



### **Comunicazione obbligatoria di assunzione e maxisanzione**

a cura di Fabrizio Nativi - Componente Centro Studi attività ispettiva del Ministero del Lavoro\*

*Il Ministero del lavoro, tramite la Direzione generale per l'attività ispettiva, è tornato con la [nota prot. n.5509 del 19 marzo 2012](#), in risposta a un quesito proposto dalla Direzione Regionale del lavoro della Calabria, a fornire una puntualizzazione in ordine alla formazione della scriminante dall'applicazione della maxisanzione, nel caso di adempimento spontaneo ma contestuale al giorno di primo accesso ispettivo.*

#### **Cenni sulla disciplina generale**

La disposizione di cui all'art.4 della L. n.183/10 prevede l'applicabilità della maxisanzione quando si realizzi il presupposto dell'impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione obbligatoria ai sensi dell'art.9-bis, co.2 del D.L. n.510/96, da parte del datori di lavoro privati, esclusi i rapporti di lavoro domestico.

La maxisanzione è applicabile, quindi, nel caso in cui non si sia provveduto ad effettuare la preventiva comunicazione obbligatoria di assunzione al centro impiego. Vi è in questo caso una presunzione relativa di irregolare costituzione del rapporto di lavoro.

Ricordiamo che la fattispecie sanzionata precedentemente all'entrata in vigore della L. n.183/10 era "*l'impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria*", ma che già con circolare n.20 del 21 agosto 2008 la Direzione generale per l'attività ispettiva aveva impartito al personale ispettivo l'indicazione di fondare l'accertamento sull'esistenza di un rapporto di lavoro in nero, unicamente sulla comunicazione preventiva di assunzione.

Il lavoratore in nero, nell'accezione interpretativa ministeriale, era divenuto il lavoratore il cui rapporto di lavoro era sconosciuto alla Pubblica Amministrazione. Con la stessa circolare il Ministero aveva precisato che il datore di lavoro poteva dimostrare alternativamente la volontà di non occultare il rapporto di lavoro, ma solo con altri adempimenti obbligatori assolti precedentemente all'ispezione. Tali documenti obbligatori erano stati operativamente individuati negli adempimenti contributivi nei confronti degli Enti previdenziali o in quelli fiscali nei confronti dell'Agenzia delle Entrate. Gli adempimenti documentali aziendali non assistiti da fede pubblica circa la certezza della loro data non sono mai stati riconosciuti come idonei a dimostrare la corretta costituzione del rapporto di lavoro.

Con l'entrata in vigore del **Collegato lavoro**, sia pure con le precisazioni di cui alle esimenti "legali", è stato **definitivamente chiarito dal legislatore che il rapporto è irregolarmente costituito se manca la preventiva comunicazione di assunzione.**

#### **Le esimenti dalla maxisanzione e la nota del 19 marzo 2012**

In ordine alle scriminanti, sappiamo che la [circolare n.38/10](#) del Ministero del Lavoro ha chiarito che non è assoggettabile a maxisanzione il datore che, prima di un accesso

\* Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

ispettivo o di un'eventuale convocazione per tentativo di conciliazione monocratica, regolarizzi spontaneamente e integralmente, per l'intera durata, il rapporto di lavoro, avviato originariamente senza preventiva comunicazione. Quindi, qualora siano scaduti i termini per gli adempimenti contributivi relativi al rapporto di lavoro costituito senza la preventiva comunicazione di assunzione, il datore di lavoro, sempre che non sia stato dato avvio ad alcun accertamento o richiesta da parte di organi ispettivi, sarà esente da maxisanzione solo procedendo a denunciare spontaneamente la propria situazione debitoria entro e non oltre 12 mesi dal termine stabilito per il versamento dei contributi o premi riferiti al primo periodo di paga, e sempre che il versamento degli interi importi avvenga entro 30 giorni dalla denuncia, unitamente al pagamento della sanzione civile di cui all'art.116, co.8, lett.b) della L. n.388/00, e previa comunicazione al Centro per l'impiego. Fino a quando, quindi, anche ai sensi della L. n.388/00, il datore di lavoro può spontaneamente emergere, risultando assoggettato alle sanzioni civili ridotte (tasso ufficiale di riferimento maggiorato del 5,5%), pur essendo mancate le denunce e le registrazioni obbligatorie, resta aperta la possibilità di andare esente da maxisanzione. La norma, infatti, prevede espressamente che la maxisanzione non venga applicata qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi comunque la volontà di non occultare il rapporto. Si ricorda che la stessa circolare n.38/10 ha qualificato come unica documentazione idonea ad escludere l'applicazione della maxisanzione quella consistente in adempimenti di natura contributiva assolti prima dell'inizio dell'attività ispettiva, con esclusione degli adempimenti di natura fiscale (diversamente da quanto dedotto precedentemente all'entrata in vigore della L. n.183/10).

Con la stessa circolare n.38/10 il Ministero, inoltre, ha chiarito che, fino alla scadenza del primo adempimento contributivo (giorno 16 del mese successivo a quello di instaurazione del rapporto), il datore di lavoro che non abbia ricevuto accertamenti ispettivi può evitare la maxisanzione anche con la sola comunicazione al Centro Impiego (subendo la relativa sanzione per ritardata comunicazione).

Con riferimento a quest'ultima ipotesi, e cioè al caso di comunicazione obbligatoria al centro impiego prima che decorra il termine per il primo adempimento contributivo, il Ministero, con la citata nota n.5509 del 19 marzo 2012, precisa che **la comunicazione stessa è idonea a costituire esimente per l'applicazione della maxisanzione, solo se è stata eseguita spontaneamente almeno entro le ore 24 del giorno antecedente a un eventuale accesso ispettivo**. La nota ricorda, infatti, che la nota n.4746/07 (ma anche la n.440/07, forniva la medesima indicazione), in tema di comunicazione preventiva obbligatoria, aveva precisato che la scadenza del termine per la comunicazione di assunzione coincide con le ore 24 del giorno antecedente a quello di effettiva instaurazione del rapporto di lavoro, a nulla rilevando, peraltro, la coincidenza dello stesso con un giorno festivo non lavorativo.

**In linea con tale indirizzo, la regolarizzazione spontanea del rapporto di lavoro, mediante comunicazione di assunzione, non è idonea ad evitare l'applicazione della maxisanzione, se la stessa comunicazione è effettuata nella data stessa dell'accesso ispettivo, anche se in orario anteriore a quello di primo accesso.**

La nota fa salvi i casi di forza maggiore. Sappiamo, infatti, che resta aperta la possibilità di eseguire la comunicazione di assunzione, anziché anticipatamente, nei cinque giorni successivi all'instaurazione del rapporto di lavoro, nei casi di "forza maggiore", che la circolare n.440/07 circoscrive in quegli avvenimenti di carattere straordinario che il datore di lavoro non avrebbe potuto oggettivamente prevedere utilizzando l'ordinaria diligenza e che sono tali da imporre un'assunzione immediata. La circolare del 2007 esemplificava i casi di eventi catastrofici (incendi, alluvioni, terremoti etc) e le necessità di

sostituzione di lavoratori assenti che abbiano comunicato la propria indisponibilità il giorno stesso dell'assenza. In questa fattispecie rientrano anche i casi in cui l'esigenza organizzativa o produttiva non sia conoscibile fin dal giorno antecedente. In tali evenienze la comunicazione non può essere effettuata il giorno precedente l'assunzione, essendo l'evento imprevisto e imprevedibile, e può essere effettuata entro il primo giorno utile, e comunque non oltre il quinto giorno.

È evidente che l'onere di provare la sussistenza della "*forza maggiore*" incombe sul datore di lavoro. Sta a lui dimostrare, in caso di ispezione del lavoro, l'imprevedibilità della necessità manifestatasi. Nell'eventualità che l'accesso ispettivo si verifichi ad instaurazione del rapporto avvenuta, e precedentemente all'effettuazione della comunicazione, infatti, il rischio è quello di trovarsi nella situazione di non riuscire a dimostrare la sussistenza dei presupposti di imprevedibilità e che il lavoratore occupato venga conseguentemente considerato "*in nero*", con relativa applicazione della maxisanzione, di cui all'art.3 del D.L. n.12/02, conv. dalla L. n.73/02.



In base alla nota del 19 marzo scorso, solo nei casi di autentica forza maggiore, validamente dimostrata dal datore di lavoro, la comunicazione di assunzione effettuata il giorno stesso dell'accesso ispettivo, nel termine di cinque giorni dall'effettiva instaurazione del rapporto di lavoro, costituisce eccezionalmente scriminante utile ad evitare l'applicazione della maxisanzione.