

LOTTA AL LAVORO NERO

di Teresa De Francesco*

Il sommerso, nelle sue varie forme, rappresenta in Italia uno degli aspetti più inquietanti e maggiormente diffusi del mondo del lavoro.

L'elaborato, partendo da un'attenta analisi statistica, mette in rilievo le tante problematiche connesse a tale fenomeno, distinguendone le varie forme di manifestazioni e concentrandosi sulla gravità del problema nel Mezzogiorno d'Italia.

Retribuzioni insufficienti, sfruttamento del lavoro minorile, carenza di assistenza sanitaria e previdenziale, elusione degli obblighi attinenti la sicurezza sono soltanto le tematiche più scottanti di un "male" che inevitabilmente colpisce tutto il sistema, mettendo il nostro Paese in svantaggio anche nei confronti della Comunità Europea.

Gli interventi istituzionali e legislativi, non hanno, a conti fatti, sortito gli effetti desiderati ed è auspicabile una riforma che ponga un efficace rimedio ad un problema che limita di fatto la libertà e la realizzazione di una uguaglianza formale tra i cittadini.

Sommario: 1. Introduzione. 2. Il lavoro sommerso e la condizione del minore. 3. Le tutele del lavoratore, giusta paga e profilo penale. 4. Conclusioni.

1. Introduzione

L'istituto nazionale di statistica^{1[1]}, in una sintesi relativa agli anni 2001-2005, ha offerto numerosi spunti di riflessione per il fenomeno e gli andamenti del lavoro irregolare²; da questa è di evidenza la sua

* Laurea Magistrale in Giurisprudenza conseguita a Bari il 11 luglio 2009.

Dalla tesi di laurea. Il lavoro sommerso e le tutele del lavoratore.

¹ Istat, *La misura dell'occupazione non regolare nelle stime di contabilità nazionale*, Statistiche in breve, 6 febbraio 2008, in www.istat.it.

² L'Istat considera regolari le posizioni lavorative registrate e osservabili sia dalle istituzioni fiscali contributive sia da quelle statistiche e amministrative, e non regolari le posizioni lavorative svolte senza il

presenza significativa nell'economia italiana il cui quadro più drammatico è rappresentato dalle regioni del Mezzogiorno.

La lotta al sommerso si colloca, per questo, in un'ampia riflessione sulle politiche regolative del lavoro e, se si vuole, anche sul ruolo stesso del diritto del lavoro che, oggi più che mai, deve ispirarsi alle sempre maggiore tutela del lavoratore per poter arrivare a realizzare la regolazione dei modelli di impresa.

Si è ormai arrivati alla consapevolezza che per poter arrivare a parlare di "lavoro regolare" si deve prima poter parlare di "buona impresa"³.

rispetto della normativa vigente in materia fiscale contributiva, quindi non osservabili direttamente presso le imprese, le istituzioni e le fonti amministrative.

³ F. SCARPELLI, *Regolarità del lavoro e regole della concorrenza: il caso degli appalti pubblici*, in *Rivista giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2006, n.4, p. 753.

Il susseguirsi, negli ultimi anni, di numerosi provvedimenti per cercare di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso fa rendere maggiormente consapevoli della sua complessità, della varietà delle sue manifestazioni e della diversità delle cause che ne sono origine.

2. *Il lavoro sommerso e la condizione del minore*

Il lavoro sommerso, molto spesso denominato anche "irregolare" o "nero"⁴, comprende modalità di svolgimento dell'attività lavorativa molto eterogenee⁵.

Al "sommerso d'azienda" ci si riferisce quando la prestazione lavorativa è svolta da lavoratori al di fuori di un qualsiasi rapporto di lavoro formalizzato, perché dipendenti di aziende completamente sommerse.

Al "sommerso di lavoro" ci si riferisce quando le aziende emerse non rispettano i regolari obblighi di registrazione.

È da ricordare che nella definizione di lavoro nero dell'INPS viene fatto rientrare anche il cosiddetto "lavoro grigio"; ad esso ci si riferisce quando i lavoratori svolgono una attività dichiarata in modo distorto rispetto alla realtà.

Dalle indagini è emerso che il fenomeno del lavoro sommerso è, dagli anni settanta ad oggi, profondamente cambiato: in passato era caratterizzato soprattutto dalle aziende "fantasma", cioè quelle che non comparivano in alcun censimento; oggi tale fenomeno è estremamente marginale: esso si manifesta con aziende visibili ma che utilizzano irregolarità di ogni tipo.

L'irregolarità, infatti, può riguardare diversi aspetti: fiscale, nel caso in cui l'attività d'impresa sia in parte o in toto

invisibile o si manifestino forme di evasione; normativo, nel caso in cui l'attività non rispetti le regolari procedure connesse all'esercizio dall'attività (iscrizione al Registro delle imprese, rispetto del contratto collettivo, ecc); contributivo, se non c'è adempimento degli obblighi assicurativi e previdenziali⁶; retributivo, nel caso in cui ad essere in toto o in parte invisibile sia la parte retributiva.

Negli ultimi anni il fenomeno è di molto aumentato e le ragioni che spingono i datori di lavoro e i lavoratori ad aderirvi sono varie, in primis rientrano motivi di natura economica: il sommerso italiano infatti si concretizza principalmente nell'evasione.

Se si volessero elencare gli effetti del sommerso, sicuramente non si potrebbe prescindere da quelli che ricadono sulle finanze pubbliche, che più di tutti risentono della non dichiarazione del lavoro e delle perdite del gettito fiscale e dei contributi sociali che ne derivano.

Questo crea un circolo vizioso poiché il Governo aumenta le tasse per poter comunque continuare a erogare i servizi pubblici essenziali creando con la stessa manovra ulteriori motivi per lavorare nell'economia sommersa.

Altro effetto è quello che ricade sui diritti previdenziali e pensionistici. I lavoratori del sommerso spesso sono ufficialmente inattivi e quindi non coperti dal sistema di sicurezza sociale.

Altro effetto di non scarsa rilevanza è sul piano della concorrenza tra le imprese: il lavoro sommerso riduce i costi di un'azienda e ne influenza le condizioni di competitività, quindi ha effetti distorsivi sulla regolare competizione tra le imprese.

⁴ P. TULLINI, *Sicurezza e regolarità del lavoro negli appalti*, in *Il testo Unico sulla sicurezza del lavoro*, Roma, 2007, p. 95.

⁵ F. BUFFA, *Lavoro nero*, 2008, p. 4.

⁶ In particolare si fa riferimento alla mancata denuncia di titolare e dipendenti agli Enti previdenziali (INPS e INAIL), al parziale adempimento degli obblighi contributivi attraverso una serie di pratiche sommerse o il mancato rispetto dei minimi contributivi e retributivi previsti dal CCNL.

Si può purtroppo con certezza sostenere che il Sud d'Italia rappresenta al meglio tutto ciò che rientra nella definizione di "lavoro sommerso".

La regione con il minor tasso di irregolarità è la Lombardia, quella con il maggiore è la Calabria.

Negli ultimi anni si sono registrati alcuni significativi interventi normativi in tema di tutela del lavoro minorile, tanto sul piano interno quanto a livello internazionale, che contribuiscono a delineare un nuovo quadro di riferimento per tale delicata materia⁷.

Nonostante i tanti e dovuti sforzi normativi, da una recente indagine ISTAT risultano circa 500.000 i minori coinvolti in attività lavorative, di natura eterogenea, che vanno dal lavoro stagionale ad attività ben strutturate⁸.

Quanto ai settori produttivi, il lavoro minorile è spesso assente nella grande industria per vari motivi, tra cui la richiesta di competenze tecniche di cui il minore non può disporre, ma soprattutto per il maggior controllo istituzionale e sociale.

I settori produttivi interessati, però, sono numerosi⁹: commercio alimentare, artigianato, commercio nel settore delle automobili, commercio non alimentare, edilizia, tutto il settore del lavoro domestico, quello dello spettacolo e dello sport.

In generale si può affermare che il lavoro minorile illegale è un lavoro dequalificato e le mansioni sono per lo più aspecifiche, che non richiedono la conoscenza o la competenza specifica: insomma lavori spesso rifiutati dal lavoratore adulto.

Non è difficile capire i motivi per il quale il lavoro minorile è di molto più diffuso nel Mezzogiorno, anche se non si

può negare la grande presenza nel Nord-est d'Italia.

Con la Riforma Moratti del 2003, e con i successivi decreti legislativi del 2005, si rafforza il principio secondo cui è l'assolvimento scolastico l'ostacolo primo allo svolgimento dell'attività lavorativa e solo in secondo luogo è il compimento del quindicesimo anno di età; inoltre coloro i quali avessero raggiunto la soglia di anni 15 possono presentare richiesta di adempiere ad un contratto di apprendistato attraverso l'alternanza di periodi di studio e di lavoro.

Apprendistato, quindi, visto come l'unica e possibile forma di inserimento del minore sul mercato del lavoro.

Con riferimento ai bambini, minori di anni 15, è fatto assoluto divieto di svolgere qualsiasi attività lavorativa con un'unica eccezione posta dalle legge n. 977 del 1967: la Direzione Provinciale del Lavoro può autorizzare, previo assenso di coloro che hanno potestà genitoriale, l'impiego di minori in attività che non pregiudicano la sicurezza, l'integrità psicofisica e lo sviluppo del minore, la frequenza scolastica o la partecipazione a programmi di orientamento o formazione professionale.

Con la riforma del 1999, il divieto riguarda i minori di anni 15 ed inoltre è previsto un elenco di attività assolutamente vietate.

Il difetto dell'età professionale determina la nullità del contratto di lavoro, per mancanza di un requisito essenziale ed integra un'ipotesi di illiceità dell'oggetto del contratto ex art. 2126, comma 2, c.c., salvo il diritto del lavoratore alla retribuzione per le prestazioni eseguite indebitamente.

È inoltre prevista una tutela ulteriore del lavoratore minorenni, infatti l'invalidità del contratto di lavoro, non pregiudica l'instaurazione di un normale rapporto con gli Enti Previdenziali.

Se si volesse definire, quindi, il lavoro nero non si potrebbe prescindere da quello del minore, "nero" per eccellenza, perché posto in essere in violazione di norme inderogabili, con gli anni sempre più

⁷ R. NUNIN, *Lavoro e minori: novità normative*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n.4/2000.

⁸ F. BUFFA, *Lavoro nero*, Torino, 2008, p. 106.

⁹ F. BUFFA, *op. citata*, p.107.

incisive e garantistiche nei confronti di una fascia della società debole e maggiormente da tutelare.

Cosa del tutto evidente inoltre, rispetto al passato, è un inasprimento sanzionatorio non indifferente che almeno in teoria dovrebbe disincentivare l'ulteriore sviluppo del fenomeno.

Destinatari delle sanzioni sono principalmente i datori di lavoro, però in alcuni casi anche, nella misura non inferiore alla metà del massimo, coloro i quali, rivestiti di autorità o vigilanza sopra il minore, ne consentano l'avvio al lavoro in violazione delle disposizioni contenute in tali norme.

3. *Le tutele del lavoratore, giusta paga e profilo penale*

Il lavoro nero ed irregolare è molto spesso un lavoro sottopagato¹⁰.

La tutela del lavoratore per gli aspetti retributivi ha fondamento preliminare nell'art. 36 della Costituzione.

La retribuzione rappresenta l'oggetto specifico dell'obbligazione principale del datore di lavoro quale corrispettivo dell'obbligazione lavorativa del dipendente¹¹.

Non bisogna però considerare la retribuzione come conseguenza solo di un fare perché l'obbligo di corrisponderla permane anche durante le pause lavorative o le assenze legittime¹².

Molto importanti, oggi più che mai, risultano essere i contratti di riallineamento¹³; atti negoziali posti in essere per favorire l'emersione di realtà

¹⁰ F. BUFFA, *op. citata*, p. 244.

¹¹ Collana di diritto privato, *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale, il lavoro privato e pubblico*, a cura di Giuseppe SANTORO PASSARELLI, 2006, di Raffaele FOGLIA.

¹² Cass. 17 ottobre 1988, n. 5634, in *Foro It.* 1988, 1, 3261.

¹³ G. VENETO, *Lezioni di diritto del lavoro*, 2005, p. 265.

aziendali sommerse e basate essenzialmente su una paga troppo bassa e quindi in violazione del precetto costituzionale dell'art. 36.

Questi ultimi hanno trovato compiuta disciplina con la legge n. 144 del 1999¹⁴; il fine perseguito è essenzialmente quello di conservare i livelli occupazionali esistenti nelle imprese con una graduale regolamentazione in quelle zone d'Italia dove non sia applicata la contrattazione collettiva.

Dal precetto costituzionale si deduce che la retribuzione, oltre ad avere una funzione "alimentare", costituisce uno dei mezzi fondamentali per realizzare quella uguaglianza sostanziale e quella partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione economica e sociale del Paese¹⁵.

Per tali motivazioni la quantificazione non può essere lasciata ad una valutazione soggettiva delle parti ma è necessario che assuma il carattere dell'oggettiva proporzionalità, non prescindendo dall'esigenza primaria di garantire al lavoratore e alla sua famiglia un livello di vita sufficiente a realizzare un'esistenza libera e dignitosa¹⁶.

Nel nostro ordinamento non esiste una legislazione sui minimi salariali che garantisca per tutte le categorie di lavoratori, indistintamente, il rispetto del suddetto precetto costituzionale. Supplisce tale mancanza una nozione della giurisprudenza di retribuzione minima applicabile a tutti i rapporti di lavoro.

¹⁴ L. 17/05/1999: *Misure in materia di investimenti, delega al Governo per il riordino degli incentivi all'occupazione e della normativa che disciplina l'INAIL, nonché disposizioni per il riordino degli Enti previdenziali.*

¹⁵ Esclude questa qualificazione R. SCOGNAMIGLIO, *Lezioni di diritto del lavoro*, Bari, 1996, p. 148.

¹⁶ Collana di diritto privato, *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale, il lavoro privato e pubblico*, a cura di G. SANTORO PASSARELLI, 2006, p. 590.

La giurisprudenza infatti fa riferimento alle retribuzioni fissate dai contratti collettivi di categoria vigenti, indipendentemente dalla iscrizione delle parti ai sindacati stipulanti¹⁷.

La giurisprudenza, esercitando i poteri riconosciuti dall'art. 2099 c.c., dispone che, nel caso di mancanza, nella determinazione della retribuzione, di norme corporative, di accordo tra le parti e nulla sia stabilito dagli accordi collettivi, debba essere il giudice ad intervenire per procedere alla quantificazione, con il rispetto dell'art. 36 Cost. e delle previsioni contenute nei contratti collettivi regolanti rapporti di eguale natura¹⁸.

Nel valutare la proporzionalità e la sufficienza¹⁹ il giudice deve prendere in considerazione solo l'importo della retribuzione e non anche altri redditi di cui il lavoratore potrebbe essere provvisto²⁰.

Nel caso in cui il datore di lavoro non appartenga ad una delle organizzazioni firmatarie di un contratto collettivo, il giudice non può determinare la giusta retribuzione solo ed esclusivamente prendendo a parametro i minimi salariali fissati dal contratto non vincolante per lo stesso, però non è per contro vietato al giudice di merito di far riferimento, in via parametrica, agli importi previsti da un contratto collettivo locale o anche aziendale pur se non peggiorativo rispetto al contratto nazionale²¹.

Ai fini dell'individuazione del "minimo costituzionale", il giudice non deve far riferimento alle singole voci retributive nella quantificazione della giusta

retribuzione ma al compenso complessivo costituito dalla paga base.

Il contratto collettivo quindi risulta essere il punto di riferimento per l'identificazione della "giusta retribuzione", ma ciò non impedisce la possibilità di poter chiedere un adeguamento del trattamento economico, anche se fissato dalla contrattazione collettiva, nel caso in cui risulti essere inadeguato e insufficiente²².

Un altro aspetto peculiare da prendere in considerazione è che nel rapporto di lavoro subordinato non opera il principio di parità di trattamento, realtà confermata dalla sentenza delle Sezioni Unite, n. 4570/1996, secondo la quale è anzi possibile una situazione di disparità di trattamento.

Le differenze retributive a parità di mansioni non costituiscono di per sé violazione del principio di parità di trattamento²³ però, secondo le Sezioni Unite, successivamente pronunciate²⁴, la totale assenza di apprezzabili e giustificate motivazioni di dette differenze comportano una violazione dei criteri di correttezza e buona fede, con conseguenze risarcitorie per danni subiti dai lavoratori in conseguenza dell'esclusione dai trattamenti privilegiati²⁵.

Altra tutela del lavoratore deriva dall'art.2126 c.c.²⁶, il quale prevede che la nullità o l'annullabilità del contratto di lavoro non travolge gli effetti per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione in condizione di liceità e, anche nel caso in cui si sia avuta violazione di norma da parte del prestatore, esso avrebbe comunque diritto alla retribuzione.

¹⁷ Cass. 13 giugno 1995, n. 6646, in *Dir. e prat. lav.*, 1996, p. 396.

¹⁸ Cass.13 giugno 1995, n. 6646, in *Dir. e prat. Lav.* 1996, p. 396.

¹⁹ R. SCOGNAMIGLIO, *Diritto del lavoro*, Napoli, 1990, p. 250.

²⁰ Cass. 2 maggio 1995, n. 4813. B. CARUSO, C. ZOLI, L. ZOPPOLI, *La retribuzione: struttura e regime giuridico*, Napoli, 1994.

²¹ Cass. 26 marzo 1998, n. 3218, in *Foro it.*, 1998, 1, p. 3227.

²² Collana di diritto privato, *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale, il lavoro privato e pubblico*, a cura di Giuseppe SANTORO PASSARELLI, 2006, p. 594.

²³ Cass. SS.UU., 29 maggio 1993, n. 6030.

²⁴ Cass. 17 febbraio 1994, n. 1530.

²⁵ C. GUGLIELMUCCI, *Potere imprenditoriale, dignità dell'uomo lavoratore e parità di trattamento*, in *Dir. lav.*, 1997, I, p. 25.

²⁶ F. BUFFA, *Lavoro nero*, 2008, p. 267.

A tutela dell'integrità della posizione contributiva operano principalmente gli artt. 2115 e 2116 c.c..

Il sistema generale della posizione contributiva, inoltre, è stato completato con alcune disposizioni speciali, tra cui di massima rilevanza spicca l'art.13 della legge n. 1338 del 1962²⁷, il quale prevede una sanatoria dei periodi contributivi prescritti, mediante il versamento di una "riserva matematica" che copre la retribuzione omessa.

Una delle tante controindicazioni del rapporto del lavoro nero è sicuramente quello dell'impossibilità di occultare ulteriormente tale irregolarità nel momento in cui si verificano infortuni sul lavoro o malattie professionali, proprio per il fatto che il lavoratore ha un forte interesse a beneficiare delle tutele previdenziali.

Il carattere generale e integrativo della disciplina antinfortunistica è rappresentato dall'art. 2087 c.c. rubricato "Tutela delle condizioni di lavoro" .

È da rilevare che la norma dell'art. 2087 c.c. rileva un diritto soggettivo in capo al lavoratore sia a che siano predisposte misure di sicurezza da parte del datore di lavoro sui luoghi di lavoro, sia al risarcimento del danno causato dalla mancata adozione di tali misure²⁸.

Fonte di tutela massima a riguardo è anche lo Statuto dei Lavoratori, il quale prevede, all'art. 9, un diritto in capo allo stesso lavoratore di controllare, attraverso le proprie rappresentanze, le norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

Per quanto riguarda i danni risarcibili è mutata la disciplina con il D.Lgs n. 38 del 2000 il quale ha introdotto l'indennizzo per

danno biologico che si affianca a quello patrimoniale già previsto²⁹.

Dalla riforma resta confermata l'esclusione della copertura del danno morale soggettivo.

La nozione di danno biologico rimane ancorata alla lesione dell'integrità psicofisica del lavoratore, rilevabile dall'accertamento medico legale, prescindendo dagli aspetti esistenziali della lesione.

Il sistema, dunque, ne esce profondamente mutato dopo la riforma del 2000; dalla riforma il datore di lavoro risponde del danno morale ed esistenziale in ogni caso, mentre il danno biologico rimane dipendente del fatto-reato.

Da ciò si deduce che il danno esistenziale e quello morale (danno non patrimoniale) rimangono fuori dal sistema previdenziale.

Per quanto attiene invece all'assicurazione contro malattie professionali, la disciplina è sicuramente più recente e successiva a quella per gli infortuni professionali.

Caratteristica della nozione di "malattia professionale", affinché indennizzabile, è che questa sia contratta nell'esercizio dell'attività, essendo sufficiente anche la sola esposizione alla stessa, che ci sia un diretto nesso di causalità tra l'attività effettivamente svolta e la malattia stessa e che ci sia il riscontro della malattia in apposite tabelle redatte dal Ministero.

L'art. 629 c.p. definisce il reato di estorsione. Il nucleo centrale del reato è costituito dalla violenza e dalla minaccia per mezzo della quale una persona viene costretta a tenere una condotta positiva o negativa; scopo dell'incriminazione non è soltanto la protezione del patrimonio, ma anche la tutela della libertà personale³⁰.

²⁷ Collana di diritto privato, *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale, il lavoro privato e pubblico*, a cura di Giuseppe SANTORO PASSARELLI, 2006, commento di Paolo BOER, p. 1543.

²⁸ Cass. 9 ottobre 1997, n. 9808.

²⁹ Collana di diritto privato, *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale, il lavoro privato e pubblico*, a cura di Giuseppe SANTORO PASSARELLI, 2006, p. 1702.

³⁰ F. ANTOLISEI, *Manuale di diritto penale, parte speciale*, p. 406.

La violenza e la minaccia usate dall'agente devono avere per effetto il costringimento del soggetto passivo a fare o ad omettere qualche cosa.

L'atto di disposizione deve procurare all'agente, o ad altri, un ingiusto profitto con altrui danno.

Per qualificarsi ingiusto un danno, secondo l'opinione dominante, il mezzo usato deve essere di per sé anti giuridico ed inoltre, quando il profitto non corrisponde ad una pretesa fondata sul diritto, esso deve ritenersi ingiusto se è conseguito: 1) con mezzi di per sé anti giuridici; 2) con mezzi legali usati per uno scopo diverso da quelli per cui i medesimi sono concessi dalla legge; 3) con mezzi il cui uso per realizzare quel determinato vantaggio sia comunque contrario ai buoni costumi.

Dopo una disamina circa la fattispecie penale del delitto di estorsione, si può affermare, così come anche confermato dalla Cassazione penale³¹, che un accordo tra datore di lavoro e dipendente, nel senso dell'accettazione di quest'ultimo di percepire una paga inferiore ai minimi contributivi o non parametrata alle effettive ore lavorate, non esclude la sussistenza dei presupposti del delitto di estorsione mediante minaccia.

4. Conclusioni

Il diritto del lavoro, oggi più che mai, è costretto continuamente a riaffermare la propria legittimazione a governare tutto ciò che naturalmente gli spetterebbe³².

Il legislatore italiano, soprattutto negli ultimi dieci anni, ha varato numerosi interventi normativi volti a contrastare il lavoro sommerso favorendo l'emersione;

³¹ Cass. pen. Sez. II, 5 ottobre 2007, n. 36642.

³² G. GHEZZI, U. ROMAGNOLI, *Il rapporto di lavoro subordinato*, 2^a ed., Bologna, 1987, p. 32.

tutto ciò, tuttavia, non ha avuto il risultato auspicato³³.

A livello europeo l'Italia raggiunge i più alti livelli di lavoro sommerso. Le spiegazioni che si possono dare a tale fenomeno sono tante e variegate. Con certezza si può dire che esse dipendono principalmente da una distorta combinazione di fattori culturali, da ritardi burocratici, dalla complessità legislativa e dalla troppa tolleranza delle istituzioni³⁴.

Il diritto del lavoro ha il compito di ricondurre tale disarmonica situazione ad una retta dalla legalità, dal rispetto della legge e conforme ai principi costituzionali; compito che si è dimostrato e che continua a dimostrarsi quanto mai arduo³⁵.

Alcuni studiosi sono ormai arrivati alla consapevolezza che le politiche di contrasto al lavoro irregolare degli ultimi quindici anni hanno portato scarsi risultati perché considerano tale fenomeno come a sé stante, trascurando le correlazioni che invece ci sono a livello economico-istituzionale³⁶.

L'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea obbliga a fare i conti anche con il diritto comunitario³⁷ e in particolar modo con il diritto della concorrenza il quale prevede un modello economico improntato sulla tutela della concorrenza³⁸ [38].

A livello comunitario non sfuggono interventi volti a tutelare le posizioni

³³ M. PERSIANI, *Diritto della previdenza sociale*, 15^a ed., PADOVA, 2006, p. 77; G.C. PERONE, *Economia informale, lavoro sommerso e diritto del lavoro*, in *Riv. sic. soc.*, 2003, p. 1; G. GIUGNI, *La giungla e il deserto*, in *Pol. Dir.*, 1977, p. 349.

³⁴ G. REY, *La controversia sull'economia sommersa*, in *Econ. It.*, 2003, n. 1, p. 9.

³⁵ A. BELLAVISTA, *L'emersione del lavoro nero nella legge finanziaria per il 2007*, p. 380.

³⁶ R. REALFONZO, *Lavoro sommerso e modello di specializzazione produttiva: quali politiche?* in *Le politiche pubbliche di contrasto al lavoro irregolare*, 2007, p. 49.

³⁷ F. GABRIELE, A. CELOTTO, *Fonti comunitarie e ordinamento interno. Temi e problemi sull'impatto del diritto comunitario nel sistema italiano delle fonti*, Cacucci, Bari, 2001.

³⁸ Così come emerge dall'art. 3, lett. g), del Trattato CE.

giuridiche dei più deboli attraverso l'adozione di misure di ausilio pubblico alle imprese.

Gli aiuti alle imprese però devono rispettare parametri economici e regole giuridiche precise.

Le misure di contrasto al lavoro irregolare, in base alla normativa comunitaria, non possono essere individuali ed ad hoc ma devono essere prestabilite e generali per poter comunque essere indirizzati ad una pluralità di soggetti al fine di conseguire vantaggi all'intera economia nel suo complesso.