I lavoratori Extra-UE irregolari – Le novità della Legge di Bilancio 2019 sul lavoro nero

scritto da goal | 17 Maggio 2019

di Paolo Busso*

Con l'approvazione della Legge di Bilancio 2019 (comma 445 dell'art. 1 della legge 30 dicembre 2018 n. 145) vengono introdotte una serie di novità atte a rafforzare l'attività di vigilanza dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e ad elevare gli importi delle sanzioni sul lavoro nero, che rappresentano i comportamenti elusivi maggiormente individuati dagli organi di vigilanza. L'intervento sicuramente più rilevante per i datori di lavoro riguarda l'apparato sanzionatorio con l'aumento del 20% delle sanzioni precedentemente in vigore. Tale percentuale viene poi raddoppiata in caso di reiterazione della medesima violazione nell'arco degli ultimi tre anni, ed ulteriormente incrementata del 20% se il lavoratore impiegato in nero è extra-UE o minorenne in obbligo scolastico.

Alla luce di quanto sopra le nuove sanzioni possono essere così schematizzate:

Con l'ulteriore aumento del 20% in caso di lavoratori stranieri o minori gli importi diventano sempre più significativi potendo arrivare fino ad un minimo di € 2.520 contro un importo che prima poteva essere di € 1.800.
Vale la pena evidenziare come la terminologia utilizzata dal legislatore per il raddoppio delle sanzioni in caso il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative per i medesimi illeciti nei tre anni precedenti, non faccia

riferimento alla recidiva. Questo potrebbe portare alla possibilità che le sanzioni possano essere raddoppiate anche nel caso in cui le ammende precedenti non siano state definite in fase amministrativa o giudiziaria. Pensando ai tempi dei ricorsi attualmente in essere, la possibilità non sembra poi così remota. Si spera quindi in un chiarimento su tale aspetto.

Per quanto attiene poi l'eventualità di utilizzo di lavoratori stranieri extra-UE, con il decreto 151/2018 è stata recepita la direttiva CEE 2009/52/CE, con la quale viene stabilita una sanzione accessoria pari al pagamento del costo di rimpatrio del lavoratore straniero occupato in nero.
L'importo per questa ulteriore sanzione accessoria è attualmente fissato in € 1.398, portando quindi ad un totale di € 3.918 il valore minimo della sanzione applicabile in caso di reiterazione dell'illecito per ogni singolo lavoratore.
Restano ovviamente salve le ipotesi previste dal comma 12 dell'art. 22 del d.lgs. 286/1998 che prevede la reclusione da sei mesi a tre anni per il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri senza permesso di soggiorno. Appare chiaro quindi come l'assunzione irregolare di un lavoratore extra-UE sia una pratica rischiosa sia in termini economici sia penali; le conseguenze penalmente previste, possono essere realmente pesanti e funzionali a scoraggiare tale comportamento.
Vi è il rischio che alcuni datori di lavoro incorrano loro malgrado, ossia in modo colposo, per negligenza o imperizia in tali violazioni; si pensi infatti al lavoratore straniero regolarmente assunto al quale scade il permesso di soggiorno senza che lo stesso lo rinnovi. Se è pur vero che spetta al datore di lavoro vigilare su tale eventualità, è altrettanto vero che tale adempimento può diventare spesso difficile e complicato e che quindi la svista o l'errore può essere sempre dietro l'angolo.

Diversa ed ulteriore difficoltà, in capo al datore di lavoro,

è la verifica della documentazione attestante il permesso di soggiorno in relazione alla sua validità o meno. Al di là infatti dell'usuale documento (tesserino) che attesta con chiarezza la regolarità della permanenza sul territorio italiano, spesso si ha a che fare con documentazione non sempre chiara e di facile interpretazione che presuppone conoscenze, a volte anche non solo di base, proprie di professionisti della materia. Si pensi ad esempio ai rinnovi scaduti e rinviati per i più svariati motivi, a permessi provvisori rilasciati in formato cartaceo che non sono ancora stati del tutto definiti, magari perché in attesa di essere risolti dall'autorità giudiziaria, e così via.

Risulta quindi evidente come il datore di lavoro debba sempre prestare la massima attenzione alla verifica della documentazione presentata dal lavoratore straniero, avvalendosi anche di professionisti specializzati, sia in fase di assunzione sia durante il rapporto di lavoro. Queste attenzioni sono utili quando bisogna assumere decisioni importanti in caso la documentazione non fosse del tutto chiara o completa, scegliendo magari di non assumere quel determinato lavoratore che si è ricercato con tanta fatica, anziché viceversa assumerlo proprio perché la ricerca è stata così difficile e lunga.

La necessità di una normativa chiara e di agevole applicazione richiede una lettura complessiva ed attenta al fine di evitare nuovi oneri alle imprese o ulteriori difficoltà nello svolgimento della propria attività lavorativa nel solco di una applicabilità non solo punitiva ma educativa sui comportamenti non rispondenti a dettati normativi diretti alla salvaguardia della dignità umana in ogni sua esplicazione.
*Odcec Milano