

## **SCHEDA SULLE LEGGI IN MATERIA DI LAVORO NERO**

Il lavoro nero può essere definito, secondo la legge 28 luglio 2006, n. 248, (il c.d decreto Bersani) « ... l'impiego di personale non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria. » Si può definire anche come un'attività lavorativa a scopo di lucro svolta in violazione delle prescrizioni legali. Il lavoro nero, quindi, viola sempre la legge. In particolare, le varie forme di lavoro nero hanno in comune il fatto di sfuggire completamente o in parte alle tasse.

La prima disposizione in ordine cronologico contro il lavoro sommerso, è contenuta nella originaria formulazione dell'art. 3, del Decreto Legge n. 12/2002. Si sono poi susseguite varie normative, fino alla più recente L. 183/2010 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”

La misura delle sanzioni civili in caso di impiego di lavoratori in nero è stata modificata dall'art. 4 della Legge 183 in vigore dal 24 novembre 2010. Ciò significa che le nuove sanzioni vengono applicate sulle verifiche effettuate dopo tale data ma che si possono riferire a periodi di lavoro irregolare antecedente.

Se gli ispettori riscontrano dei lavoratori per i quali non è stato denunciato l'inizio del rapporto di lavoro, la sanzione va da un minimo di 1.500 a un massimo di 12 mila euro, alle quali vanno sommate 150 euro per ogni giornata in nero. Molti esperti hanno per questo parlato di maxisanzione.

Se il lavoratore è stato assunto successivamente, ma prima era stato in nero per un periodo, per il periodo di irregolarità l'impresa dovrà versare come sanzione tra i mille e gli 8 mila euro ai quali dovranno sommarsi 30 euro per ogni giornata lavorativa irregolare.

Questa nuova disciplina, a differenza delle precedenti, prevede, quindi, due distinte ipotesi sanzionatorie. La seconda sanzione è “attenuata”, poiché il legislatore ha voluto punire meno severamente quei periodi c.d. "di prova" in nero che spesso i datori di lavoro fanno fare ai propri dipendenti prima di assumerli formalmente.

A queste sanzioni, dovute in caso di “scoperta” del lavoro sommerso, vanno aggiunte le sanzioni relative alla mancata contribuzione pensionistica, calcolate per ogni anno di evasione contributiva.

L'aumento delle sanzioni civili non si applica ai lavoratori autonomi, parasubordinati (es. collaborazioni a progetto oppure occasionali) e ai rapporti di lavoro domestico. Per questi ultimi casi sono applicate solo sanzioni minori per le singole omissioni commesse (es. mancanza di lettera di assunzione, mancata comunicazione al Centro per l'Impiego, mancato pagamento delle ferie. Tutti gli altri tipi di lavoro subordinato, invece, vengono contemplati dalla nuova legge. L'imprenditore non può portare a scusante della irregolarità, per quanto riguarda i falsi lavoratori autonomi, il fatto di non avere una documentazione “atta a verificare la pretesa autonomia del rapporto”.