... ma di cosa parliamo? di 3.500,00 euro?

La maxisanzione è bassa, troppo bassa.

Ciao

120.  **Paolo scrive:**

Scritto il 17-2-2011 alle ore 13:39

Caro Mauro,

sono pienamente d'accordo con te sui lavoratori in nero ,io non ne ho mai avuto però sinceramente ho fatto abbastanza provini in nero e questo l'ho già ribadito su un'altro post perchè ritengo di non dover spendere 2000 euro di consulente per fare una decina di prove per un assunzione .Sulle piccole ditte cmq non per giustificare ma ci danno addosso un po tutti io per esempio che per il tipo di lavoro che faccio(appalti bar su ospedali) non ho personale in nero se non la famosa provina. Negli ultimi 20 anni ho affrontato 3 cause di lavoro basate su dei dipendenti che hanno affermato il falso e sono state sostenute dai signori sindacati con i loro studi legali con cui ci sguazzano a spese dei piccoli imprenditori e poi dall'altra parte ci sono anche i nostri avvocati che fanno parte del sistema 3/5 udienze max poi si abbassano drasticamente le pretese del lavoratore e vai con l'accordo totale spese legali medie 5/7000,00 euro per nessuna giusta pretesa del lavoratore.Con l'ultima causa che ho in corso sono passato a fare ciò che avrei sempre voluto e cioè coinvolgere la procura sulle false dichiarazioni e sui fasi testimoni (amici,parenti ,fidanzati ,mariti ,mogli eccc...)e le cose sono cambiate in corso di causa .Vorrei soffermarmi sulla cosa che meno mi piace di questa maxi-sanzione..... e cioè l'aver messo i famigliari come lavoratori subordinati io sono stato colpito per mia sorella mi hanno recuperato un anno immagina la sanzione e ti dico che mia sorella aveva un interesse diretto nell' azienda in quanto moglie del mio socio e solo perchè in pratica la sua presenza era giornaliera (non ha nulla da fare)ma di controllo dei dipendenti (e di sua iniziativa) su dichiarazione di di una dipendente che tra l'altro può testimoniare solo di 6 mesi l'inps ha elevato il verbale per 320 gg e su quale base vedremo ora siamo ai dibattimenti iniziali.Per finire in Veneto l'impresa familiare è ed è stata il motore dell'economia quando c'è crisi la famiglia aiuta e collabora in azienda, chi non capisce questo non capisce i Veneti come il sig. Bersani però anche qualcun'altro di questo governo non li capisce anche se poi nè prende i voti ma arriveremo alla resa dei conti(non sono della lega) .Fare cassa è buono per tutti i colori.

QUELLO CHE MI VA STRETTO E CHE SIAMO ARRIVATI A SANZIONI CHE SI BASANO SU
SUPPOSIZIONI E TEOREMI

saluti

121.  [Andrea Asnaghi](#) scrive:
Scritto il 17-2-2011 alle ore 17:07

A Mauro (post 119, ma non avevo letto il 117):
sulla equità della maxi-sanzione io ragiono pensando ad alcuni spropositi della precedente versione (se vuoi farti un giro, e magari un sorriso, su un mio vecchio articolo:
http://bollettinoadapt.unimore.it/allegati/08_8_102_ASNAGHI.pdf).

In termini di gusto/sensibilità, ognuno ha i suoi ed è difficile confrontarli. In termini di idea, io preferisco che la sanzione abbia un aspetto deterrente ed educativo, piuttosto che uno prettamente vendicativo/punitivo: da questo punto di vista, apprezzo decisamente la possibilità di riduzione della sanzione in caso di regolarizzazione (la c.d. diffidabilità) della nuova maxi.

Apprezzo inoltre il fatto che il Ministero abbia deciso di sposare l'orientamento della "sanabilità spontanea" della mancata CO (come da circolare ministeriale), con tempistiche di buon senso e condivisibili.

Ricorda infine, Mauro, che:

- la maxi è aggiuntiva rispetto alle altre sanzioni ed a tutti i debiti e sanzioni inerenti i mancati pagamenti;
- per il principio della c.d. automaticità delle prestazioni, il lavoratore, anche se in nero, è assicurato;
- se l'ispettore non è uno sprovveduto, l'ipotesi di spacciare per buoni due o tre giorni invece di un anno la vedo un po' dura ...

122.  [Andrea Asnaghi](#) scrive:
Scritto il 17-2-2011 alle ore 17:31

Per Paolo (120):
la maxi sui collaboratori non c'è (quasi) più.

Le sanzioni/ispezioni che si basano su supposizioni e teoremi vanno combattute, senza se e senza ma (certo, aggiungerei: se non ci fosse nemmeno una prestazione "spuria" sarebbe meglio, se no l'Italia mi sembra già abbastanza piena di gente che urla al "teorema" ma che non fa nulla per essere in posizione meno "ambigua").

Sulla provina in nero (che già ho definito "idiota" alla fine del primo post) non sono assolutamente d'accordo, e te lo dico non da un punto di vista "sociale", ma meramente tecnico.

Per la norma italiana, che ti piaccia o no, dopo 30 secondi (facciamo 5 minuti, vè ..) di adibizione al lavoro il lavoratore incarna tutti (ma proprio tutti) i diritti di un rapporto subordinato.

Così, se dopo mezza giornata hai deciso che il lavoratore "in provina" non ti va bene e lo lasci a casa hai fatto:

- un licenziamento orale e perciò NULLO;
- sei pertanto esposto a conseguenze di natura risarcitoria ed il rapporto di lavoro prosegue;
- non puoi invocare la prova (deve essere conclusa per atto scritto);
- nel caso, ti becchi ovviamente anche la maxi sanzione ed annessi e connessi.

Ovviamente vai avanti pure così, se ritieni: io da consulente non te lo consiglierei mai, e penso che mi sarei guadagnato onestamente gli eurini di questo consiglio e di qualche assunzione regolare in prova (però 10 prove 10 per un buon barista mi sembrano un po' eccessive; non gli fate anche qualche colloquio prima ??). Non credo invece che tu possa poi lamentarti di cause di lavoro "sostenute dai signori sindacati con i loro studi legali con cui ci sguazzano a spese dei piccoli imprenditori" (per dirla

con parole tue): insomma (come dicono mi pare a Roma) se uno le rogne se le cerca, poi se le gratta pure...

123.  **massimo** scrive:
Scritto il 26-2-2011 alle ore 10:37

Buongiorno, solo una domanda, ma c'è un limite di tempo per la notifica delle sanzioni inps, inail, dpl?

124.  **Andrea Asnaghi** scrive:
Scritto il 4-3-2011 alle ore 11:22

Massimo, scusa ma ti ho visto solo ora ...

La contestazione di quanto accertato deve arrivare entro 90 gg dal termine dell'accertamento (il termine pertanto è mobile e dipende dalla "chiusura dei dubbi" relativi all'accertamento – ovviamente in caso di dilazione "sospetta" si può accertare e contestare un differimento "sospetto"; inoltre se – rispetto ad un accertamento complesso – vi è un'evidenza immediata di una violazione, la stessa andrebbe contestata a parte per stare entro i predetti 90 gg).

Invece temo che l'arrivo dei provvedimenti di recupero contributivo sia soggetto al solo termine prescrizioneale.

125.  **massimo** scrive:
Scritto il 4-3-2011 alle ore 12:26

Grazie Andrea, ma ho capito ben poco!!!

Avevo capito che funzionasse così:

-ispezione inail con relativo verbale/ verbale accertamento conclusivo/notifica sanzioni entro 90gg da quest'ultimo (questo per quanto riguarda l'inail;

-Inail trasmette a Dpl le informazioni quando il suo accertamento è stato concluso (anche qui in teoria ha praticamente 90 gg di tempo per passarli alla dpl)/dpl ha a sua volta 90gg di tempo per notificarmi sanzioni.


Ad adesso sono passati 101gg dal verbale di accertamento conclusivo inail. Cosa sta succedendo?

126.  **Andrea Asnaghi** scrive:
Scritto il 4-3-2011 alle ore 13:14

risposta simpatica (di pelle): che si sta perdendo del tempo, cosa che a te può solo portare beneficio

risposta tecnica: che Dpl sta accertando cosa fare, non sei ancora fuori dai giochi ma più il tempo passa potrai obiettare sul ritardo qualora potresti dimostrare che il tempo impiegato abbia superato i

limiti normativi senza giustificazioni adeguate (che l'ispettore accorto di solito si preoccupa di trovare...).

127.  **massimo scrive:**

Scritto il 5-3-2011 alle ore 11:10

il momento più brutto del giorno per i prossimi due mesi e mezzo sarà controllare la posta insomma!
grazie Andrea!

128.  **elena scrive:**

Scritto il 18-3-2011 alle ore 09:52

Buongiorno Andrea, ieri è capitato ad un mio cliente titolare di una pizzeria artigianale l'accesso ispettivo della DPL nel quale sono stati trovati 2 dipendenti regolari e 1 non regolare che aveva preso servizio da un'ora (da notare che è stato in regola con la stessa ditta fino a Novembre ed era stato chiamato per l'occasione della festività) l'accesso si conclude con separato provvedimento alla sospensione dell'attività d'impresa a decorrere dalle ore 12 del giorno dopo ovvero oggi a meno che non versi la somma di € 1.500,00...oggi io provvedo alla messa in regola a tempo indeterminato come consigliato dalla DPL, gli sarà irrogato qualche altra sanzione?
Ti ringrazio anticipatamente...

129.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 19-3-2011 alle ore 08:26

ciao elena,

la somma a cui fai riferimento non c'entra con la maxi-sanzione (anche se ha un importo simile) ma è quella (aggiuntiva) prevista in caso di sospensione ex art. 14 d. lgs. 81/2008 (vedi in particolare i commi 3 e 6).

Quindi anche la maxi-sanzione verrà (successivamente) applicata; nel caso penso che si tratti di euro 1500 + 37,50, che sono il minimo ed 1/4 della cifra fissa giornaliera x 1 giorno (visto che hai adempiuto alla diffida a regolarizzare).

Inoltre, si aggiungono le altre eventuali sanzioni per violazioni connesse (essendo un solo giorno, non saranno granchè...) salvo per la mancata CO, che viene assorbita nella maxi-sanzione.

Certo che la vicenda che racconti mi da uno spunto, ancora una volta, per ribadire l'assoluta "leggerezza" (stavolta ho usato un termine neutro) di avere personale in nero, che oggi non ha nessuna ragione di essere giustificata, nemmeno per un'ora (anzi, direi SOPATTUTTO per un'ora, che – in termini di costo del lavoro- risulterà essere piuttosto "cara", mi pare ...).

Dobbiamo avere nel dna (ed instillarlo in quello delle aziende che assistiamo) che NESSUNO deve mettere piede in azienda senza una precedente e meditata regolarizzazione !!!

130.  **elena scrive:**

Scritto il 21-3-2011 alle ore 10:21

Assolutamente concordo sul fatto che il personale vada sempre prima regolarizzato e poi adibito al lavoro, sfortunatamente siamo in pochi a pensarla così (e nei pochi non rientrano certo i datori di lavoro)...per cui viene da dire "Ben ti stà" anche se ragionandoci un po' sul d.lgs 81 ci sarebbe da ridire...magari applicarlo con proporzioni diverse.

Grata della risposta auguro buona Giornata.

131.  **Liviana scrive:**

Scritto il 22-3-2011 alle ore 10:23

Buongiorno Andrea, ad un mio cliente la DPL ha fatto una visitina di cortesia ed ora, dopo aver fatto revocare il provvedimento di sospensione attività per lavoro nero (ti dicono era in prova no!), mi trovo a preparare i documenti richiesti da marzo 2006 ad oggi da presentare i primi di aprile. Da un controllo fatto risulta che nel 2005 evessero assunto un apprendista di ben 28 anni con modulistica Centro Impiego del vecchio apprendistato (legge del 55 e legge Treu): il ccnl è quello del Turismo pubblici esercizi, la regione è Lazio e da quanto ho potuto verificare c'era un accordo con la regione del 2005 per l'applicazione sperimentale dell'apprendistato professionalizzante.

Ti chiedo un parere, se vorrai rispondermi: la formazione non è stata fatta nè interna nè tantomeno esterna, l'età per il vecchio apprendistato era over (la ditta non è artigiana), per evitare il disconoscimento dell'apprendistato con conseguente sanzione soprattutto per i contributi INPS, posso io ora procedere a dare al dipendente le differenze retributive come arretrati (non a tassazione separata ma corrente, giusto?) configurandolo come un "normale dipendente" e pagare velocemente, prima della consegna documenti alla dpl, le differenze contributive all'INPS con F24?

Grazie

132.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 22-3-2011 alle ore 10:58

Cara Liviana, il tuo argomento è piuttosto "OT" (come dicono gli internauti, io mi attesto sul vecchio vocabolo "fuori tema"), come già detto in altre risposte ti inviterei – quando hai bisogno di un confronto su casi del genere – a frequentare Forum come quello di Adapt (<http://www.adapt.it/forum/>), ove spero troverai, insieme a noi frequentanti, risposte ed interessanti percorsi di approfondimento. Intanto, per dovere di ospitalità, ti rispondo.

Mi pare che tu suggerisca una immediata regolarizzazione "ante-rilievo-contestazione" su un contratto di apprendistato che "non ti convince". Potrebbe essere un buon tentativo, ma così com'è messa la situazione (e la legge) ho l'impressione che la sanzione di cui al c. 3 dell'art 53 d lgs. 276/03 non sarebbe comunque evitabile.

133.  **carmen scrive:**

Scritto il 22-3-2011 alle ore 15:18

gentile Andrea rispondimi solo con un sì o con un no: si applica la maxi sanzione per i domestici non regolarmente assunti prima dell'entrata in vigore del collegato lavoro? con o senza diffida?

134.  **Mauro Chillè scrive:**

Scritto il 22-3-2011 alle ore 15:47

Andrea ciao

non sapendo come fare ti scrivo qui. Questo tema mi pare abbia esaurito gli argomenti, credo ormai ci siamo detti tutto, volevo chiederti se ti era possibile aprire o riaprire (già che mi risulta un precedente) il tema degli enti bilaterali.

La circolare del 15 Dicembre Min del lavoro è molto importante a mio parere. Siccome sto valutando per i miei clienti di farli cancellare dalle associazioni di categoria (Ascom and company) anche per il tentativo spudorato di scroccare soldi (altri) tramite sti fantomatici enti bilaterali, vorrei approfondire l'argomento anche perchè hanno furbescamente trovato il modo di aggirare il problema della parte obbligatoria del CCnl inserendo argomentazioni nella parte retributiva e normativa. Credo che questo argomento debba essere affrontato a dovere.

135.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 22-3-2011 alle ore 16:16

gentile carmen

sarò telegrafico come desideri (ma la tua domanda si situa in un confine chiaroscuro, lo sai vero ? o pensi che sia tutto chiarissimo ?).

stando alla logica applicativa della maxi (per quanto qui con un risvolto quasi assurdo) direi che se la violazione si è consumata ante collegato (il rapporto con la colf è finito) si applica la maxi, se la violazione è proseguita (scoprono oggi la colf in nero) NO !

La diffida segue la stessa strada, non essendo configurabile una diffida su una violazione già consumata.

se ci ripenso, ti riscrivo ...



136.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 22-3-2011 alle ore 16:25

caro Mauro, come vedi il post è tutt'altro che esaurito.

Il tema Enti Bilaterali ha comunque un suo post qui.

su quanto mi scrivi, mi permetto un collegamento diretto al forum di Adapt: vedi ad es.

<http://www.adapt.it/forum/viewtopic.php?f=9&t=4920>

s

Se ritieni, discutiamone anche lì (dove ne stiamo già, come vedrai, discutendo, così come sul Forum nazionale dei CDL).

Sul tema la penso come te: hanno trovato un modo scaltro di aggirare il problema, ma questo è insito nella logica di "espansione" della bilateralità: una ragione di più per ipotizzare verso gli EB una vigilanza attiva e non uno sterile combattimento.

comunque: ascom (e il relativo contributo) non è ente bilaterale e parte economico-normativa, ma PARTE OBBLIGATORIA.

ciao (ti aspetto anche "di là") !

137.  **caterina scrive:**

Scritto il 20-4-2011 alle ore 10:32

buondi vorrei un chiarimento da lei se è possibile: in una snc sono stati trovati 2 lavoratori in nero, l'ispettore mi ha detto che essendo presenti nella società 2 soci anche con poteri disgiunti verrà applicata la sanzione ad entrambi. Io francamente non ho trovato il riferimento normativo spero lei mi possa aiutare grazie

138.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 20-4-2011 alle ore 11:11

Cara Caterina, il riferimento, più che normativo è di prassi ed il problema che tu sollevi è di carattere generale.

Le sanzioni amministrative puniscono il "trasgressore" (cioè colui che compie materialmente l'inadempimento): in questo caso è chi – amministrando l'azienda – ammette al lavoro personale irregolare. Se più persone amministrano l'azienda con i medesimi poteri e responsabilità, la sanzione si "amplifica" moltiplicandosi per il numero di amministratori (anche nella circolare Min Lav 38/2010 l'ultimo periodo lo dice chiaramente). La azienda o la società è solo responsabile in solido delle sanzioni rivolte a ciascuno degli amministratori, a meno che non si riesca a provare con qualche documento formale (meglio di data certa) l'affidamento di queste responsabilità e compiti in capo ad un determinato socio (o amministratore) specifico (ovviamente dotato di poteri effettivi, non solo una "testa di cuoio") che in questo caso risulterà l'unico sanzionabile.

Non sempre tale "zelo" è applicato dagli ispettori, ma diversi lo fanno (anche perchè sarebbe un obbligo per loro procedere in tal senso). (Qualcuno più "generoso" accetta un documento – anche un po' posticcio – volto a limitare i danni).

Ciò ci porta – in una attività professionale accorta e mirata – ad esaminare questioni di buona tecnica societaria che sempre più investono anche società minime (non solo le "enterprise"), in cui la divisione delle responsabilità serve a prevenire la dilatazione sanzionatoria che può essere molto pesante.

Qualcuno osserva, infine, che a moltiplicarsi sarebbe solo la sanzione-base (quella da 1500 a 12000 per intenderci) e non quella giornaliera.

ciao ! facci sapere...

139.  **caterina** scrive:

Scritto il 20-4-2011 alle ore 11:31

grazie andrea sei stato veramente gentilissimo a rispondermi subito, sto qui alitigare con colleghi che invere asserivano che è solo la società che risponde in primis ed i soci solidalmente, invece io sostenevo quello che pèoi tu mi hai scritto.L'ispettore mi ha chiesto un atto notorio da dove si evince chi tra gli amministratori si occupa del personale.

140.  **Mauro Chillè** scrive:

Scritto il 20-4-2011 alle ore 11:59

Le reponsabilità in materia di lavoro (e pertanto le relative violazioni e le rispettive sanzioni)mnelle società di persone ricadono sui soci solidamente. Pertanto in snc , su tutti i soci.

Un consiglio, fai un ascrittura privata tra i soci (registrata però) affinché sia uno a gestire i rapporti coi dipendenti.

Ciao

Mauro

141.  **GIUSEPPE** scrive:

Scritto il 22-4-2011 alle ore 22:45

SALVE ANDREA GIORNO 18-4 2011 HO AVUTO UN CONTROLLO DALLA GF DOVE MI HANNO TROVATO UNA RAGAZZA CHE PER 4 GIORNI NON ERA STATA MESSA IN REGOLA MA NON PER COLPA MIA MA PER UN DISGUIDO TRA ME E IL CONSULENTE PERCHE' GIORNO 12-4 2011 SONO ANDATO DAL CONSULENTE LUI NON ERA NELLO STUDIO E NON ABBIAMO POTUTO SISTEMARE IL CONTRATTO COMUNQUE GIA' ESISTENTE PERCHE LA RAGAZZA IN QUESTIONE IN PASSATO HA GIA' LAVORATO CON ME NEL 2010 DA LUGLIO A SETTEMBRE E DA SETTEMBRE A DICEMBRE DEL 2010 CON UN CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO, LA SEGRETARIA HA LASCIATO UN APPUNTO MA IL CON SULENTE NON HA INVIATO LA COMUNICAZIONE,SONO TOTALMENTE IN BUONA FEDE PENSI SI POSSA FARE RICORSO LA MULTA E 3000+1500+600 GRAZIE CORDIALI SALUTI

142.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 27-4-2011 alle ore 10:33

Mauro, il consiglio è buono ma a mio avviso la logica sanzionatoria è invertita: sanzionato l'amministratore (o gli amministratori, se più di uno – e difatti per questo è ottimo il consiglio, che già

accennavo, di rivedere e distribuire le responsabilità), responsabile in solido la società.

143.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 27-4-2011 alle ore 11:02

Giuseppe, la "buona fede" ha un aspetto meramente "consolatorio", a meno che il consulente non ti abbia garantito che l'assunzione era stata (o sarebbe stata) fatta.

Ma anche in questo caso, eventuali "confronti" sul rimborso delle sanzioni saranno fra voi due (tuttavia, se posso, personalmente – pur rispondendo sempre e molto coscienziosamente di eventuali errori commessi – non ritengo che "la segretaria ha lasciato un appunto" ti desse una qualche certezza/assicurazione concreta sul fatto che l'assunzione fosse realmente partita).

In ogni caso, non mi trovo con gli importi che esponi: essendo ora la maxi-sanzione diffidabile, dovrebbero essere "solo" 1500 + 150 (37,5 x 4 gg.). Se ti avessero comminato la sanzione senza previa diffida, l'atto è annullabile per vizio formale.

Auguri e facci sapere.

144.  **Mauro Chillè** scrive:

Scritto il 27-4-2011 alle ore 11:45

Ciao Andrea, forse non ho compreso la tua risposta.

La responsabilità in soggetti senza personalità giuridica ricade sui soci. Per questo motivo la sanzione è inviata a loro, poi a mio parere la direz.ne prov.le sbaglia inviandola anche alla società, per me è un di più che non ho mai ben compreso.

Buone cose

145.  **Davide** scrive:

Scritto il 27-4-2011 alle ore 11:48

Ciao Andrea

Tu dici che ora la maxisanzione è diffidabile. A noi è uscita una multa da centinaia di migliaia di euro a causa di una cooperativa che ci forniva personale.

La sanzione è stata emessa a Luglio 2010, ora aspettiamo cartella esattoriale x fare ricorso.

Ho notato che le nostre tempistiche hanno incocciato il periodo più duro in fatto di sanzioni x lavoro nero, lavoro nero (da cooperativa, ci tengo a dirlo perché io mai e poi mai avrei ammasso consapevolmente l'ingresso in ditta di operai in nero) terminato a Febbraio 2008, sanzioni irrogate a Luglio 2010 giusto qualche mese prima del collegato lavoro.

Dici che si potrà usufruire in qualche misura degli sconti previsti ad oggi (un quarto dei 150 euro per esempio).

146.  **Mauro Chillè** scrive:
Scritto il 27-4-2011 alle ore 11:52

Davide salute
ma avevate appaltato un servizio (tipo selezione del personale) ad una ditta esterna, oppure la cooperativa faceva intermediazione di personale?

147.  **Andrea Asnaghi** scrive:
Scritto il 27-4-2011 alle ore 12:05

Mauro, mi riferivo alla tua risposta al n. 140, conseguentemente a Caterina 137/139.

La maxi- sanzione (indifferentemente se personalità giuridica o meno) è in capo ai soggetti amministratori (se più di uno, e non vi sono deleghe si moltiplica).

Inoltre la società (qualsiasi) è comunque responsabile in solido con gli amministratori sulla sanzione, per cui se l'amministratore (ipotesi) non ha il becco di un quattrino, paga in ogni caso la società.

148.  **Mauro Chillè** scrive:
Scritto il 27-4-2011 alle ore 12:06

Sulla sanzione... si ho compreso cosa intendevi. Perfetto siamo d'accordo.
Ciao

149.  **Andrea Asnaghi** scrive:
Scritto il 27-4-2011 alle ore 12:10

a Davide:

escluderei la possibilità di applicare riduzioni ora (anche perchè se fai ricorso, probabilmente non avrai regolarizzato)

però focalizziamo la fattispecie:

stai parlando di operai della cooperativa in nero (quindi non formalmente assunti) nell'ambito di una somministrazione illecita o appalto non genuino.

così non fosse:

- a. se il rapporto si è ricostituito in capo all'utilizzatore ma il lavoratore era assunto dalla cooperativa non vi è maxi-sanzione (il lavoratore non era "sconosciuto" alla P.A.).
- b. se l'appalto è genuino, la maxisanzione ricade sulla cooperativa, cioè su chi ha immesso "a nero" il lavoratore nel ciclo produttivo.

rifletterei in particolare su questa seconda ipotesi, in caso di ricorso, ma attendo nuove delucidazioni da Davide (se vorrà continuare il discorso...).

150.  **Davide scrive:**

Scritto il 27-4-2011 alle ore 14:31

Si, infatti stara' a noi dimostrare che i lavoratori della cooperativa lavoravano in appalto. Di fatto usavano loro DPI, loro attrezzature (anche se minime.. che attrezzature servono per scopare un pavimento?) e facevano lavori determinati dal contratto d'appalto interagendo solo con altri operai della cooperativa. Per contro il vestiario lo fornivamo noi, (lavorando in altra azienda si richiedeva una certa uniformita' di aspetto) e in casi particolari i dipendenti della cooperativa facevano riferimento a preposti dell'azienda (diciamo in caso di variazioni sulle normali lavorazioni).

Gli operai erano assunti dalla cooperativa, non sconosciuti alla P.A. solo dopo un periodo regolare tendevano a "sparire" dalle documentazioni INPS e INAIL.

151.  **Mauro Chillè scrive:**

Scritto il 27-4-2011 alle ore 15:35

Non potete fare nulla.

L'eccesso di regolamentazione e burocrazia finisce come spesso capita, per tutelare gli imbroglioni. Stando infatti alla descrizione sommaria degli eventi ... vi hanno fregato per benino. Per la fantastica normativa attuale, era vostro dovere vigilare sul libro matricola, sul durc e su libro unico (se ci stava). Purtroppo sappiamo che è più facile a dirsi che a farsi. Unica cosa, per quello che può valere ... in materia del lavoro rispondete voi, ma sicuramente il vostro legale vi avrà fatto presente che trattasi di truffa e credo, potrei chiedere per curiosità, anche aggravata.

Buone cose per tutto.

Mauro

152.  **Davide scrive:**

Scritto il 27-4-2011 alle ore 16:47

Magra consolazione, questi sono spariti come società e ovviamente gli intestatari ora si guardano bene dall'intestarsi qualsiasi cosa.

Anche facendogli causa per truffa non recupereremmo un bel niente.

Non sarei così drastico comunque, nel caso si riuscisse a dimostrare l'effettiva liceità dell'appalto le sanzioni ricadrebbero sulla cooperativa. Ovviamente la DPI sapendo di non poter recuperare niente da una società ormai sparita ha pensato bene di comminare una multa superiore al fatturato dell'inconsapevole ditta utilizzatrice.

Quando si dice direttiva Sacconi..

153.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 27-4-2011 alle ore 17:36

Fermi tutti.

La penso diversamente da Mauro e sono più propenso, come forse si capiva dagli interventi precedenti, ad aderire alla tesi "difensiva" di Davide: se l'appalto è genuino, la maxi-sanzione ricade interamente sull'appaltatore e non è traslabile al committente.

Mentre per poter parlare di "truffa" (che però è come sparare all'aria nel caso il truffatore si sia volatilizzato ...) devi provare ulteriormente la mendacità e la malafede (ad es, se l'appaltatore avesse presentato documenti falsi).

Per quanto riguarda l'appalto e la documentazione onerosa, rimando al mio recente intervento su qs. blog <http://andreaasnaghi.postilla.it/2011/03/23/appalti-cooperative-contratti-improbabili-il-valzer-triste-del-dumping-interno/> : però è anche vero che alcuni controlli dal committente possono essere fatti (e, se possono essere fatti, DEVONO procedere in maniera rigorosa). Però ricordo che prima dell'attuale impostazione legislativa, l'appalto era quasi un ... peccato mortale; sicuramente la legislazione è da affinare, ma non si può pretendere – altrettanto obiettivamente – che una volta individuato l'appaltatore, il fruitore dei servizi se ne possa lavare le mani di quel che succede...

Da ultimo, ma la BENEMERITA (lo dico seriamente) Direttiva Sacconi mi dite cosa c'entra con tutto ciò ???????

154.  **Davide** scrive:

Scritto il 27-4-2011 alle ore 17:48

Io sono parte in causa e quindi posso avere una visione distorta, da che sappia la direttiva consiglia agli ispettori di essere collaborativi.

So che collaborativo non può e non deve far rima con connivente, su certe valutazioni soggettive comunque a mio parere (e per quello che può contare visto che sono parte in causa) sarebbe stata da colpire di più la cooperativa piuttosto che l'ignara ditta utilizzatrice. Ma su questo punto ho un po' il dente avvelenato.

155.  **massimo** scrive:

Scritto il 10-5-2011 alle ore 09:46

Buongiorno, ci risentiamo dopo un bel po' di tempo...aggiornamento: dopo una visita ispettiva dell'inail in data 18/11/2010 mi vengono contestati in data 23/11/2010 con verbale di chiusura accertamento inail n°2 lavoratori in nero. Oggi, 10/05/2011 non ho ricevuto più nulla né da inail(non riceverò più niente visto che ho fatto in tempo a sistemare le posizioni dei lavoratori), né da inps (dovevo pagare il premio il 16/11/2010, è stato fatto il 19/11/2010 dopo la visita ispettiva, quindi sanzionabile con sanzione civile), né da dpl (ho comunque saputo che il tutto è in fase di elaborazione nella loro sede ed in dirittura d'arrivo, con sanzioni in misura ridotta).

Detto questo mi chiedo: ma c'è una norma che regoli i tempi di notifica/contestazione ecc.. delle sanzioni da parte di questi enti? Da ricerche fatte e consulenze eseguite, mi risulta che (nel mio caso) l'inail abbia 90 gg di tempo dal primo accesso ispettivo per contestare eventuali illecità (primo accesso 18/11; contestazione 23/11), poi deve passare i verbali ad inps e Dpl. Come funziona questa

procedura?

Dal giorno del primo accesso sono ormai passati 173 giorni.

Chiedo:

– 90 giorni di tempo per contestazione illecito (per singolo ente) sono il termine esatto? Le risulta?

– Si può risalire alla cronologia dei passaggi dei verbali (fra inail-inps-dpl, per verificare se ci sono stati dei ritardi oltre i 90gg da parte di qualche ente)?

– Inail trasmette direttamente a Dpl oppure prima ad Inps poi Dpl?

Sasso nello stagno gettato!



156. **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 21-5-2011 alle ore 07:46

Scusate è da un po' di giorni che non aggiorno il post:

@ davide (e a Mauro): eccesso di burocrazia... collaborazione degli ispettori ... tutto giusto, per carità.

Tuttavia, pensate a che "giro" si gioca sugli appalti (vedi mio post già citato): il controllo, specie sull'appalto "interno", deve essere più efficace e puntuale possibile.

Oggi l'appalto è un contratto a rischio (molto meno in ogni caso di quanto lo fosse con la normativa precedente, in vigore fino ad 8 anni fa) e con le dovute cautele va gestito.

(fermo restando il fatto che se l'appalto è genuino, la maxi va sull'appaltatore e non sul committente)



157. **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 21-5-2011 alle ore 07:57

@massimo: corretti i 90 gg., che però possono essere dilazionati in quanto non decorrono dall'accesso ma dal perfezionamento della cognizione della violazione e degli elementi applicativi.

Ovvio però che si può "risalire" alle varie fasi di trasmissione fra Enti (ed anche alla documentazione interna di ciascun Ente, fosse anche uno solo) per capire se qualcuno ci ha messo più tempo del dovuto.

Tutto questo ce lo siamo già detti, mi pare.

Vedo che le info raccolte confermano quanto ti avevo già detto e cioè che la sanzione, se mai arriverà (a questo punto...), dovrebbe scontare l'applicazione della norma ridotta.

Stà a vedere che alla fine la cosa più spiacevole di tutta la storia rimane la parcella esosa dell'avvocato

😄!!!!



158. **massimo** scrive:

Scritto il 23-5-2011 alle ore 08:07

Verbale unico arrivato al 90° giorno, diffida ora per allora, sanzioni ridotte, 1500 + 37.50, 4600 circa... pago e mi bacio le mani (sbattendo la testa sul muro...) quando avrò + tempo descriverò meglio il tutto

chiedo scusa per la brevità, grazie Andrea!



159. **sara** scrive:

Scritto il 26-5-2011 alle ore 15:28

caro dott. andrea

ho avuto una visita dell'ispettori inps di cui un lavoratore in nero dopo 1 mese mi arriva una multa in minimi dilettali di 1500,00 euro adesso mi chiedo se posso rateizzare la sanzione .

grazie'



160. **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 1-6-2011 alle ore 10:26

Cara sara, nessuna possibilità di rateizzo in questo caso.

Un saluto veloce a massimo, arrivato all'uscita del tunnel (sanzioni ridotte, l'avevo detto io ...) 😊



161. **paolo** scrive:

Scritto il 20-8-2011 alle ore 14:19

Vedo che il blog è fermo da un po' e allora visto che le ferie io non mi posso permettere di farle ne approfitto per riaprire la discussione con calma si intende dopo ferie per chi è andatoa parte gli scherzi ho un dilemma da risolvere io sono quello della maxi da 70.000,00 euro circa tanto per ricordarci ora mi accade che in una causa con una dipendente che chiedeva degli straordinari l'avvocato della stessa ha dichiarato al giudice che la società che io rappresentavo ha cessato da un anno il giudice a quel punto ha chiuso la causa. A questo punto mi domando visto che sono ancora in causa con l'inps che mi ha sanzionato e di conseguenza la DPL mi ha notificato la maxi come amministratore cosa succede ,non essendo più amministratore e liquidatore della srl cosa mi succede ? se HAI QUALCHE LUME PER ME TI RINGRAZIO ANTICIPATAMENTE E TI AUGURO UN BUON RIENTRO DALLA VACANZE
SALUTI
PAOLO m.



162. **Daniele** scrive:

Scritto il 24-8-2011 alle ore 17:35

Buongiorno, avrei gentilmente bisogno di un parere.

I fatti: sono un privato e stavo ristrutturando casa di proprietà, con regolare apertura di exDIA e altre tasse (es. tassa del rumore ecc.), nominata regolare impresa Edile, con presentazione del DURC, per

effettuare i lavori di ristrutturazione tranne posa del parquet, affidata ad un artigiano, quando ho ricevuto visita da tre Ispettori del DPL di Genova, dove mi rendevano noto che l'artigiano posatore di parquet non era in regola ne come artigiano ne come impresa, (vi garantisco a mia insaputa, anche perchè a fine lavori doveva effettuare la fattura in quanto ho aperto pratica per il recupero del 36% per ristrutturazione e ho portato in recupero la fattura dell'acquisto del legno). Comunque è stato fatto un verbale con sanzione di 1/3 del massimo della pena di 1500,00 euro da pagare entro 30gg altrimenti sanzione penale con reclusione da 3 a 6 mesi, per non essermi accertato della regolarità dello stesso. Qui viene il bello, a 10gg dalla scadenza ricevo TELEFONATA da un Ispettore del DPL, che mi chiede cortesemente di non effettuare il pagamento della sanzione (in caso non lo avessi già fatto), in quanto il dirigente adottando un autotutela interna avrebbe annullato/revocato il provvedimento, dicendomi sempre informalmente che avrebbero riformulato un nuovo provvedimento inputandomi il lavoro nero, in quanto avevo mancato di assumere il lavoratore. Non avendo ricevuto comunicazione formale per iscritto, su quanto sopra, ho provveduto comunque al pagamento per evitare il decorso dei termini. Ad oggi sono in attesa di nuove e formali notizie.

Esistono dei termini entro i quali l'autotutela amministrativa può essere esercitata pur con il pagamento che estingue il reato?

Ringrazio anticipatamente.



163. [Andrea Asnaghi](#) scrive:

Scritto il 29-8-2011 alle ore 08:25

@ Paolo (vado in ordine di arrivo)

ben ritrovato !

tre brevi osservazioni:

a- il giudice che chiude una causa "perchè l'azienda è cessata" mi sembra un po' (anzi, molto) strano.... sicuro che non ci sia stato un altro passaggio logico-giuridico ?

b- la maxi-sanzione, abbiamo già detto più volte, è in capo al soggetto (o ai soggetti, quindi può anche essere moltiplicabile, per la parte fissa, per il numero degli amministratori) e non alla impresa, per cui il fatto che la società sia cessata... non conta !

b.1- in ogni caso, la cessazione di una società che chiude con evidenti pendenze farebbe ricadere l'onere economico di tali debiti sul liquidatore o sull'amministratore (se ha scorrettamente occultato al liquidatore tali pendenze).

insomma, come dico spesso ai clienti, la cessazione/chiusura di una azienda non risolve MAI problemi di questo genere



164. [Andrea Asnaghi](#) scrive:

Scritto il 29-8-2011 alle ore 08:40

@ daniele: caso abbastanza strano il tuo ...

vado con ordine

a- la sanzione di cui tu parli dovrebbe essere riferibile al d. lgs 81/2008, art. 26

(però mi sembra MOLTO strano sia applicata ad un privato)

puoi gentilmente confermarci a quale norma si riferisce ?

b- l'autotutela può essere attivata in qualsiasi momento del procedimento amministrativo, tuttavia se hai già pagato si determina l'estinzione del caso (autotutela ciao-ciao).
Aggiungo: se la sanzione dipendesse da un errore marchiano dell'Amministrazione (cioè non entri nel merito della sanzione ricorrendo sulle conclusioni dell'accertamento – cosa che non potresti fare dopo il pagamento "oblativo"- ma contesti in via di diritto l'inapplicabilità in radice della sanzione), potresti tentare una richiesta di rimborso.
Lo dico perchè questo preannuncio di autotutela potrebbe prefigurare che la Dpl non si amolto convinta di ciò che ha fatto (e nemmeno io, per quel che vale...)

c- la telefonata dell'ispettore (diciamolo delicatamente...) in ogni caso non fa fare una bella figura alla Amministrazione coinvolta, che si DEVE muovere (quantomeno) dando certezza di azione e comportamento verso il pubblico, senza alcuna equivocità o pressapochismo.

d- nel caso che tu esponi, comunque, la maxisanzione per lavoro nero NON esiste.
Ove ci siano fondati motivi (che qui mi sembrano evidenti) per ritenere che il lavoratore in nero sia un "finto artigiano", gli oneri (fiscali, assicurativi, previdenziali ed amministrativi) per la sua irregolarità sono tutti in capo a lui !!!

165.  **Daniele** scrive:

Scritto il 31-8-2011 alle ore 16:30

Grazie per la solerte risposta,
confermo che la sanzione che mi è stata applicata è in merito al d.lgs 81/2008, art. 26.
In merito alla richiesta di rimborso per l'inapplicabilità in radice della sanzione, vengo solo adesso a conoscenza, attraverso la sua risposta, che forse potrei appellarmi a tale diritto.
Comunque ritengo e le chiedo una conferma, che convenga attendere almeno un periodo ragionevole in quanto in attesa di eventuali sviluppi, visto che al momento dopo la telefonata dell'ispettore ed il mio pagamento entro i termini, non ho ricevuto più nulla.
Grazie.

166.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 31-8-2011 alle ore 19:07

Daniele, sicuramente non e' una decisione da prendere ... "fra oggi e domani".
A mio avviso (ma potrei tranquillamente sbagliarmi) DPL non andra' in autotutela qualora dovesse accorgersi del tuo avvenuto pagamento (un bel tentativo alla "chi ha dato, ha dato").
In tal caso, potresti (con l'aiuto di un professionista a te vicino / di tua fiducia) valutare se ricorrono gli estremi per la richiesta di rimborso, che comunque io inoltrerei non oltre 60 gg dalla data di pagamento.

167.  **Gianni** scrive:

Scritto il 1-9-2011 alle ore 11:23

Buongiorno, complimenti per il blog e le precise informazioni date.

Un mio amico si trova in questa situazione. L'Ispettorato del lavoro ha trovato un lavoratore in nero che aveva lavorato in quell'azienda per 3 anni per complessivi 180 giorni (2 ore circa al giorno). Gli è stata fatta una sanzione di € 1500 e l'invito a regolarizzare il lavoratore.

Ora, oltre ai 1500 euro che sanzione rischia?

Grazie



168. **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 1-9-2011 alle ore 16:13

Domanda un po' contorta in alcuni punti, caro Gianni, a cui vorrei tentare di dare una risposta chiara.

Definisco contorta la domanda per 2 motivi:

- la maxi viene irrogata sia per la parte fissa (1500 a 12000) che per quella variabile (150 per i gg.), quindi non comprendo i 1500 irrogati "da soli",
- i giorni (ahnoi) si calcolano a calendario e non a "8 ore" per cui 3 anni di lavoro nero tutti i giorni ammontano – "malcontati" – a circa 700 giorni.

Pertanto, il tuo amico rischia una maxisanzione di euro da 1500 a 12000 di base + 150 al giorno per gg. 700 (105.000 euro).

Se regolarizza nei termini di diffida, paga il minimo del variabile (1500) + 1/4 del fisso (37,50 al giorno, quindi circa 26.000 euro).

PS Prima di agghiacciare il tuo amico con le cifre suddette, accertati che io abbia compreso bene (anche numericamente) il caso che ci hai esposto ...

Ciao



169. **gianni** scrive:

Scritto il 1-9-2011 alle ore 18:09

Lui mi ha detto di aver ricevuto una sanzione di 1500 euro e poi gli hanno fatto capire che ci saranno ulteriori sanzioni (probabilmente in relazione ai giorni). Ma proprio per quanto riguarda i 3 anni non sono anni completi, ma è un lavoro stagionale di due mesi per anno, quindi un totale di 6 mesi.



170. **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 1-9-2011 alle ore 18:31

ah ... ok (meglio !)

quindi parliamo di 120/130 gg. (ipotizziamo 120).

quindi se aderisce alla diffida e regolarizza spende circa (NB solo per la maxisanzione) 1500 + 4500 (37,50 x 120 gg.)

resto comunque perplesso sul fatto che la maxi sanzione sarebbe stata spezzata in due tronconi (e pertanto ipotizzo che i 1500 che tu esponi siano il pagamento della sanzione una/tantum per la

sospensione dell'attività e che la maxi debba ancora arrivare)



171. **gianni** scrive:

Scritto il 1-9-2011 alle ore 18:43

Ok, grazie di tutto.



172. **fabrizio** scrive:

Scritto il 5-9-2011 alle ore 17:55

Ciao, scusa ho bisogno di una info. anche se ho avuto risposte positive ma volevo sapere anche la tua. la domanda è questa: sono in cassa integrazione straordinaria ma scadrà a dicembre 2011 con possibilità di proroga a febbraio 2012 in base alla finanziaria (dovrebbe essere quasi sicuro) comunque io ho avuto una proposta di questo genere ovvero dovrei fare l'impiegato addetto al post vendita di un'azienda di mobili, con un inquadramento di 5° livello anche se io sono un 4° ma vabbè inoltre prima di farmi il contratto per imparare il sistema informatico e capire come funziona mi farebbero un contratto in associazione in partecipazione per 1 mese/ 1 mese e 1/2 DOPO Di chè se andrò bene mi faranno un contratto a tempo determinato. Io POSSO SOSPENDERE LA CASSA INTEGRAZIONE e riprenderla tra 2 mesi nel caso in cui dopo 1 mese e mezzo non supero la prova. Grazie per l'attenzione.



173. **fabrizio** scrive:

Scritto il 6-9-2011 alle ore 20:23

penso di aver sbagliato blog scusa.
copio ed incollo su quello giusto.



174. **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 6-9-2011 alle ore 21:55

ok fabrizio, intanto ne approfitto per ricordare a te e a tutti i "naviganti" che questo blog ha (primariamente e a mio avviso) una funzione di dibattito e di confronto (oltre che di informazione, ci mancherebbe ...) sull'argomento PRIMARIO ed ORIGINALE del post.
Richieste di info su "altro" sarebbero più gradite su siti (forum, etc.) a ciò dedicati. Segnalo in proposito quello a cui sono ... "molto legato" di Adapt, che mi sembra molto vivo, vario e completo:
<http://www.adapt.it/forum/>

175.  **fabrizio** scrive:

Scritto il 6-9-2011 alle ore 22:14

grazie per la dritta, è che il mondo di internet è pieno di informazioni e ci si può perdere.

176.  **Giovanna** scrive:

Scritto il 29-9-2011 alle ore 10:00

Buongiorno,

in data 12/08/2011 una mia azienda riceve l'ispezione dell'asl che tra le varie documentazioni richiede di produrre entro il 12/08/2011 la documentazione di lavoro di due dipendenti trovati sul posto di lavoro. I lavoratori non sono in regola. L'ispettorato del lavoro richiede in data 12/09/2011 con verbale di primo accesso ispettivo (lasciato nella buca delle lettere perchè non trova nessuno) la documentazione di lavoro dei due dipendenti.

L'azienda in data 31/08/2011 ha nel frattempo provveduto alla regolare assunzione a far data dal 01/07/2011, ha elaborato il libro unico, fatto le denunce mensili, pagato l'irpef ecc.

Si può in questo caso poter pensare l'inapplicabilità della maxi sanzione in quanto la circolare n.38 del Ministero del lavoro prevede che "la maxi sanzione non è altresì applicabile al datore di lavoro che, prima dell'accesso ispettivo e comunque prima dell'avvio di procedimenti di verifica, controllo, accertamento ... abbia regolarizzato spontaneamente e integralmente, per l'intera durata il rapporto di lavoro avviato originariamente senza la preventiva comunicazione obbligatoria."

Può l'asl (servizio prevenzione sicurezza nei luoghi di lavoro) essere considerato un soggetto legittimato ad applicare la maxi sanzione? La circolare 38/2010 dice che la competenza è ora attribuita a tutti gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro, fisco e previdenza. Questi soggetti devono procedere alla contestazione/notificazione della sanzione tramite il verbale unico di accertamento e notificazione, introdotto dall'art. 33 della L. 183/2010, e delle altre sanzioni connesse al lavoro nero. Nel nostro caso l'asl in data 10/08/2011 ha solo redatto un verbale di acquisizione richiesta documenti, mentre il verbale di primo accesso ispettivo dell'ispettorato è avvenuto solo in data 12/09/2011.

Le comunicazioni al centro per l'impiego sono del 31/08/2011.

Le pare una forzatura oppure ritiene che possiamo avviare una memoria difensiva considerando il fatto che la ditta si è regolarizzata spontaneamente prima di qualsiasi controllo dell'ispettorato del lavoro? Spero di essere stata chiara nell'espone il quesito e attendo una sua preziosa opinione.

177.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 29-9-2011 alle ore 13:25

cara Giovanna, premesso che come direbbe l'amico ClaudioB (vedi qualche intervento fa) è giusto che chi assume in nero paghi le sanzioni relative, anche liberando il problema da aspetti etico-sociali (che comunque anche a mio avviso ci stanno tutti) o personali (non è che chi capita in queste situazioni sia automaticamente un ... "criminale"), direi che la tua tesi mi pare abbastanza una forzatura.

La circolare 38 nel punto che tu citi mi sembra chiara: "prima dell'accesso ispettivo e COMUNQUE prima dell'avvio di procedimenti di verifica, controllo, accertamento ... abbia regolarizzato spontaneamente e integralmente". Come dire, quando è iniziato un qualsiasi accertamento (fatto da

pubblici ufficiali, naturalmente) vi è una presunzione assoluta che non vi sia alcuna "spontaneità" nella regolarizzazione "postuma".

Il fatto che vi sia stato un successivo accesso della DPL non vale quale primo accesso in assoluto, anzi la richiesta di documentazione dei due lavoratori (che avrebbe potuto anche pervenire per posta ...) ben dimostra che il secondo accertatore viene a verificare una ben precisa circostanza già rilevata dal primo.

Le comunicazioni postume, inoltre, retroattive sono la prova provata che quel rapporto il 12.08 c'era, sussisteva e... era proprio in nero.

(e fra me e me – e te – mi chiedo: in tal caso perchè "arrampicarsi sul muro" difendendo l'indifendibile ?)



178. [Tommaso](#) scrive:

Scritto il 12-10-2011 alle ore 13:08

Salve, l'azienda alla quale presto consulenza ha ricevuto nel mese di agosto un'ispezione da parte dell'Inps. Gli ispettori si fecero consegnare i documenti di 13 dipendenti i quali tutti risultavano regolarmente assunti. Fatto sta che l'azienda si è vista recapitare una sanzione di 3000 euro in quanto 3 dei tredici dipendenti avrebbero dichiarato date di assunzioni che non corrispondono a quelle ufficiali per 3/4 giorni di differenza. Non ho fatto pagare la sanzione ed ho fatto richiesta dei verbali delle dichiarazioni dei dipendenti. Come potrei impostare il ricorso e che possibilità di successo potrò avere?



179. [Andrea Asnaghi](#) scrive:

Scritto il 13-10-2011 alle ore 07:51

Caro Tommaso,

eviterò la domanda più semplice ed in fondo la più lineare e corretta (se quanto asserito dagli ispettori sia VERO o meno).

La tua domanda è solo apparentemente semplice e nasconde mille risvolti. Provo ad evidenziarne qualcuno tuile per questa discussione.

1. La qualità del verbale ispettivo e dell'ispezione in genere è profondamente modificata, dovendo l'accertatore evidenziare analiticamente e con completezza gli elementi di prova che stanno alla base (che MOTIVANO) le violazioni contestate.

Scrivere un verbale richiede oggi una certa esperienza e sapienza.

Sarebbe impugnabile, ad esempio, la semplice frase "dalle dichiarazioni dei lavoratori X e Y è emerso che ..." dovendo l'ispettore cercare riscontri ed incroci a supporto.

Fossi stato io l'ispettore in questo caso, volendo proprio fare questo rilievo (che ha un sapore un po' "bizantino", ma non mi permetto di inserirmi in qualcosa che non conosco) avrei anzitutto accertato con sicurezza l'esattezza della ricostruzione del lavoratore (es. "ricordo la data perfettamente perchè era proprio quella del compleanno di mia madre") ed inoltre avrei dato risalto all'incrocio di testimonianze che fanno emergere come in questa azienda la "provina in nero" sia un fatto usuale.

2. (data la qualità della tua domanda, che sottende un background professionale, evito di specificare perchè la provina in nero sia una mera idiozia, in cui la massimizzazione è l'ultimo dei problemi).

3. Sulal disponibilità delle dichiarazioni dei lavoratori abbiamo giurisprudenza e prassi “ondivaghe” (ora mi pare suiamo al No): io sono – ovviamente – favorevole, soprattutto in casi come questi ove la possibilità di ritorsioni sui lavoratori appaiono davvero risibili (non così eventuali pressioni a ritrattazione, ma la sapienza dell’ispettore deve costruire preventivamente il meccanismo di coerenza dell’accertamento, che conferirebbe scarsa credibilità alla ritrattazione postuma !).

4. quindi se vuoi impostare il ricorso, atteso che probabilmente le dichiarazioni dei lavoratori in questa fase non le avrai disponibili , esamina con attenzione la coerenza e riscontrabilità dell’accertamento su quest’elemento che ti sta a cuore , anche (eventualmente) richiedendo spiegazioni in merito.

5. la risposta sulla “possibilità di successo”, già di ardua valutazione, con questi tre dati in croce è impossibile.

Vale sempre, di sfondo, la regola pragmatica – peraltro di derivazione evangelica – per cui se hai un esercito di 3000 uomini e ti arriva contro un altro esercito di 20.000, magari meglio armati, una brutta pace è meglio di una santa guerra...

180.  **paolo scrive:**

Scritto il 13-10-2011 alle ore 13:52

Scusa se mi introduco in questo post ,mi sembra di ricordare che i lavoratori non sono obbligati a rispondere alle domande degli ispettori non vale forse anche per loro la facoltà di non rispondere? io ai miei dipendenti dico sempre ... date nome cognome e numero di matricola e poi non fate danni perche il mi sembra eil forse fa male all’azienda ,e mi riferisco ad aziende oneste che come nel mio caso ha venduto un casa di proprietà per tenersi il personale e aspettare tempi migliori .
saluti

181.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 16-10-2011 alle ore 21:49

Paolo, scusa ma ti vedo solo ora ...

Certo che puoi introdurti, ci mancherebbe !!!

Sul “consiglio” che dai ai tuoi dipendenti, devi però ricordarti che esiste un REATO (rifiuto di dare informazioni oppure darle scientemente errate agli ispettori – art. 4 L. 628/1961) che non è mai stato depenalizzato e che, in linea teorica potrebbe essere applicato anche al dipendente palesemente reticente (oltre che al datore di lavoro, al consulente, etc etc).

Per il resto, e che arrivino ‘sti tempi migliori ... intanto fai bene a tenerti stretto il personale che hai selezionato e formato nel corso dei ... bei vecchi tempi.

182.  **daniela scrive:**

Scritto il 2-11-2011 alle ore 15:54

Salve Andrea, scusa se mi dilungherò nelle spiegazioni ma voglio essere chiara: ho un piccolo chiosco e un negozietto in centro a Milano, mio marito è il titolare io e mio figlio siamo coadiuvanti. Tempo fa a mio marito è stata diagnosticata l'epatite C, ha dovuto sottoporsi a una cura tosta che non gli permetteva di svolgere al meglio il suo lavoro al pubblico e quando è venuto a trovarlo un conoscente di 50 anni, che aveva lavorato per anni presso altre bancarelle, in nero, questi lo ha pregato di prenderlo a lavorare perchè era senza lavoro , aveva un mutuo da finire di pagare, una mamma anziana da accudire e non sapeva come andare avanti. Mio marito ha pensato che forse poteva essere un aiuto anche se temporaneo. Ha lavorato circa un anno ma ogni tanto se ne andava per un mese o due poi tornava, fino a questa primavera che è stato ricoverato in ospedale per un tumore. Durante l'estate ci è arrivata una sua telefonata dove chiedeva se potevamo regolarizzare quel suo periodo lavorativo, quando mio marito gli ha detto di no lui non si è fatto più sentire. Ora ci è arrivata una lettera per una conciliazione monocratica dal Ministero del Lavoro che ci ha convocato perchè questo tizio che ogni giorno ci ringraziava, mancava il baciamano, ci ha fatto questa sorpresa,chiede regolarizzazione del rapporto,differenze retributive,indennità ferie non godute,tfr,13a mensilità , insomma vorrei capire come saranno calcolate queste somme che mi verranno richieste, ancora non so nulla. Ti ringrazio e scusa, mio marito è davvero sotto choc, abbiamo sempre trattato questa persona benissimo, noi abbiamo sbagliato ma lui era d'accordissimo. Attendo una risposta e ancora grazie



183. [Andrea Asnaghi](#) scrive:

Scritto il 3-11-2011 alle ore 10:58

Cara Daniela,

ciò che racconti purtroppo non è infrequente: ti dirò che l'ho sentito tante tante volte.

Se da una parte comprendo benissimo la delusione per quella che è una ingenuità, d'altra parte fatico a comprendere questa ingenuità (lo dico con tanta comprensione, non con alterigia), visto che vi sono molti strumenti contrattuali oggi per inquadrare anche una prestazione discontinua come quella che descrivi.

Il nero non è invece MAI consigliabile, visto ciò che può trascinare con sè.

Non si tratta di criminalizzare, è che ci sono delle regole e dobbiamo tutti imparare a rispettarle, soprattutto nell'esercizio di un'attività, anche micro-imprenditoriale.

L'accordo del dipendente non ha alcun valore ed è cosa su cui sarebbe meglio non fare mai

affidamento: a volte anche la persona più fidata tradisce, magari per necessità (citerei Vasco Rossi:

"non sono gli uomini a tradire ma i loro guai").

Unica consolazione (così rientriamo in tema): la conciliazione monocratica, a cui aderirei senz'altro, vi permetterà di risparmiare diverse sanzioni di vario tipo (maxisanzione compresa).



184. [franco](#) scrive:

Scritto il 11-11-2011 alle ore 02:53

vorrei saper in una societa' snc composta da 2 soci al 50% se uno ha il REC e l'altro no a quello con il REC gli spetta un pagamento da quando hanno iniziato attivita'

GRAZIE

185.  **Antonella** scrive:

Scritto il 24-11-2011 alle ore 17:53

A febbraio 2010 abbiamo ricevuto un verbale DPL per lavoro in nero con solo 1 giorno di lavoro constatato dalla Direzione Provinciale del Lavoro di Euro 3000 + 150.
Riceveremo altri verbali da parte degli altri enti (inail, inps etc..)?
Grazie

186.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 26-11-2011 alle ore 14:43

Franco, quesito ambiguo e fuori tema.
Se avete questiti di questi genere rivolgetevi ai Forum di lavoro e prevdienza (tipo quello sul sito di Adapt www.adapt.it).
Comunque NO

187.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 26-11-2011 alle ore 14:48

Antonella, suppongo abbiate regolarizzato il rapporto con la sanzione oblativa ex art, 16 L. 689/81.
Suppongo inoltre che il giorno in nero si riferisse ad un rapporto iniziato "da ieri" (cioè dal giorno prima).
In tal caso, non erano scaduti i termini per adempiere agli obblighi scritturali e contribuivi, e pertanto NON dovrete ricevere altre sanzioni importanti (forse qualcosina per mancato unilav, ma ormai i giochi sembrano fatti).
Lo dico piano ? ricominciate a dormire tranquilli ...

188.  **dani** scrive:

Scritto il 27-11-2011 alle ore 19:56

Ciao Andrea ho bisogno di assumere una persona che mi dia una mano per periodo natale, fine settimana e periodo estivo quale contratto posso fare se ho un piccolo negozio? Grazie

189.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 3-12-2011 alle ore 10:02

caro dani

1. ti rispondo solo in virtù di una inerenza "tangenziale" con l'argomento (non vorrei che si ipotizzasse un rapporto in nero) ma ripeto ancora una volta che per domande a go-go- ci sono servizi (tipo "esperto" di Ipsoa) o siti (tipo Forum di adpat www. adapt.it) che sono più adatti (colgo l'occasione per sottolineare che anche i Forum, come questo blog, sono più occasioni di CONFRONTO, che servizi mordi-fuggi)

2. vi sono diverse possibilità di soddisfazione delle tue esigenze (p-time ciclico, tempo determinato, lavoro a chiamata).

Se trovi qualcuno con caratteristiche soggettive valide (con tutti i cassintegrati/"mobilitati" che ci sono in giro non dovrebbe essere difficile ...), puoi attivare anche il voucher (lavoro accessorio).

3. ma proprio qui sta il bello (e il punto): PERCHE' ricercare queste info frammentarie e necessariamente generiche (a meno che tu non voglia snocciolarci qui vita, morte e miracoli del tuo negozio) invece che rivolgerci ad una sana consulenza dalle tue parti ? ovunque tu sia un consulente del lavoro esperto e coscienzioso non è così difficile da trovare, no ?

e trovato quello, la risposta è un attimo (e su misura, non generica e poco utile come quella che "raccatti" qua...), credo anche senza costi particolari ...

è una domanda – questa – che rivolgo non solo a dani: come mai tante domande in rete ? e non credete che il rischio possa essere quello di una informazione generica, diffusa ma non profonda ?

190.  **Davide scrive:**

Scritto il 1-1-2012 alle ore 08:22

Caro Andrea

Innanzitutto Buon anno

In merito a relativa maxisanzione per impiego lavoratori in nero, lavoratori non miei ma dipendenti di una cooperativa di cui mi servivo, la dpl della mia provincia a metà 2010 mi commina relativa sanzione come obbligato in solido. Oltre alla maxisanzione mi contesta somministrazione fraudolenta e mancato versamento di contributi.

Data la mia volontà di oppormi a verbale ispettivo lascio trascorrere i 60 giorni per poi oppormi all'eventuale ingiunzione di pagamento. Tra l'altro sanzione ancora calibrata sui 150 euro al giorno "immodificabile" che poi saranno ampiamente ridimensionati con il nuovo collegato, ma tant'è..

All'epoca, 2010, sapevo che eventuale ingiunzione di pagamento sarebbe dovuta arrivare entro l'anno successivo all'emissione del verbale con relativa multa pena l'estinzione del procedimento. Ad oggi, 1 Gennaio 2012 non è ancora arrivato nulla a riguardo.

Cosa mi devo aspettare? Sì è effettivamente estinto il procedimento a mio carico?

191.  **Nicola 80 scrive:**

Scritto il 2-1-2012 alle ore 18:32

Preg.mo Andrea,

premetto che è la prima volta che leggo il Tuo forum, per cui non vorrei esser fuori tema, ma mi rivolgo a Te perchè non riesco a venir fuori da una situazione che mi pare evidente, ma non vorrei commettere errori. La situazione è questa: verbale unico di accertamento e notificazione a carico di un soggetto, in

quanto a seguito di accecco gli vine contestata l'assunzione di lavoratrice in nero; il cliente mi riferisce che non esiste alcun lavoratore in nero, pertanto gli faccio fare ricorso alla DRL ai sensi dell'art. 17 dlgs 124/2004. Ovviamente stanno per scadere i 90 gg di tempo per una risposta. A questo punto, io posso fare delle memorie difensive alla DPL ai sensi dell'art. 18 L 689/81, devo fare ricorso all'Autorità giudiziaria – G.L. –, o prima di fare qualunque altro passo devo prima aspettare la notifica dell'eventuale ordinanza-ingiunzione?
Grazie comunque per la collaborazione che vorrai prestarmi.

Buon inizio anno.

Cordiali saluti

nicola



192. [Andrea Asnaghi](#) scrive:

Scritto il 14-1-2012 alle ore 20:06

Intervengo dopo qualche giorno.
scusate, la fine e ripresa sono state ardue.
colgo l'occasione per fare ai lettori ed ai passanti tutti i migliori auguri.

Davide, bisogna capire quale sanzione ti sia arrivata effettivamente.
non vorrei che ti confondessi con un verbale di prescrizione dai risvolti di carattere penale (somministrazione fraudolenta).

altra cosa che non mi torna in ciò che dici: in caso di somministrazione fraudolenta non vi è responsabilità in solido bensì debito diretto dell'utilizzatore, verso cui viene ricostituito il rapporto di lavoro.

nel caso invece si sia già arrivati anche al verbale amministrativo e sia passato oltre un anno, è possibile pensare ad un abbandono/estinzione del procedimento (che però mi sembrerebbe parecchio strano... sei sicuro che nel frattempo un cambio di residenza o quant'altro non abbia fatto partire delle notifiche ?)

facci sapere ...



193. [Andrea Asnaghi](#) scrive:

Scritto il 14-1-2012 alle ore 20:12

@ Nicola:

dalla sicurezza di ciò che affermi e riferisci(tu e il tuo cliente) sembra vi sia stato qualche macro-errore da parte degli accertatori (un po' strano, però ... di solito un buon verbale rileva una presenza ben determinata ed una serie di operazioni e rilievi a supporto della deduzione di prestazione "in nero")
in caso di macro-errori, io personalmente esporrei delle memorie difensive, chiedendo di essere sentito più che altro per attivare riflessioni e/o meccanismi di autotutela da parte della PA

al di là di questa ipotesi (errori marchiani) , in caso di normale contenzioso aspetterei invece l'ordinanza-ingiunzione

194.  **maurizio tuan** scrive:

Scritto il 22-1-2012 alle ore 22:57

Caro Andrea, mi viene sottoposto un caso "straziante" relativo ad un rapporto di lavoro domestico irregolare svoltosi anteriormente all'entrata in vigore del collegato lavoro. Ora è pervenuta l'ord/ing. x € 22450,00 (sanzione...ridotta € 3000,00 + 50,00 x 389 gg.). E' proprio così peregrina la tesi dell'inapplicabilità del vecchio art. 3 comma 3 d.l. 12/2002 al rapporto di lavoro domestico x le sue caratteristiche che, ontologicamente, lo differenziano dal rapporto di lavoro subord. in ambito imprenditoriale? La nuova formulazione introdotta dal collegato lavoro avvalorerebbe questa impostazione. Non riesco a trovare precedenti giurisprudenziali sul punto e non mi rassegnò all'idea di desistere dall'opposizione avanti al Giudice del lavoro. Un saluto. Maurizio

195.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 23-1-2012 alle ore 09:19

Caro Maurizio,

la penso esattamente come te, tanto che alla risposta n. 121 troverai (se ti interessa) un mio vecchio articolo "precursore", in parte, della norma attuale, in cui evidenziavo alcune maxi-perversioni della maxi-sanzione.

La ricostruzione della evoluzione della "sanzione per lavoro irregolare", fin dalle origini, in effetti con un certo percorso logico permetterebbe di sorprendere la sua genesi ed il suo sviluppo in ambito imprenditoriale (il "costo del lavoro" è espressione commerciale, non certo del privato; le "scritture obbligatorie", altrettanto, non riguardano il lavoro domestico; etc etc).

Sotto questo profilo, la nuova edizione della maxi-sanzione rappresenterebbe, più che una novità, il riconoscimento di una scarsa accortezza nella elaborazione dei testi precedenti.


Di più: ove la modificata espressione di legge per la prima volta fa esplicito riferimento ad un adempimento (comunicazione preventiva) estendibile anche al lavoro domestico, ecco che scatta l'esclusione dell'ambito domestico.

Comunque giuridicamente sono strade tanto affascinanti quanto in salita. Se vedi, anche questo post si chiudeva con la ben più modesta proposta di una "sanatoria" per l'ambito domestico, che a mio avviso sarebbe stata davvero più coerente.

Senza pretesa di esaustività, non rilevo (e fino a qualche tempo fa li ho cercati ...) precedenti giurisprudenziali in merito; anzi, nel caso tu ne trovassi, ti invito cortesemente a condividerli qui. (questo vale anche se la tua azione – te lo auguro – costituisse un favorevole precedente: per cui .. facci sapere !)

Infine, vista la domanda, do per acquisito che tu abbia già valutato tutte le strade per svangare la sanzione o ridurla, come da affronti vari nel corso di questo post.

In bocca al lupo.

196.  **riccardo pedullà scrive:**

Scritto il 23-1-2012 alle ore 11:40

ciao maurizio,

sono d'accordo con il pensiero di Andrea di condividere tutto il materiale che riesci a reperire.

Personalmente ho studiato a fondo l'argomento, sono per via giudiziale (prox udienza 11/2012) e ti posso garantire che l'argomento è veramente spinoso. Il legislatore con la formulazione della vecchia norma ha creato un bel po' di confusionetutti i lavoratori....scritture contabili obbligatorie.....

seguendo il percorso parlamentare della nuova norma, nessuna eccezione è stata mossa in riferimento alla non applicabilità della maxi sanzione nel lavoro domestico, quasi a significare che la precedente non era stata scritta in modo corretto (...mia interpretazione?)

dagli importi che hai scritto mi pare di capire che ti abbiano applicato la nuova disposizione che riduce la maxi di 1/3 o 1/4....

vista la disponibilità di Andrea Asnaghi, teniamoci in contatto. ogni nuovo elemento può risultare utile.

riccardo

p.s.

1)primo quesito che mi porrei fossi in te: come sono state quantificate le giornate lavoro?

2)con riferimento alla vecchia normativa vi è una nota dell'Inail che esclude da maxi sanzione i lavoratori non obbligati alle scritture contabili – se non erro si parlava di collaboratori-

197.  **maurizio tuan scrive:**

Scritto il 30-1-2012 alle ore 16:33

Grazie per i consigli. Purtroppo sul tema della massimizzazione riferita al rapporto domestico svoltosi anteriormente alla riforma del collegato lav. non trovo praticamente nulla di favorevole, salvo che nelle premesse della circ. INAIL 45/2006, ove ci si riferisce alle "aziende". Non vorrei optare per rateizzazione sic et simpliciter. A Riccardo volevo chiedere, come hai dunque impostato l'impugnazione dell'ord. ingiunzione, sul fronte costituzionalità o della interpretazione ?

Attendo speranzoso. Un saluto

198.  **maurizio tuan scrive:**

Scritto il 30-1-2012 alle ore 19:18

Cari Andrea e Riccardo, grazie, con un po' di ritardo, per la "solidarietà" espressami e per gli utili consigli in tema di massimizzazione in ambito domestico in relazione ad illecito consumato prima dell'entrata in vigore del collegato lavoro. A Riccardo chiedo come abbia impostato l'opposizione all'ordinanza della dpl sul punto. Paradossalmente penso che la nuova norma dell'art.3 della legge 12/2002 peggiori la situazione per i casi pregressi. Non lo so, più approfondisco più sono scettico sull'opposizione.

Un saluto.

199.  **ANGELICA** scrive:

Scritto il 12-11-2012 alle ore 19:27

Gent.mo, la mia situazione è questa:

Non sono un imprenditore e la DPL mi ha irrogato nel 2007 maxisanzione di circa 20.000 euro per aver trovato un giorno a casa mia due persone (di cui uno parente e l'altro un amico) che costruivano una piccola scala in maniera autonoma. Nel frattempo abbiamo fatto i dovuti ricorsi, e ricorso anche contro l'ordinanza-ingiunzione che poi è arrivata: in attesa di ciò che deciderà il giudice, cosa ne pensa? E' possibile irrogare la maxisanzione ad un non-imprenditore?(ricordo che è stata irrogata a luglio del 2007 quindi prima della nuova legge del 2010)sto attendendo l'esito della sentenza

200.  **Angelica** scrive:

Scritto il 13-11-2012 alle ore 16:57

Ripropongo la mia domanda, in quanto non la vedo pubblicata, pertanto suppongo l'invio non sia andato a buon fine.

La mia situazione è questa: premetto che non sono un imprenditore, nel 2007 la DPL mi multa con una sanzione di circa 20.000 euro per aver trovato un giorno a casa mia due persone (un parente ed un amico) che si accingevano alla costruzione di una piccola scala esterna. Nel frattempo ho fatto ricorso contro l'ordinanza-ingiunzione e sono ancora in attesa della decisione del giudice: è possibile che venga applicata la maxisanzione sul lavoro sommerso ad un non-imprenditore? Tale multa risale al 2007 e pertanto è precedente alla nuova normativa del 2010. Inoltre, come facevano ad essere miei dipendenti e/o miei subordinati come sostiene la DPL? Mi fecero anche la sospensione di cantiere: ma è possibile, visto che trattavasi della mia abitazione privata e non di un'attività imprenditoriale?

201.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 17-11-2012 alle ore 18:32

Gent.ma Angelica,
situazione piuttosto strana, in effetti.

Diciamo che (sto vagando nel buio, con i pochi dati che tu racconti) l'unica cosa che posso ipotizzare è la contestazione per non aver tu aperto l'Inail per i cosiddetti "lavori privati in edilizia" e avendo così occupato persone non coperte dalle prescritte scritture (come recitava la versione precedente della maxi-sanzione).

Tuttavia, così fosse (e non procedo oltre, semmai dimmi tu) basterebbe dimostrare che quel lavoro era fatto per affetto o amicizia, senza nessuna direzione e retribuzione da parte tua, magari per realizzare un progetto comune (che so, una scala per accedere ad uno spazio che utilizzate per uno scopo condiviso).

certo che se penso alla carenza di controlli (ne discutevo due minuti fa su questo blog nell'articolo sugli appalti) sembra assurdo che siano pervenuti a perseguire una situazione come la tua, con spirito ultraburocratico e obiettivamente vessatorio, occupandosi della pagliuzza quando girano TRAVI di ogni genere ...

che dire .. una legge ed una amministrazione forti con i deboli e deboli, se non inesistenti, con i forti ?

202.  **Mauro** scrive:

Scritto il 17-11-2012 alle ore 19:06

La mia opinione è che tu puoi fare liberamente lavori a casa tua ma non puoi farteli fare se non da soggetti abilitati, in particolare quelli edili. Non mi risulta che io possa gratuitamente rivolgermi ad un amico muratore e farmi fare casa. In Italia saremo tutti amici di qualcuno nel momento del controllo. Non è prevista in Italia la gratuità ma si presume sempre e comunque il titolo oneroso, salva la prova contraria.

Non ricordo norma perché dall'esame di diritto del lavoro son passati tanti anni.

Non credo tu abbia tante speranze con ricorso però sarebbe gradito aggiornamento, per curiosità.

Saluto

203.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 27-12-2012 alle ore 13:29

Credo che la situazione di Angelica sia differente, Mauro.

comunque attendiamo maggiori dettagli (e magari l'esito di un ricorso o di che altro)

auguri, per intanto

204.  **pietro** scrive:

Scritto il 12-8-2013 alle ore 15:54

Gent.mo Andrea ,sono pietro dalla provincia di taranto per cortesia vorrei una informazione, con un due ettari di vigneto e uliveto ,inps mi a passato come coltivatore diretto,mentre il valore agrario è di 150,00

205.  **carlo** scrive:

Scritto il 24-7-2015 alle ore 21:44

Caso concreto. Applicata la sanzione civile di euro 3.000 l'INAIL a seguito del mancato pagamento effettua l'iscrizione a ruolo nell'anno 2011. La cartella esattoriale viene impugnata giudizialmente nell'anno 2012. Giugno 2015 con sentenza di primo grado viene dato ragione all'INAIL. La sentenza non cita e non fa alcun riferimento alla sentenza della Corte Costituzionale della sanzione. Purtroppo nell'anno 2014 (prima della sentenza della suprema Corte) e ancora con in corso il contenzioso giudiziale la cartella viene pagata.

L'INAIL deve oggi comunque provvedere all'annullamento ??? Attendo urgente risposta.

206.  [Andrea Asnaghi](#) scrive:
Scritto il 28-7-2015 alle ore 08:32

Se il contenzioso non è ancora concluso, cioè vi è stata tempestiva opposizione al primo grado, direi di eccepire l'annullamento (e il rimborso) nel secondo grado.
Si potrebbe tentare di procedere prima con richiesta di autotutela c/o Inail (che dubito verrà accolta, ma perché non tentare ...) anche per tenerne conto in sede di riparto spese nell'appello.

207.  [carlo](#) scrive:
Scritto il 28-7-2015 alle ore 21:34


Si, ma l'INAIL con nota interna / nov.-dic. 2014) chiedeva alle sedi di annullare le sanzioni, in particolare quelle in contenzioso giudiziale e il ricalcolo della sanzione civile ordinaria. Inerzia??

208.  [Andrea Asnaghi](#) scrive:
Scritto il 4-8-2015 alle ore 17:09

Caro Carlo ...
che dirti ...

a) fosse inerzia, stupirebbe ?

b) a cartella pagata, forse emergeva la logica (distorta) del "chi ha dato ha dato"

209.  [Paoo](#) scrive:
Scritto il 8-9-2015 alle ore 23:18

Ho scritto su questo blog qualche anno fa ,la sanzione ne miei confronti era di circa 70.000,00 euro , nel mio caso era per un recupero di un anno di lavoro nero(a sentire l' inps) di mia sorella e moglie del mio socio , risultato contro inps (da cui era partito tutto) vinta causa inail addirittura in appello vinta la causa ora tocca al ispettorato del lavoro che spero di vincere ma chi mi ripaga di 4 cause? ma tra le varie trasformazioni della maxi sbaglio o erano stati esclusi familiari e soci? tra l'altro leggendo in giro le sanzioni sarebbero ridotte in caso di regolarizzazione del rapporto ma nel mio caso e penso che ne siano capitati altri le sanzione è arrivata quando avevamo già chiusa l'azienda e pertanto anche volendo non avrei potuto farlo e questo penso sia ingiusto.

Cosa ne pensi credi che con la riforma colpiscano di più i veri evasori ?

e i familiari sono o non esclusi?

saluti
Paolo

210.  **Mary scrive:**

Scritto il 28-11-2015 alle ore 15:36

Mi sono dimessa per giusta causa il sei agosto. La domanda della disoccupazione è stata inoltrata il sette agosto. Il mio datore di lavoro ha dichiarato le dimissioni il tredici agosto. Se cambia Unilav il datore di lavoro che penale pagherebbe?

211.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 29-11-2015 alle ore 10:00

Domanda extra contesto ...

In ogni caso, la nuova comunicazione costerebbe 100 euro al datore, in quanto tardiva.

Tuttavia, se la comunicazione di dimissioni contiene l'indicazione della giusta causa, si tratta solo di un differimento della decorrenza della Naspi.

NB la comunicazione potrebbe essere corretta (come data) in quanto potrebbe riferirsi al giorno in cui le dimissioni sono pervenute al datore di lavoro: essendo le dimissioni un atto unilaterale recettizio, esse dispiegano effetto da quando vengono a conoscenza del destinatario.

212.  **Ilenia scrive:**

Scritto il 26-4-2016 alle ore 10:39

Buongiorno,

stavo lavorando da 5 gg presso un'agenzia ed è arrivato l'ispettorato del lavoro. Sanzione di € 1500,00 con assunzione che è avvenuta, senza assunzione € 4.500,00. Mi è stata offerta un'opportunità di lavoro in un'altra azienda con contratto a tempo indeterminato. Posso dare le dimissioni senza far pagare la maxi sanzione al vecchio datore?

Grazie

Scrivi il tuo commento!

Nome (obbligatorio)

E-mail - non verrà pubblicata - (obbligatorio)

Sito web

Avvisami dei nuovi commenti tramite e-mail

Invia commento

[HOME](#) | [FISCO](#) | [DIRITTO](#) | [LAVORO](#) | [IMPRESA](#) | [SICUREZZA](#) | [AMBIENTE](#)

[Chi è postilla](#) | [I blogger](#) | [Blog Policy](#) | [Diventa Blogger](#) | [Chi siamo](#) | [Contatti](#) | [Privacy](#) | [Note Legali](#) | [Policy cookie](#) | [Pubblicità](#)

P.I. 10209790152

Postilla è promossa da:  **IPSOA**
Gruppo Wolters Kluwer  **il fisco**
Gruppo Wolters Kluwer **CEDAM**  **UTET**
GEA.POLA  **INDICIALIA**
Gruppo Wolters Kluwer