

Circolare 05/2012 -Verifiche ispettive sul lavoro occasionale accessorio (integrativa).

Come già detto in precedenza il rapporto di lavoro occasionale di tipo accessorio, presenta delle notevoli novità dal punto di vista delle semplificazioni sugli adempimenti amministrativi, infatti non necessita di una preventiva comunicazione al Centro per l'Impiego, bensì solo una comunicazione d'inizio lavoro al Contact center INPS/INAIL, secondo le modalità operative illustrate precedentemente.

Questa tipologia contrattuale non richiede la forma scritta del contratto, n'è ai fini dell'esistenza del rapporto, n'è per una regolarità amministrativa; comunque formalizzare tale contratto può rappresentare un notevole strumento probatorio per la parte che voglia far valere, in sede giudiziale, i termini e i contenuti del rapporto.

Per quanto riguarda la retribuzione dovrà essere corrisposta solo tramite voucher, in questo modo la tracciabilità del pagamento viene garantita da quel particolare meccanismo di cambio dei buoni lavoro in moneta presso gli uffici postali e ad opera dello stesso lavoratore percipiente.

Infine, alla data di cessazione del rapporto lavorativo, non bisogna dare nessuna comunicazione al Centro per l'Impiego, in quanto è la data di scadenza indicata nella comunicazione trasmessa al Contact center INPS/INAIL.

Come già scritto precedentemente gli oneri contributivi e assicurativi sono già inclusi nei voucher consegnati al lavoratore.

Anche il lavoro occasionale di tipo accessorio, come per tutte le altre tipologie contrattuali, si presta ad un uso illegittimo o distorto rispetto alle finalità previste dal legislatore.

Andiamo ad analizzare dal punto di vista sanzionatorio le varie sfaccettature che si possono incontrare con la gestione di questa tipologia contrattuale.

Un primo risvolto possiamo trovarlo quando si è utilizzato del lavoro occasionale accessorio, senza provvedere alla comunicazione d'assunzione al Contact center INPS/INAIL, lo stesso Ministero del lavoro lo inquadra come lavoro "nero" e in quanto tale applica la maxisanzione e a cascata tutte le sanzioni per i mancati adempimenti del lavoro subordinato.

Detto questo, si presentano due diverse sanzioni a seconda che al momento dell'accesso ispettivo, la predetta comunicazione sia stata effettuata dopo il periodo di occupazione irregolare o non sia mai stata inoltrata, nella prima ipotesi le sanzioni sono le seguenti:

Sanzioni		
Illecito	Importo della sanzione	Diffidabile
Per aver impiegato lavoratori per i quali la comunicazione all'INPS/INAIL è stata effettuata dopo un periodo di occupazione irregolare precedente al primo accesso ispettivo.	Sanzione amministrativa da € 1.000,00 a € 8.000,00 per ciascun lavoratore, maggiorata di €30,00 per ciascuna giornata di lavoro effettivo che, ridotta ai sensi dell'art. 16 della legge n. 689/1981, è pari a €2.000,00 più € 10,00 per ciascuna giornata di lavoro effettivo.	Si, in caso di ottemperanza alla diffida ex art. 13 del D.Leg. n. 124/2004 la sanzione è ulteriormente ridotta al minimo € 1.000,00 più € 7,50 per ciascuna giornata di lavoro effettivo.
Per non aver consegnato, all'atto dell'immissione al lavoro, una dichiarazione sottoscritta, contenente i dati relativi alle condizioni del rapporto contrattuale.	Sanzione amministrativa da € 250,00 a €1.500,00 che, ridotta ammonta a €500,00.	Si, se materialmente consegnabile al lavoratore

Nella seconda ipotesi, cioè quando non sia mai stata inoltrata, le sanzioni sono le seguenti:

Sanzioni		
Illecito	Importo sanzione	Diffidabile
Per aver impiegato un lavoratore senza effettuare la comunicazione preventiva d'assunzione all'INPS/INAIL.	Sanzione amministrativa da € 1.500,00 a € 12.000,00 più € 150,00 per ogni giorno di lavoro, ridotta ammonta a € 3.000,00 più € 50,00 per ogni giorno di lavoro	Si, ed in tal caso la sanzione ammonterà a € 1.500,00 più € 37,50 per ogni giorno di lavoro.
Per non aver consegnato, all'atto dell'immissione al lavoro, una dichiarazione sottoscritta, contenente i dati relativi alle condizioni del rapporto contrattuale	Sanzione amministrativa da € 250,00 a € 1.500,00 che, ridotta ammonta a €500,00.	Si, se materialmente consegnabile al lavoratore

Si puntualizza che in entrambe le ipotesi saranno applicabili le ulteriori sanzioni in tema di Libro unico del lavoro e buste paga qualora siano scaduti i relativi termini per la corretta elaborazione degli stessi ed è conseguenziale che la regolarizzazione del periodo "in nero" potrà avvenire solo con l'utilizzo del contratto di lavoro art. 2094 del c.c. nonché con il pagamento dei contributi evasi.

Il secondo risvolto sta' nel superamento del limite legale dei 5.000,00 €annui di compenso, in questo caso gli organi di vigilanza provvederanno a riqualificare il rapporto lavorativo in subordinato e le sanzioni saranno le seguenti:

Sanzioni		
Illecito	Importo sanzione	Diffidabile
Per aver ommesso di inviare o aver inviato con dati inesatti al Centro per l'impiego territorialmente competente la comunicazione di assunzione contenente il nominativo del/dei lavoratore/i assunto/i la data dell'assunzione, la tipologia contrattuale, la qualifica ed il trattamento economico normativo	Sanzione amministrativa da € 100,00 a € 500,00 per ogni lavoratore interessato che, ridotta, ammonta a €166,67	Si
Omessa registrazione dei dati dei lavoratori sul Libro unico del lavoro (se scaduto il termine del 16 del mese successivo a quello di instaurazione di fatto del rapporto lavorativo)	Sanzione amministrativa da € 150,00 a € 1.500,00 che, ridotta ammonta a €300,00. Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori la sanzione va da € 500,00 a € 3.000,00 che, ridotta, ammonta a €1.000,00. Va applicata per ciascun periodo di riferimento (mese).	Si
Per non aver consegnato, all'atto dell'immissione al lavoro, una dichiarazione, sottoscritta, contenente i dati relativi alle condizioni del rapporto contrattuale.	Sanzione amministrativa da € 250,00 a € 1.500,00 che, ridotta, ammonta a €500,00	Si, se è materialmente consegnabile al lavoratore
Per non aver consegnato al lavoratore il prospetto paga al momento della corresponsione della retribuzione	Sanzione amministrativa da € 125,00 a € 770,00 (per ogni mese retribuito) che ridotta ammonta a €250,00	Si

Roma 26 marzo 2012