

newsletter  
**LUGLIO 2016**



Studio  
**Arlati Ghislandi**

CONSULENZA  
DEL LAVORO E FISCALE

2. Disciplina e prassi

## 2. DISCIPLINA E PRASSI

### Modifica della disciplina delle sanzioni civili per l'impiego di lavoratori "irregolari"

L'Inps, con circolare n.129/2016 del 13 luglio 2016, ha comunicato la modifica della disciplina delle sanzioni civili per i casi di impiego di lavoratori subordinati "irregolari". Trattasi dei lavoratori per cui non è stata effettuata la preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro.

In tale ipotesi la suindicata circolare, come già previsto dall'art. 22 del D. Lgs n.151/2015, esclude l'applicazione dell'aumento del 50% delle sanzioni civili previsto dalla Legge 183/2010, a far data dal 24 settembre 2015, giorno di entrata in vigore del suddetto Decreto Legislativo.

Pertanto le sanzioni civili da applicare ai casi di utilizzo di lavoratori subordinati "irregolari" sono quelle previste dall'art. 116 lettera b) della legge 23 dicembre 2000 n.388, ossia:

- sanzione civile pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi;
- sanzione civile pari al 30% in caso di evasione connessa a registrazioni o denunce obbligatorie omesse o non conformi al vero.

L'Istituto chiarisce che qualora i datori di lavoro hanno versato somme a titolo di sanzioni erroneamente calcolate ai sensi della L. 183/2010, hanno diritto al rimborso nei limiti di quanto versato e quanto diversamente dovuto. La relativa istanza deve essere presentata tramite cassetto previdenziale, tramite la sezione "Rimborsi/compensazioni" presente in "Versamenti F24".

---

### Depenalizzazione dell'omesso versamento delle ritenute previdenziali

L'INPS, con circolare n.121/2016, illustra il nuovo quadro normativo a seguito dell'intervento di depenalizzazione parziale del reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali, ai sensi dell'art. 2, co. 1-bis, del decreto legge 12 settembre 1983, n.463, convertito con modificazioni dalla L. 638/1983.

Il comma 1-bis dell'art. 2, novellato dall'art. 3 del d.lgs. n.8/2016, ha riscritto la norma operando un distinguo legato al valore dell'omissione compiuta dal datore di lavoro, integrando un'ipotesi di illecito amministrativo nel primo caso e di reato nel secondo:

- l'omesso versamento fino a 10.000 euro è soggetto alla sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro;
- l'omesso versamento delle ritenute per un importo superiore a 10.000 euro annui è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino a 1.032 euro.

Entro tre mesi dalla notifica dell'accertamento della violazione il datore inadempiente deve versare le ritenute omesse. Se si tratta di omesso versamento di ritenute di importo non superiore a 10.000 euro e il datore ottempera nei tre mesi, il versamento costituisce causa di non assoggettabilità alla sanzione amministrativa. Con la notifica dell'accertamento verrà parimenti comunicato che, ai fini dell'estinzione del procedimento sanzionatorio, l'autore dell'illecito che non versa nei suddetti tre mesi potrà versare entro i successivi 60 giorni l'importo in misura ridotta pari alla terza parte del massimo della sanzione prevista per la violazione commessa, o se più favorevole e se è stato stabilito il minimo della sanzione edittale, pari al doppio del relativo importo.

Se si tratta di omesso versamento di ritenute di importo superiore a 10.000 euro la regolarizzazione effettuata entro i termini costituisce causa di non punibilità.

## **Maternità per lavoratrici e lavoratori autonomi**

L'Inps, con circolare n. 128 dell'11 luglio 2016, ha fornito istruzioni relative all'indennità di paternità per padri lavoratori autonomi in caso di madre lavoratrice dipendente o autonoma.

La circolare contiene, inoltre, istruzioni relative ai nuovi periodi di maternità riconosciuti alle lavoratrici autonome in caso di adozione e affidamento, in analogia a quelli previsti per le lavoratrici dipendenti.

Le lavoratrici autonome, madri adottive o affidatarie, hanno diritto all'indennità di maternità per gli stessi periodi previsti per le lavoratrici dipendenti, quindi per un periodo di 5 mesi, a prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione o dell'affidamento, secondo le modalità già previste per le lavoratrici dipendenti:

- in caso di adozione o affidamento preadottivo nazionale, l'indennità spetta per i primi 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice;
- in caso di adozione o affidamento preadottivo internazionale, l'indennità può essere richiesta anche prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. In tale caso, l'ente autorizzato a curare la procedura di adozione è chiamato a certificare la durata del periodo di permanenza all'estero della lavoratrice. Tale certificazione va allegata alla domanda di indennità da presentare all'INPS ai fini del pagamento diretto della prestazione. L'indennità per l'eventuale periodo residuo va fruita, comunque, entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.
- nel caso di affidamento non preadottivo di minore, l'indennità può essere fruita per periodi compresi nei cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di 3 mesi.

---

## **Nuove regole sul distacco alla luce del diritto comunitario**

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.Lgs. 136/2016 entrano in vigore in Italia i principi contenuti nella direttiva comunitaria 2014/67/UE concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.

Tale decreto legislativo, recependo le citate direttive comunitarie, ha abrogato il D.Lgs. 72/2000 e ne recepisce, con modifiche, alcune disposizioni.

Ai fini dell'applicazione delle nuove previsioni deve essere considerato distacco il caso in cui un lavoratore, abitualmente occupato in uno stato, svolge temporaneamente il proprio lavoro in uno stato diverso.

Rispetto al passato il decreto individua l'obbligo di garantire al lavoratore distaccato le sole condizioni di lavoro e di occupazione vigenti nello stato "ospitante", non una generale parità di trattamento come previsto dal D. Lgs. 72/2000.

Vengono poi introdotti nuovi obblighi amministrativi per l'impresa distaccataria che, entro 24 ore l'inizio del distacco deve comunicarne l'inizio al Ministero del Lavoro, ed entro cinque giorni, con modalità ancora da stabilire, dovrà comunicare le eventuali successive modificazioni.