

**DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE**di **MICHELE SILIATO****Lavoro nero, la natura dell'illecito passa da permanente a istantanea**

*L'INL aderisce all'orientamento giurisprudenziale ormai consolidato, secondo cui l'impiego di lavoratori senza preventiva comunicazione di assunzione costituisce un illecito di tipo omissivo istantaneo. Cosa cambia in pratica.*

Con la nota 26.06.2024, n. 1156, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha superato il precedente orientamento sulla natura dell'illecito derivante dall'impiego di lavoratori **senza preventiva comunicazione**. In conformità con il parere 20.06.2024 dell'Ufficio legislativo del Ministero del Lavoro, l'INL aderisce al più recente orientamento giurisprudenziale di legittimità secondo cui la condotta inerente all'impiego irregolare di lavoratori subordinati (c.d. lavoro nero) integra un illecito di tipo omissivo istantaneo e non già di natura permanente. Cosa cambia in concreto rispetto al contrasto interpretativo oggi risolto nella nota in argomento?

Qualificare l'illecito dell'impiego irregolare di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del relativo rapporto di lavoro, come di **natura istantanea** comporta che la violazione si consuma, giuridicamente, nel momento in cui, decorso il termine normativamente stabilito per la comunicazione di assunzione, la comunicazione stessa non viene effettuata. L'illecito si realizza nel **momento in cui ha inizio il rapporto** di lavoro, in quanto è in tale circostanza che il datore di lavoro ha omesso di effettuare la comunicazione obbligatoria, rendendo irregolare e sommerso il rapporto di lavoro stesso.

*In primis*, il cambio di orientamento amministrativo, comporta che, sotto il profilo sanzionatorio, sarà applicabile la normativa tempo per tempo vigente al momento in cui è avvenuta l'effettiva instaurazione del rapporto senza comunicazione obbligatoria.

In precedenza, infatti, ritenuto l'illecito come di **natura permanente**, la violazione si configurava alla conclusione della condotta illecita o alla cessazione del rapporto di lavoro, sicché la disciplina sanzionatoria applicabile era quella in vigore al tempo in cui era avvenuto l'evento.

In recepimento del citato orientamento giurisprudenziale, dunque, anche l'INL afferma che l'illecito si consuma nel momento in cui ha inizio il rapporto di lavoro, talché sarà applicabile la normativa, anche sanzionatoria, vigente in quel momento. Il cambio di rotta comporta necessariamente un'ulteriore riflessione rispetto alla **sede territoriale competente** deputata all'adozione dell'eventuale ordinanza ingiunzione. Per le medesime ragioni temporali sopra esplicitate, infatti, laddove vi sia una dissociazione tra la **sede legale**, cioè il luogo di consumazione dell'illecito, e **l'unità produttiva**, cioè il luogo in cui viene accertato l'illecito, il personale ispettivo dovrà aver cura di trasmettere il rapporto ex art. 17 L. 689/1981, per l'adozione dell'ordinanza ingiunzione all'ITL nel cui ambito di competenza è ubicata la sede legale dell'impresa. Trattandosi, infatti, di un illecito omissivo istantaneo, si deve ritenere che la violazione si è realizzata presso la sede amministrativa o legale dell'impresa e non già presso la diversa sede in cui è resa la prestazione del lavoratore subordinato. Si evidenzia, infine, che l'illecito in trattazione si configura al ricorrere, congiuntamente, dei seguenti requisiti:

- mancanza della comunicazione preventiva di assunzione;
- presenze degli elementi tipici caratterizzanti il rapporto di lavoro subordinato ex art. 2094 c.c.

Attualmente, la **maxi-sanzione** già aumentata dalla legge di Bilancio 2019 (art. 1, c. 445, lett. d)), e modificata dal D.L. 19/2024, è così determinata:

- tra 1.950 euro e 11.700 euro per ciascun lavoratore irregolare, nel caso di impiego fino a 30 giorni di effettivo lavoro;
- tra 3.900 euro e 23.400 euro per ciascun lavoratore irregolare, nel caso di impiego da 31 a 60 giorni di effettivo lavoro;
- tra 7.800 euro e 46.800 euro per ciascun lavoratore irregolare, nel caso di impiego superiore a 60 giorni di lavoro effettivo.