

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di **BARBARA GARBELLI****Maxisanzione per la lotta al lavoro sommerso***L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha aggiornato il vademecum sulla maxisanzione per la lotta al sommerso.**L'applicazione della normativa sanzionatoria è in vigore al momento dell'instaurazione del rapporto sommerso e non dalla sua cessazione.*

Con la **nota n. 1156/2024** l'INL ha reso noto gli aggiornamenti apportati al **vademecum per la lotta al lavoro sommerso** diffuso tra il personale ispettivo alla luce delle importanti novità che sono state apportate al regime sanzionatorio grazie al D.L. 19/2024.

Proprio sul tema, il **vademecum** aveva già specificato che assume peculiare rilevanza **l'obbligo di comunicazione preventiva delle prestazioni occasionali all'ITL competente per territorio**, introdotta dall'art. 13 D.L. 146/2021: la maxisanzione, ad esempio, potrà trovare applicazione nel caso di prestazioni autonome occasionali che non siano state oggetto di preventiva comunicazione e che siano riconducibili all'alveo del lavoro subordinato.

Tale nuovo orientamento determina importanti effetti anche per quanto concerne la **competenza territoriale ad adottare l'ordinanza-ingiunzione**. In particolare, nei casi di dissociazione tra sede legale (luogo di consumazione dell'illecito) e unità produttiva (luogo di accertamento dell'illecito), il personale ispettivo dovrà trasmettere il rapporto ex art. 17 L. 689/1981 all'Ispettorato territoriale nel cui ambito di competenza è ubicata la sede legale, per la successiva adozione dell'ordinanza-ingiunzione.

Inoltre, il **vademecum** in commento prevede che la maxisanzione non possa operare nei casi di **impossibilità per il datore di lavoro di effettuare la comunicazione del rapporto di lavoro** a causa della chiusura, anche per ferie, dello studio di consulenza o associazione di categoria cui il datore di lavoro ha affidato la gestione degli adempimenti in materia di lavoro. In questo caso, pertanto, gli ispettori dovranno verificare: l'affidamento degli adempimenti in materia di lavoro al soggetto abilitato e l'effettiva chiusura dello studio o ufficio; l'invio a mezzo fax mediante modello UniUrg della comunicazione preventiva di assunzione. Si deve tener conto che, a seguito delle modifiche normative introdotte dal menzionato decreto, la condotta di impiego irregolare di lavoratori subordinati, **senza la preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro**, integra un illecito di tipo omissivo con effetti permanenti e, pertanto, si consuma nel momento in cui la stessa non viene effettuata.

Con riguardo, invece, al **lavoro occasionale agricolo a tempo determinato** (LOAGRI), nelle ipotesi in cui sia omessa la comunicazione preventiva di assunzione, sarà applicabile la maxisanzione per lavoro sommerso, non essendo più prevista la specifica sanzione contenuta nell'art. 1, c. 354 D.L. 197/2022.

In attesa di pubblicazione sul portale istituzionale dell'Ispettorato, il **vademecum** così aggiornato fornisce anche fondamentali indicazioni sull'assorbimento di altre sanzioni contestuali alla maxisanzione, il settore marittimo, il contratto di prestazione occasionale ex art. 54-bis D.L. 50/2017 e il tirocinio.