

Prestazione occasionale sanzionabile come lavoro nero senza comunicazione preventiva

Il compendio dell'Ispettorato nazionale del lavoro illustra la disciplina di contrasto al lavoro sommerso

/ Mario PAGANO

Con la nota n. [856/2022](#), l'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) ha diffuso il nuovo compendio in tema di **lavoro nero**, un'occasione per approfondire alcuni aspetti in rapporto a particolari fattispecie contrattuali.

L'impiego di lavoratori privi di regolare assunzione, c.d. "lavoro nero", è punito dall'[art. 3](#) commi da 3 a 5 del DL 12/2002, conv. L. [73/2002](#), che, nel tempo, ha subito numerose modifiche riguardanti sia i profili di competenza, sia la procedura di contestazione delle sanzioni amministrative, nonché il loro importo.

Affinché una prestazione lavorativa possa essere qualificata come vero e proprio lavoro "nero" sono necessari due presupposti: la **subordinazione** tra il soggetto che ha svolto l'attività lavorativa e chi lo ha effettivamente impiegato e l'**assenza di UniLav**, ossia il datore di lavoro deve aver omesso di effettuare la comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro.

L'Ispettorato ricorda che il trattamento sanzionatorio e la procedura di contestazione della sanzione, di norma, richiedono sempre la preventiva adozione della **diffida ex art. 13** del DLgs. 124/2004, finalizzata alla regolarizzazione del lavoratore in nero, a eccezione di clandestini, minori in età non lavorativa e percettori di reddito di cittadinanza.

Tra gli aspetti più interessanti del compendio pubblicato, ci sono alcuni chiarimenti riguardo specifici settori o figure contrattuali.

Innanzitutto, rispetto alle prestazioni rese in regime di lavoro autonomo occasionale [ex art. 2222](#) c.c., l'INL ricorda come la maxisanzione risulti applicabile a condizione che da una parte sussistano gli indici di **subordinazione** e dall'altra difettino gli **adempimenti**, che rendono nota la prestazione alla P.A. Tra questi, oltre a quelli di natura fiscale (770, Certificazione Unica, versamento della ritenuta d'acconto) e previdenziale (per i redditi superiori ai 5.000 euro), va oggi considerata anche la nuova **comunicazione preventiva** di avvio della prestazione, che può essere effettuata dal committente a mezzo mail o mediante il portale del Ministero del Lavoro.

È importante anche quanto chiarito in merito al **sette marittimo**, rispetto al quale si combinano più adempimenti di formalizzazione. Innanzitutto, vi sono gli obblighi previsti dal Codice della navigazione, quali la sottoscrizione della convenzione di arruolamento, la registrazione sui documenti di bordo (ruolo/licenza) nonché sul libretto di navigazione del marittimo. Inol-

tre, il personale iscritto alle matricole della gente di mare è soggetto a comunicazione di assunzione telematica, attraverso il modello "UniMare", da effettuarsi entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di imbarco.

Anche in questo caso, come chiarito dall'INL, la maxisanzione sarà applicabile unicamente ove sia accertata la **totale assenza** di tutti gli adempimenti sopra richiamati, rispetto ai quali andranno considerate le diverse tempistiche di effettuazione. Inoltre, la sanzione per lavoro nero si cumulerà con quella specifica (da 154 a 1.559 euro) di cui all'[art. 1178](#) del Codice della navigazione (RD [327/1942](#)).

Il compendio ricorda, poi, che in merito ai contratti a tempo determinato, che proseguono oltre la scadenza senza alcuna formalizzazione di **proroga**, la maxisanzione andrà contestata solo al superamento dei cosiddetti "periodi cuscinetto", previsti dall'[art. 22](#) comma 2 del DLgs. 81/2015. Secondo questa disposizione, infatti, i contratti a termine possono proseguire fino a 30 o 50 giorni dopo la loro naturale scadenza ove il contratto sia inferiore o meno ai sei mesi. Tali periodi sono normativamente "coperti" dall'originaria comunicazione UniLav, pertanto la maxisanzione partirà dal **31°** o dal **51° giorno**.

La maxisanzione, inoltre, convive con l'apparato sanzionatorio previsto in caso di sfruttamento della manodopera o caporalato, punito dall'[art. 603-bis](#) c.p., atteso che le due fattispecie tutelano beni giuridici differenti. Più complesso, invece, il rapporto con le ipotesi di somministrazione, appalto o distacco **illecite** perché prive dei requisiti previsti dalla legge e nelle quali risultano coinvolti lavoratori in nero.

Se nelle casistiche **lecite** la maxisanzione risulta applicabile nei confronti del somministratore, distaccante e appaltatore, in quanto è rispetto a essi che può ricondursi il rapporto di lavoro, nelle fattispecie illecite la sanzione colpirà sempre il soggetto **utilizzatore**. Tuttavia, l'assenza di formalizzazione del rapporto impedisce di configurare tra le parti una somministrazione, un appalto o un distacco.

Diversamente si realizza una vera e propria attività di **"intermediazione"** non autorizzata con la possibile applicazione della sanzione prevista dall'[art. 18](#) comma 1 secondo periodo del DLgs. 276/2003 (arresto fino a sei mesi e l'ammenda da 1.800 a 9.000 euro o, se non vi è scopo di lucro, sanzione amministrativa da 6.000 a 12.000 euro).