

Collaborate con le autorità doganali!

Datori di lavoro, lavoratori, committenti e soggetti terzi sono tenuti per legge a prestare la loro collaborazione durante lo svolgimento delle verifiche.

In modo particolare, essi sono tenuti a

- fornire le necessarie informazioni,
- presentare i documenti necessari e
- permettere l'accesso alle aree e ai locali aziendali del datore di lavoro.

I funzionari doganali si adoperano in ogni modo per effettuare le verifiche in tempi rapidi e senza intralciare lo svolgimento del lavoro. La collaborazione durante lo svolgimento delle verifiche e la presentazione dei documenti necessari costituiscono un enorme contributo.

In caso di domande riguardanti il lavoro nero e l'occupazione illegale, è possibile rivolgersi all'ufficio doganale principale territorialmente competente.

Ulteriori informazioni sono disponibili consultando il sito www.zoll.de

Documenti supplementari che facilitano le operazioni di verifica

Lavoratori dipendenti:

- permesso di lavoro rilasciato nell'UE, permesso di soggiorno
- attestato relativo ad entrate accessorie
- certificato di distacco A 1

Datori di lavoro e datori di lavoro temporaneo:

- elenchi dei lavoratori occupati e/o dei lavoratori temporanei
- copie delle notifiche ai sensi della legge tedesca sul salario minimo (MiLoG) e della legge tedesca in materia di lavoro temporaneo (AÜG)

Società esportatrici:

- documenti che forniscano informazioni relative al rapporto contrattuale con il committente.

Possibili violazioni e conseguenze giuridiche

Mancata corresponsione del salario minimo ai sensi della legge tedesca sul salario minimo (MiLoG) e della legge tedesca in materia di lavoro temporaneo (AÜG)

- Mancata corresponsione del salario minimo:
sanzione pecuniaria fino a 500.000 €

Obblighi di notifica all'ente di previdenza sociale

- Violazione dell'obbligo di notifica immediata:
sanzione pecuniaria fino a 25.000 €
- Mancato versamento dei contributi previdenziali:
pena detentiva fino a 5 anni oppure pena pecuniaria

Fornitura di lavoro temporaneo

- Utilizzo di lavoratori da parte di un datore di lavoro senza la necessaria autorizzazione:
sanzione pecuniaria fino a 30.000 €
- Messa a disposizione di lavoratori senza la necessaria autorizzazione:
sanzione pecuniaria fino a 30.000 €

Indennità

- Il lavoratore riceve indennità sociali e svolge l'attività lavorativa senza averla notificata all'ente previdenziale:
pena detentiva fino a 5 anni oppure pena pecuniaria

Occupazione di lavoratori stranieri

- L'occupazione di un lavoratore straniero senza il necessario permesso (permesso di lavoro rilasciato nell'UE/permesso di soggiorno):
sanzione pecuniaria fino a 500.000 €

Altro:

- violazione dell'obbligo di notifica, registrazione o tenuta dei registri: **sanzione pecuniaria fino a 30.000 €**
- violazione dell'obbligo di tolleranza e collaborazione durante i controlli: **sanzione pecuniaria fino a 30.000 €**
- violazione dell'obbligo di portare con sé e di presentare i documenti di identità: **sanzione pecuniaria fino a 5.000 €**
- Mancata notifica del suddetto obbligo di portare con sé e presentare i documenti di identità da parte del datore di lavoro: **sanzione pecuniaria fino a 1.000 €**

Uniti contro il lavoro nero e l'occupazione illegale

Scheda informativa sulle verifiche fiscali condotte dall'amministrazione doganale ad opera del reparto per la lotta al lavoro nero (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) nel settore alberghiero e della ristorazione



Quali verifiche effettua la dogana?

I settori in cui il lavoro nero e l'occupazione illegale sono particolarmente diffusi, sono davvero tanti.

Le conseguenze sono:

- distorsioni della concorrenza a discapito delle imprese che operano nel rispetto della legge
- peggiori retribuzioni per i lavoratori
- perdita di posti di lavoro soggetti al pagamento obbligatorio di contributi previdenziali,
- perdita di contributi previdenziali e gettito fiscale dell'ordine di miliardi,
- mancata copertura assicurativa in caso di malattia, infortunio, disoccupazione o vecchiaia.

Alla fine ci rimettiamo tutti!

Dobbiamo fare qualcosa per evitare tale situazione.

Non si tratta solo delle verifiche da parte della dogana, ma anche di creare una consapevolezza comune per le conseguenze negative del lavoro nero e dell'occupazione illegale.

Pertanto

- la Deutsche Hotel- und Gaststättenverband e.V. (Associazione tedesca degli alberghi e dei ristoranti) www.dehoga.de
- la Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (Sindacato alimentazione, ristoranti, alberghi) www.ngg.de
- il Ministero federale delle Finanze www.bundesfinanzministerium.de

s'impegnano nella lotta contro il lavoro nero e l'occupazione illegale nel settore alberghiero e gastronomico.

I funzionari dell'amministrazione dogale ad opera del reparto per la lotta al lavoro nero (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) verificano, tra l'altro, se:

- i datori di lavoro abbiano regolarmente denunciato i propri dipendenti all'istituto di previdenza sociale,
- le prestazioni previdenziali, ad es. il sussidio di disoccupazione I e II, siano state indebitamente percepite,
- i certificati di lavoro o i certificati relativi alle entrate accessorie siano stati emessi correttamente,
- i lavoratori stranieri non esercitino un'attività remunerata senza il necessario permesso,
- i lavoratori stranieri non vengano impiegati a condizioni di lavoro meno favorevoli rispetto ai lavoratori nazionali analoghi,
- le condizioni di lavoro vengano rispettate, ad es. il pagamento del salario minimo ai sensi della legge tedesca sul salario minimo (MiLoG), nonché il rispetto delle soglie retributive ai sensi della legge tedesca in materia di lavoro temporaneo (AÜG),
- esistano motivi per ritenere che i soggetti passivi non rispettino gli obblighi fiscali derivanti da servizi e prestazioni d'opera, ad es. il pagamento dell'imposta sul reddito e dell'IVA.

In tale contesto, la dogana effettua le verifiche senza preavviso ed in modo imparziale. I controlli possono riguardare anche periodi di tempo precedenti.

Herausgeber:
Bundesministerium der Finanzen
– Referat Öffentlichkeitsarbeit –
Wilhelmstraße 97
10117 Berlin
www.bundesfinanzministerium.de
Stand:
Mai 2017

Gestaltung und Herstellung:
Generalzolldirektion,
Bildungs- und Wissenschaftszentrum
der Bundesfinanzverwaltung
Foto:
CCVision
Registriernummer:
90 SAB 246 Hotel it

Documenti che devono essere presentati da

lavoratori dipendenti e lavoratori autonomi:

- carta d'identità, passaporto, documento sostitutivo del passaporto o documento d'identità sostitutivo
- nel caso di lavoratori stranieri: passaporto, documento sostitutivo del passaporto, documento d'identità sostitutivo, permesso di soggiorno con foglio aggiuntivo, ove siano vigenti disposizioni secondarie, misura di espulsione rinviata, autorizzazione di soggiorno provvisorio

datori di lavoro e prestatori:

l'autorità doganale è autorizzata a prendere visione di buste paga e documenti di notifica, registri e altri documenti aziendali, da cui risultino o possano desumersi la natura, l'ambito o la durata dei rapporti di lavoro o delle attività svolte.

Tra i documenti da presentare vi sono anche:

- documenti comprovanti la registrazione a un istituto di previdenza sociale nel territorio nazionale e all'estero
- buste paga
- documenti comprovanti gli avvenuti pagamenti salariali (ad es., ricevute, fogli paga)
- contratti di lavoro e/o documenti corrispondenti emessi in base ai regolamenti del Paese d'origine
- attestazioni sugli orari di lavoro (ad es., rilevazione delle ore, lista delle presenze, piano ferie, ecc.)
- documenti comprovanti il pagamento d'indennità esenti da imposta
- conti, documenti contabili
- eventuali contratti con imprese subappaltatrici

i datori di lavoro e i prestatori sono tenuti a registrare l'inizio, la durata e il termine dell'orario di lavoro giornaliero dei lavoratori, qualora (oltre agli ulteriori requisiti) non siano superati i valori limite fissati nell'Ordinanza sugli obblighi relativi al salario minimo garantito (MiLoDokV) e a conservare tali registrazioni per almeno due anni. I funzionari dell'autorità doganale possono richiedere la presentazione di tutti i documenti anche presso il luogo di lavoro.

Inoltre, il datore di lavoro è tenuto a consegnare ai propri dipendenti, in forma scritta e in modo verificabile, un avviso relativo all'obbligo di portare con sé e presentare il documento d'identità, il passaporto, il documento sostitutivo del passaporto o il documento d'identità sostitutivo. Tale avviso dovrà essere conservato per l'intera durata dei servizi o delle prestazioni d'opera e presentato su richiesta.