

I chiarimenti del Ministero

La nuova maxisanzione contro il lavoro sommerso

Pierluigi Rausei – Adapt professional fellow, Dirigente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

La maxisanzione contro il lavoro sommerso ha subito una nuova importante modifica per effetto del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, in materia di «razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese», in vigore dal 24 settembre 2015, dopo il precedente (pure assai recente) intervento (di segno pressoché opposto, sul piano della politica del diritto) operato dalla legge 21 febbraio 2014, n. 9, che ha convertito il decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145.

Sulla operatività del nuovo quadro sanzionatorio, allo scopo di orientare il personale ispettivo, ma anche le aziende e i loro intermediari, è intervenuto il Ministero del lavoro con la circolare n. 26 del 12 ottobre 2015 e con la lettera circolare n. 16494 del 7 ottobre 2015.

Il lavoro “in nero” punibile

Il D.Lgs. n. 151/2015, invero, non innova il quadro regolatorio relativo al precetto e quindi al divieto, rispetto al testo previgente, né con riferimento all’oggetto (il lavoro in nero dei soli lavoratori subordinati), né in merito al campo di applicazione (resta escluso il lavoro domestico).

In effetti il testo riformato dalla legge n. 183/2010, nel dare chiarezza obiettiva ai parametri probatori della maxisanzione, per qualificare il lavoratore come sommerso o irregolare fa riferimento alla

manca di «preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro» (1).

La fattispecie di lavoro irregolare sanzionabile è individuata nel solo lavoro subordinato alle dipendenze di datori di lavoro privati (ma anche di enti pubblici economici), con esclusione dei lavoratori domestici: il lavoratore subordinato, per il cui impiego non preventivamente comunicato scatta la maxisanzione a carico del datore di lavoro che lo ha occupato, potrà essere assunto con qualsiasi forma e tipologia contrattuale, standard o flessibile, essendo valutabile, da parte degli organismi di vigilanza, soltanto l’esistenza del vincolo di subordinazione.

I funzionari ispettivi che non rilevino alcuna traccia di regolarizzazione delle prestazioni lavorative in modalità esecutive e con riguardo a tipologie contrattuali di tipo non subordinato, ovvero non trovino riscontri ad eventuali rilievi documentali prodotti dall’ispezione successivamente all’avvio delle indagini ed anzi traggano indicazioni di senso contrario dal raffronto con le dichiarazioni acquisite dai lavoratori in sede di accertamento, procederanno senza dubbio a contestare la maxisanzione individuando come dipendenti in nero i lavoratori non altrimenti contrattualizzati e non identificabili (anche mediante documentazione coerente) come prestatori di lavoro non subordinato (2).

L’apparato sanzionatorio in esame punisce l’impiego di lavoratori non regolari, in quanto ignoti

(1) Da ciò, per quanto l’art. 3, comma 3, del D.L. n. 12/2002, convertito nella legge n. 73/2002, come modificato dall’art. 4 della legge n. 183/2010 e dall’art. 22 del D.Lgs. n. 151/2015, non richiami espressamente la disposizione dell’art. 9bis, comma 2, del D.L. n. 510/1996, come convertito dalla legge n. 608/1996, e da ultimo sostituito dall’articolo unico, comma 1180, della legge n. 296/2006, si poneva la questione relativa alla applicabilità della sanzione amministrativa prevista per la violazione dell’obbligo di comunicazione (art. 19, comma 3, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276), ma il D.Lgs. n.

151/2015, sulla scorta di quanto già affermato dalla circolare ministeriale n. 38 del 12 novembre 2010, ha considerato ‘assorbita’ la sanzione di cui all’art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003 (e non solo come si dirà più oltre nel testo), confermando l’applicabilità di essa in tutti gli altri casi in cui non trova applicazione la maxisanzione.

(2) Questo l’orientamento del Ministero del lavoro nella circolare n. 38/2010, dove si esemplificano le fattispecie del lavoro autonomo occasionale, del lavoro accessorio e delle figure come soci e coadiuvanti familiari. Così pure l’Inps nella circola-

Percorsi

al sistema informativo pubblico, che siano dipendenti di un datore di lavoro privato (anche non imprenditore) o di un ente pubblico economico. Ne deriva, pertanto, che incorre nella maxisanzione il datore di lavoro che occupa senza regolarizzarli lavoratori con vincolo di subordinazione, facendo ricorso a prestazioni lavorative non altrimenti documentate, né regolarizzate.

Scriminanti e scusanti

Sono previste alcune fattispecie scusanti o anche scriminanti rispetto all'applicazione della maxisanzione contro il lavoro sommerso.

Regolarizzazione che precede un intervento ispettivo

Un primo elemento di assoluto rilievo – già segnalato dal Ministero del lavoro con la circolare n. 38/2010 e più di recente ribadito con la circolare n. 26/2015 – si individua nella non assoggettabilità alla maxisanzione del datore di lavoro che, prima di qualsiasi intervento ispettivo, sia che si manifesti con un accesso degli ispettori in azienda ovvero si concreti in una convocazione per espletare il tentativo di conciliazione monocratica, provvede a regolarizzare compiutamente, oltretutto spontaneamente, per tutta la durata, il rapporto di lavoro avviato originariamente in nero (in tal caso troveranno piena applicazione le sanzioni relative all'omessa preventiva comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto, alla mancata consegna della dichiarazione di assunzione e alle omissioni riguardanti il libro unico del lavoro).

Adempimenti previdenziali pregressi

Il comma 4 dell'art. 3, del D.L. n. 12/2002, convertito nella legge n. 73/2002, secondo cui la maxisanzione non si applica «qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzia comunque la volontà di non

occultare il rapporto, anche se trattasi di differenti qualificazioni». Tale previsione, infatti, consente di valorizzare il peso specifico di configurazioni documentali (peraltro di tipo previdenziale) dei rapporti di lavoro investigati (anche con qualificazione di tipo non subordinato, rivelatasi poi non genuina), ma al contempo induce a ritenere come per tutti i rapporti non diversamente documentati sia legittima l'adozione della maxisanzione da parte del personale ispettivo, ad eccezione della circostanza obiettiva nella quale risulti evidente (anche se non documentabile) la natura non subordinata della prestazione lavorativa (3).

UniURG e chiusura degli intermediari

Secondo la circolare n. 20/2008, espressamente richiamata dalla circolare n. 38/2010, la maxisanzione non opera quando il datore di lavoro si è affidato a professionisti o associazioni di categoria e si trovi a non poter effettuare la comunicazione in via telematica per le ferie o la chiusura dei soggetti abilitati, sempre che abbia provveduto ad inviare la comunicazione preventiva di assunzione, a mezzo fax mediante il modello UniURG, e a condizione che possa documentare agli ispettori l'affidamento degli adempimenti a un soggetto abilitato e la chiusura dello stesso (resta fermo, l'obbligo di inviare la comunicazione ordinaria nel primo giorno utile successivo alla riapertura degli studi o degli uffici).

Assunzioni per causa di forza maggiore o per evento straordinario

Fra gli ambiti di indagine più delicati rimane la circostanza del lavoratore che dichiara agli ispettori di essere arrivato al lavoro nella giornata dell'ispezione, a fronte della sollevata evidenza da parte del datore di lavoro o del suo intermediario dell'assunzione per causa di forza maggiore o per evento straordinario.

re n. 157/2010 che fa riferimento alle prestazioni di lavoro autonomo attivate in assenza di documentazione idonea a consentire di verificare l'autonomia del rapporto e alle prestazioni di lavoro occasionale accessorio in assenza di comunicazione preventiva.

(3) L'effetto scriminante degli adempimenti di tipo "contributivo" assolti con riguardo all'inizio delle prestazioni di lavoro e prima dell'intervento ispettivo può essere riconosciuto soltanto ai documenti previdenziali di carattere contributivo (si pensi ai flussi *UniEmens*), anche con riferimento all'assolvimento di obblighi contributivi relativi a gestioni previdenziali differenti da quelle proprie del Fondo lavoratori dipendenti, an-

che quando il rapporto di lavoro qualificato *ab origine* in modo diverso da quello risultante dagli accertamenti. La documentazione che adempie ad obblighi contributivi, se effettivamente realizzata e prodotta prima dell'avvio del rapporto di lavoro e dell'accesso ispettivo, esonera dalla maxisanzione, per esplicita previsione di legge, anche se si tratta di qualificazione differente, se si evidenzia la volontà di non occultare il rapporto di lavoro. Nessuna efficacia scriminante, invece, possono avere il libro unico del lavoro, il contratto individuale di lavoro (rileva però per i lavoratori somministrati), la tessera personale di riconoscimento, la documentazione assicurativa e quella fiscale (rileva per i lavoratori occasionali autonomi).

Vera e propria eccezione alla comunicazione preventiva, infatti, è quella relativa alle assunzioni effettuate per cause di forza maggiore o per eventi straordinari. Nella nota del Ministero del lavoro n. 440 del 4 gennaio 2007 si afferma testualmente: «restano escluse dall'obbligo di comunicazione entro il giorno antecedente, quelle assunzioni effettuate a causa di "forza maggiore", ovvero di avvenimenti di carattere straordinario, che il datore di lavoro non avrebbe potuto oggettivamente prevedere con l'esercizio dell'ordinaria diligenza e che sono tali da imporre un'assunzione immediata» (4).

Come ribadito dalla successiva nota ministeriale n. 4746 del 14 febbraio 2007 si tratta dei casi in cui l'evento «è di tale natura imprevedibile da rendere non solo improcrastinabile l'assunzione, ma anche impossibile la sua previsione nel giorno precedente», perciò al datore di lavoro è data la facoltà di comunicare l'assunzione il primo giorno utile successivo «senza neppure l'obbligo di una preventiva comunicazione sintetica».

L'eccezione non è di poco momento, dunque, in quanto rappresenta l'unica ancora di salvezza per il consulente e per il datore di lavoro che non abbiano proceduto a comunicare anticipatamente l'assunzione del lavoratore dipendente perché trovatisi materialmente nelle condizioni di non riuscire ad acquisire tutti i dati necessari, anche solo a compilare l'informativa breve di cui al comma 2bis dell'art. 9bis del D.L. n. 510/1996,

convertito nella legge n. 608/1996 (mediante modello UniUrg) (5).

Si ritiene che il personale ispettivo debba procedere, in ogni caso, alla contestazione della massimizzazione quando il datore di lavoro ispezionato non abbia provveduto per i lavoratori assunti nella giornata dell'accertamento alla preventiva comunicazione di assunzione (accertabile e riscontrabile dagli stessi ispettori mediante il Sistema Informatico CO) o, in alternativa, non sia in grado di dimostrare, con assoluta certezza e senza alcun ragionevole sospetto, nell'immediatezza del primo accesso ispettivo, con apposita dichiarazione da inserirsi nel verbale di cui all'art. 13, comma 1, del D.Lgs. n. 124/2004, l'avvenuta assunzione per causa di forza maggiore o per straordinarietà della situazione concreta.

Fondamento dell'accertamento

Il personale ispettivo (6) dovrà fare fondamento, in sede di acquisizione di elementi di prova per l'illecito amministrativo rilevato, sulla descrizione puntuale e dettagliata dell'attività lavorativa svolta da ciascun lavoratore interessato all'atto dell'ispezione, sulle dichiarazioni spontanee rilasciate dai lavoratori riguardo all'omessa consegna della dichiarazione di assunzione e sul dato obiettivo della indimostrata regolarità da parte del datore di lavoro e del professionista che lo assiste.

(4) Si tratta di tutti quei casi nei quali il datore di lavoro è nella oggettiva impossibilità di conoscere anticipatamente, non soltanto il giorno prima, ma talora anche solo alcune ore prima, il numero e i nominativi dei lavoratori che sarà costretto ad assumere per le più svariate, imprevedute o imprevedibili, ragioni. Vi rientrano le assunzioni effettuate per evitare danni alle persone o agli impianti o per esigenze che non consentono di procrastinare l'impiego dei lavoratori, così pure, sempre «in via esemplificativa (ma non limitativa)», come prudenzialmente segnala il Ministero, le assunzioni effettuate a seguito di eventi naturali catastrofici (incendi, alluvioni, uragani, terremoti, ecc.); per la sostituzione di lavoratori che comunicano la propria indisponibilità alla prestazione lavorativa il giorno stesso dell'assenza (es. i lavoratori in malattia).

(5) D'altro canto, per questi casi, la nota n. 440/2007 stabilisce che a fronte della imprevedibilità dell'evento e della contingenza dello stesso, la comunicazione «deve essere effettuata entro il primo giorno utile e, comunque, non oltre il quinto giorno». Sul punto va rilevato quanto previsto dalla circolare n. 20 del 21 agosto 2008 del Ministero del lavoro, espressamente richiamata dalla circolare n. 38/2010, la quale, illustrando il Libro unico del lavoro di cui al D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, e dettando indicazioni operative al personale ispettivo in merito all'accertamento della regolare occupazione del personale trovato intento al lavoro all'atto dell'ispe-

zione, ha sancito espressamente che «per le assunzioni effettuate per cause di forza maggiore o per avvenimenti di carattere straordinario, si applica la massimizzazione solo quando l'ispettore ha accertato, valutando attentamente tutte le circostanze, che non sussisteva una oggettiva impossibilità di conoscere anticipatamente il numero e i nominativi dei lavoratori occupati».

(6) Anche dopo il D.Lgs. n. 151/2015, rimane intatto il comma 5 dell'art. 3 del D.L. n. 12/2002, in base al quale la competenza ad irrogare la massimizzazione in capo a tutti gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro, fisco e previdenza, mentre autorità competente a ricevere il rapporto rimane la Direzione territoriale del lavoro. Pertanto, oltre ai servizi ispettivi del Ministero del lavoro, e al Comando per la tutela del lavoro dell'Arma dei Carabinieri operante nelle sue strutture centrali e periferiche (Nuclei Ispettorato del lavoro presso ogni Direzione provinciale del lavoro), sono tenuti ad accertare e contestare la massimizzazione, mediante il verbale unico di accertamento e contestazione introdotto dall'art. 33 della legge n. 183/2010 nell'art. 13, comma 4, del D.Lgs. n. 124/2004, anche: gli organi di polizia giudiziaria a competenza generale (Guardia di Finanza, Polizia di Stato, Carabinieri), i servizi ispettivi degli enti previdenziali (Inps, Inail, ecc.), i funzionari accertatori del fisco (Agenzia delle entrate, Agenzia delle dogane).

Percorsi

Soccorre a tale esigenza accertativa l'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004, nel testo sostituito dall'art. 33 della legge n. 183/2010, che impone di identificare esattamente, nel verbale di primo accesso ispettivo (7), i lavoratori trovati intenti al lavoro e quelli per i quali comunque si procede a contestare l'illecito (con le specifiche anagrafiche del caso), le indicazioni fornite per una corretta verbalizzazione riguardano la rilevazione e il dettaglio delle condizioni e delle modalità di svolgimento delle prestazioni di lavoro degli stessi lavoratori interessati (8):

- in primo luogo devono essere indicate con cura e precisione, in modo dettagliato, «le specifiche operazioni o attività svolte dai lavoratori»;
- si deve dare conto di eventuali «particolari modalità della tenuta o dell'abbigliamento», con speciale riferimento, per ciascun lavoratore, all'utilizzo e all'indosso di tute, camici, grembiuli o qualsivoglia altro indumento di lavoro;
- infine, i verbalizzanti devono evidenziare e indicare precisamente, sempre per ogni lavoratore, l'eventuale uso di «particolari attrezzature o macchinari», che caratterizzino, in qualsiasi modo, anche ai fini della sicurezza sul lavoro oltre che dell'inquadramento contrattuale, «lo svolgimento delle specifiche mansioni».

Casistica particolare

D'altronde, l'individuazione delle diverse fattispecie effettivamente punibili con la maxisanzione novellata esige una specifica e dettagliata analisi di alcune particolari situazioni, con riferimen-

to ai lavoratori domestici, agli extracomunitari privi di regolare permesso di soggiorno, ai minori non ammissibili al lavoro, ai lavoratori infortunati o deceduti, agli occupati con lavoro a termine, intermittente e accessorio.

Lavoro domestico

Con riguardo all'impiego di lavoratori domestici senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro va chiarito che l'esonero dall'applicazione della maxisanzione riguarda esclusivamente i lavoratori che prestano con continuità attività lavorative al servizio e per il funzionamento della vita familiare, secondo quanto previsto dal Ccnl del 13 febbraio 2007, come chiarito anche dalla circolare n. 38/2010.

Lavoro in somministrazione

Non vi sono dubbi riguardo alla circostanza che le Agenzie di somministrazione sono tenute a comunicare l'assunzione dei lavoratori in somministrazione entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di inizio del rapporto di lavoro (mediante il modello UnificatoSomm), tuttavia la circolare n. 13 del 9 aprile 2009 si occupa del problema riguardante l'acquisizione della prova, da parte del personale ispettivo, circa la regolare costituzione del rapporto di lavoro fra l'agenzia e il lavoratore somministrato.

Per avere la certezza di non incorrere nella sanzione per l'occupazione in nero del lavoratore in somministrazione, dunque, secondo quanto chiarito dalla circolare n. 38/2010, l'agenzia di som-

(7) Riguardo alla verbalizzazione in sede di accesso in azienda la circolare n. 26/2015 del Ministero del lavoro afferma precisamente: "per maggior chiarezza e al fine di consentire al datore di lavoro di adempiere tempestivamente agli obblighi connessi alla regolarizzazione dei rapporti di lavoro 'nero', il personale ispettivo in sede di primo accesso, nel relativo verbale, avrà cura di informare il datore di lavoro" in merito al corretto adempimento della diffida a regolarizzare.

(8) D'altro canto, in giurisprudenza, la Suprema Corte (Cass. civ., sez. V, 20 ottobre 2011, n. 21778) ha avuto modo di affermare: «In tema di sanzioni amministrative per l'impiego di lavoratori non regolarmente denunciati, l'irrogazione della sanzione prevista dall'art. 3, comma 2, del D.L. n. 12/2002, non richiede, da parte dell'Amministrazione, alcun onere di dimostrare l'effettiva durata del rapporto di lavoro irregolare, essendo sufficiente il mero accertamento dell'esecuzione di prestazione lavorativa da parte di soggetto che non risulti da scritture o da altra documentazione obbligatoria». Analogamente, più recentemente, Corte App. Ancona, con sentenza 11 maggio 2015, n. 181, ha sostenuto: «È un errore di prospettiva ritenere che sia addossato all'opponente l'onere di provare la sussistenza degli illeciti: il teste è stato trovato al lavoro e, non essendo stato il datore di lavoro in grado di documentare la re-

golare assunzione, non può che ritenersi la natura irregolare del rapporto e, di logica conseguenza, la non veridicità del teste (con riferimento a un teste che aveva dichiarato di essere stato regolarmente assunto, a fronte di un contratto mai rinvenuto, né esibito e in mancanza di adempimenti conseguenti relativi all'assunzione)». Così pure, in precedenza, il Tribunale di Fermo 29 agosto 2007, n. 318, ha riconosciuto, relativamente all'apparato probatorio utile a supportare una indagine ispettiva in materia di lavoro sommerso, che «non sussiste alcun obbligo da parte dei funzionari accertatori di intervistare gli altri lavoratori dipendenti», ma così anche per il lavoratore interessato, nelle ipotesi in cui «l'illecito amministrativo concernente l'avvio al lavoro e l'assunzione dei lavoratori viene accertato su base documentale, specie nelle ipotesi di omissioni». In buona sostanza, la redazione di un verbale ispettivo dettagliato e completo, consente, anche alla luce della citata pronuncia di merito, di sanzionare legittimamente il datore di lavoro che occupa lavoratori "in nero" perfino senza acquisire dichiarazioni dagli altri dipendenti dell'azienda, dovendosi la maxisanzione applicare in costanza di attività lavorativa (appurata dagli stessi ispettori verbalizzanti mediante l'accesso ispettivo) che venga svolta da un lavoratore dipendente non risultante da alcuna evidenza documentale.

ministratore deve mettere il lavoratore nelle condizioni di esibire al personale ispettivo, in occasione dell'accesso presso l'azienda utilizzatrice nei confronti della quale presta la propria attività lavorativa, alternativamente uno dei due documenti seguenti:

- il contratto di lavoro somministrato, vale a dire il contratto di lavoro stipulato fra l'agenzia e il lavoratore, valido anche quale dichiarazione di assunzione;
- la comunicazione di inizio e di invio in somministrazione, rilasciata al lavoratore prima dell'avvio della missione presso il singolo utilizzatore.

Lavoro a termine

Una rilevanza particolare assumono nel contesto della maxisanzione contro il sommerso, le condizioni lavorative dei lavoratori a tempo determinato. Il Vademecum adottato dal Ministero del lavoro con lettera circolare n. 7258 del 22 aprile 2013 ha precisato che nel caso in cui il rapporto di lavoro a tempo determinato prosegua oltre il termine originariamente fissato, non si rinvengono elementi per l'applicazione della maxisanzione contro il sommerso purché si tratti di una prosecuzione nei limiti del periodo "cuscinetto" di 30 o di 50 giorni (a seconda della durata del contratto), ora disciplinato dall'art. 22, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, essendo tali periodi «considerati coperti ex lege dalla iniziale comunicazione di assunzione». Non così, invece, nei confronti della «prestazione di lavoro resa nel periodo successivo allo scadere dei periodi cuscinetto», giacché essa è considerata dal Ministero come «una prestazione "in nero", rispetto alla quale trovano applicazione le scriminanti di carattere generale descritte con circolare n. 38/2010», per cui la maxisanzione «trova applicazione a partire rispettivamente dal trentunesimo e dal cinquantesimo

giorno salvo il riscontro delle citate scriminanti».

Lavoro intermittente

Allo stesso modo rivestono una rilevanza specifica ai fini dell'applicazione della maxisanzione, le fattispecie in cui operano lavoratori occupati con lavoro intermittente (o "a chiamata").

Nessuna maxisanzione potrà essere applicata con riferimento all'omesso adempimento dell'obbligo di comunicazione preventiva della chiamata a lavoro del lavoratore intermittente, di cui all'art. 15, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 (9). A ben vedere tale inosservanza risulta già appositamente sanzionata in via amministrativa, per cui il personale ispettivo che trovi intento al lavoro un lavoratore intermittente in mancanza della preventiva comunicazione obbligatoria dovrà limitarsi ad applicare il previsto regime sanzionatorio, procedendo altresì al recupero retributivo e contributivo delle giornate di effettivo lavoro.

Lavoro accessorio

Analogamente, alla luce della prassi amministrativa, rilevano i profili sanzionatori per i lavoratori occupati con lavoro accessorio, rispetto al quale va richiamata la centralità della comunicazione preventiva di cui all'art. 49, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 (10) ai fini della regolarità della prestazione e per non incorrere in provvedimenti sanzionatori, il più penalizzante dei quali potrebbe essere la maxisanzione contro il lavoro sommerso (secondo l'indirizzo già chiarito dalla circolare Min. lav. n. 38/2010).

In argomento il Ministero del lavoro, con nota n. 12695 del 12 luglio 2013, ha precisato ulteriormente che se si ha utilizzo di prestazioni di lavoro accessorio comunicate preventivamente all'Inps, ma è comprovato lo svolgimento di prestazioni lavorative per alcune giornate «in assen-

(9) In argomento si vedano, seppure dettate relativamente al previgente quadro regolatorio, le circolari n. 18/2012 e n. 20/2012, nonché il Decreto interministeriale 27 marzo 2013 con la circolare n. 27 del 27 giugno 2013.

(10) Il 'Codice dei contratti' ha introdotto un obbligo di comunicazione preventiva alla Direzione territoriale del lavoro (presto destinata ad essere sostituita, peraltro, dall'Ispettorato territoriale del lavoro istituito dal D.Lgs. n. 149/2015, un altro dei decreti attuativi del Jobs Act), per i soli committenti imprenditori o professionisti, con riferimento ai dati anagrafici, al codice fiscale del lavoratore e al luogo della prestazione, per attività di lavoro accessorio relative ad un arco temporale non superiore a 30 giorni (in forma del tutto analoga a quello già vi-

gente per il lavoro intermittente), con modalità telematiche, anche attraverso sms o posta elettronica (art. 49, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015). La comunicazione obbligatoria preventiva alla Dtl sostituirà sostanzialmente la comunicazione preventiva telematica semplificata disciplinata dalla circolare Inps n. 177 del 19 dicembre 2013, sebbene la nuova comunicazione interessi, come detto esclusivamente i committenti imprenditori e professionisti. Il Ministero del lavoro, con nota n. 3337 del 25 giugno 2015 ha chiarito che, al fine dei necessari approfondimenti in ordine all'attuazione dell'obbligo di legge e nelle more della attivazione delle relative procedure telematiche, la comunicazione sarà effettuata secondo le procedure di cui alla circolare Inps n. 177/2013.

Percorsi

za di corresponsione di voucher», in considerazione della mancata remunerazione di alcune giornate di lavoro non si avrà irrogazione della maxisanzione, «in considerazione dell'avvenuta comunicazione preventiva agli Istituti», ma il personale ispettivo deve procedere ad «operare una “trasformazione” del rapporto in quella che costituisce la “forma comune di rapporto di lavoro”, ossia il rapporto di natura subordinata a tempo indeterminato, con applicazione delle relative sanzioni civili e amministrative», con riferimento alle «prestazioni rese nei confronti di una impresa o di un lavoratore autonomo secondo i canoni della subordinazione».

Lavoratori deceduti o infortunati

La circolare Inail n. 36/2011 rileva, assai opportunamente, come la maxisanzione deve trovare applicazione in tutti i casi in cui, per il lavoratore deceduto o infortunato, l'invio della comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro non sia stato regolarmente effettuato almeno 24 ore prima dell'evento infortunistico e non risulti provata, da parte del datore di lavoro, la volontà di non occultare il rapporto di lavoro.

Determinazione della sanzione

L'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2015 modifica completamente l'apparato sanzionatorio previsto dall'art. 3, comma 3, del D.L. n. 12/2002, convertito dalla legge n. 73/2002, più volte modificato (da ultimo con il D.L. n. 145/2013, convertito dalla legge n. 9/2014), rela-

tivo alla maxisanzione contro il lavoro sommerso (11).

Il Ministero del lavoro, con lettera circolare n. 16494 del 7 ottobre 2015 e con la circolare n. 26 del 12 ottobre 2015, ha chiarito che il nuovo quadro sanzionatorio in materia trova applicazione esclusivamente nei confronti degli illeciti commessi successivamente all'entrata in vigore del decreto delegato, quindi dal 24 settembre 2015, per effetto dell'art. 1 della legge n. 689/1981 (12).

Ne deriva, conseguentemente, che per le condotte iniziate e cessate prima del 24 settembre si applica l'apparato sanzionatorio previgente, compresa la fattispecie attenuata della maxisanzione cd. “affievolita”, non potendo tali illeciti essere oggetto della procedura di diffida introdotta dal D.Lgs. n. 151/2015, con riferimento ai contenuti sostanziali della stessa e, in particolare, al mantenimento in servizio per almeno tre mesi dei lavoratori irregolari successivamente alla regolarizzazione.

Il Ministero precisa anche che alle condotte illecite iniziate prima del 24 settembre 2015, ma proseguite successivamente, in considerazione della natura permanente dell'illecito (13) che, quindi, si consuma nel momento stesso in cui cessa la condotta antidoverosa, si applicherà quanto stabilito dall'art. 22 del D.Lgs. n. 151/2015 per l'intero periodo della violazione oggetto di accertamento, compresa la nuova procedura di diffida.

(11) Quanto al codice tributo per l'effettuazione del versamento (su modello F23), con lettera circolare n. 4136 del 27 settembre 2006, il Ministero del lavoro ha affermato che il codice erariale cui imputare la maxisanzione è il «741 T», facente riferimento alle somme da attribuirsi all'erario in ragione delle violazioni amministrative. Con risoluzione n. 70/E del 24 luglio 2014, l'Agenzia delle entrate ha comunicato il codice tributo «79AT», per consentire il versamento (sempre tramite modello F23) delle somme da destinare in base all'art. 14 del D.L. n. 145/2013, convertito dalla legge n. 9/2014. Il secondo comma dell'art. 22 del D.Lgs. n. 151/2015, per ragioni di coordinamento normativo con le novità introdotte dal primo e dal terzo comma dello stesso decreto delegato, interviene sull'art. 14 del D.L. n. 145/2013, per abrogare l'incremento del 30% dell'importo delle somme a titolo di sanzione pecuniaria riguardanti la maxisanzione contro il sommerso e il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale (lett. b) dell'art. 14). Analogamente si prevede la riassegnazione al Fondo sociale per occupazione e formazione e ad un apposito capitolo dello stato di previsione del Ministero del lavoro del 30% dell'importo delle somme versate per l'irrogazione della maxisanzione contro il sommerso, per la revoca del provvedimento di sospensione e per la violazione delle norme sulla durata dell'ora-

rio settimanale e sui riposi (lett. d) dell'art. 14). D'altronde, la norma (art. 22, comma 3, D.Lgs. n. 151/2015) prevede espressamente che alle violazioni commesse prima della data di entrata in vigore del decreto delegato si applicano le disposizioni di cui all'art. 14, comma 1, lettera b), del D.L. n. 145/2013, nel testo previgente.

(12) In considerazione della decorrenza del nuovo quadro sanzionatorio a corredo del testo viene fornita una apposita tabella utile a riconoscere, nel limite dei 5 anni nei quali decorre la prescrizione per legittimare la sanzionabilità degli illeciti amministrativi (art. 28, legge n. 689/1981), le sanzioni applicabili dal 24 novembre 2010 al 23 settembre 2015.

(13) Sul punto già la circolare n. 5/2014 aveva annotato: «Quanto alla individuazione del momento di consumazione dell'illecito si ricorda che, attesa la natura permanente di quest'ultimo, tale momento va a coincidere con la cessazione della condotta». Per quanto attiene alla natura dell'illecito, infatti, si deve confermare, secondo quanto già riconosciuto dal Ministero del lavoro, nella lettera circolare n. 8906/2007, con riguardo al testo previgente (di identica natura sostanziale), e ribadito anche dalla circolare n. 38/2010, la natura permanente anche dell'attuale maxisanzione.

Ipotesi base

La sanzione amministrativa pecuniaria viene, invece, completamente rimodulata in chiave progressiva proporzionale, sulla base di fasce o soglie di gravità, abbandonando il modello della maggiorazione giornaliera aggiuntiva rispetto alla sanzione base, in ragione del numero delle giornate di lavoro irregolare effettuate da ciascun lavoratore (14).

L'impianto sanzionatorio novellato in vigore dal 24 settembre 2015 per la cosiddetta maxisanzione contro il lavoro sommerso si struttura nelle seguenti tre soglie di gravità, in ordine crescente:

- da euro 1.500 a euro 9.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di lavoro effettivo;
- da euro 3.000 a euro 18.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da 31 e sino a 60 giorni di lavoro effettivo;
- da euro 6.000 a euro 36.000 per ciascun lavoratore irregolare per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di lavoro effettivo.

Ipotesi aggravata

Novità di rilievo è data dall'incremento sanzionatorio del 20% previsto in caso di impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, o con permesso scaduto e non rinnovato (art. 22, comma 12, D.Lgs. n. 286/1998) (15), ovvero anche di minori in età non lavorativa (16) (art. 3, comma 3-quater).

In queste ipotesi, quindi, la nuova maxisanzione aggravata espone il datore di lavoro alle seguenti sanzioni amministrative:

- da euro 1.800 a euro 10.800 per ciascun lavoratore straniero o minore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di lavoro effettivo;

- da euro 3.600 a euro 21.600 per ciascun lavoratore straniero o minore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da 31 e sino a 60 giorni di lavoro effettivo;

- da euro 7.200 a euro 43.200 per ciascun lavoratore straniero o minore irregolare per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di lavoro effettivo.

Struttura della sanzione

Se, da un lato, deve senza dubbio rilevarsi che quella in esame si conferma tuttora come sanzione "maxi", rispetto alle altre che caratterizzano il diritto sanzionatorio del lavoro, anche per la fattispecie base oltreché per quella aggravata, dall'altro occorre altrettanto indubbiamente evidenziarne la conformità costituzionale già sul piano della struttura delle due ipotesi di illecito.

In entrambi i casi, infatti, si tratta di una sanzione pecuniaria «proporzionale impropria», ovvero «a proporzionalità progressiva», strutturata per soglie di gravità della condotta, con sanzioni amministrative stabilite in misura fissa predeterminata dal Legislatore in ragione del numero dei lavoratori coinvolti e irregolarmente occupati (per ciascun lavoratore irregolare) e delle giornate di occupazione irregolare (giorni di effettivo lavoro) (17). Le fasce di punizione variano a seconda delle concrete circostanze di fatto verificatesi nella fattispecie sottoposta ad accertamento, che interviene a variare proporzionalmente, in base

(14) Scompare anche qualsiasi riduzione sanzionatoria per le ipotesi di lavoro parzialmente irregolare, vale a dire per i casi nei quali il lavoratore precedentemente "in nero" ha successivamente svolto attività di lavoro subordinato regolare presso lo stesso datore di lavoro.

(15) Con riferimento ai lavoratori extracomunitari clandestini (o comunque privi del permesso di soggiorno per motivi di lavoro) occupati, quindi, irregolarmente, prima dell'intervento modificativo operato dal D.Lgs. n. 151/2015 si adottava la maxisanzione riandando ancora ai chiarimenti offerti dal Ministero del lavoro nella lettera circolare n. 8906 del 4 luglio 2007, relativi alla possibile 'convivenza' del reato di occupazione di manodopera clandestina (art. 22, comma 12, D.Lgs. n. 286/1998) con l'illecito amministrativo di occupazione di lavoratori "in nero" (art. 3, comma 3, D.L. n. 12/2002, convertito in legge n. 73/2002). Si ritiene «compatibile l'applicazione della maxisanzione in concorrenza alla sanzione penale di cui al D.Lgs. n. 286/1998, atteso che le due disposizioni sono solo parzialmente coincidenti in quanto volte a tutelare diversi beni giuridici». Così anche per Trib. Milano, 7 aprile 2008, n. 1522 (vedine la

massima in P. Rausei, *Codice delle ispezioni*, Ipsoa, Milano, 2009, 1951), secondo cui la maxisanzione e le pene previste per la violazione dell'art. 22 del D.Lgs. n. 286/1998 «concorrono a disciplinare la medesima fattispecie concreta, con la conseguenza che allo stesso fatto di impiego di lavoratori extracomunitari privi di permesso di soggiorno si applicano entrambe le reazioni punitive previste» (cfr. anche Trib. Monza, 10 aprile 2008, n. 431).

(16) Analoghe a quelle argomentate in merito ai lavoratori extracomunitari clandestini, erano le ragioni in forza delle quali si procedeva a contestare la maxisanzione contro il sommerso a tutela dei lavoratori minori non occupabili, prima della modifica ad opera del D.Lgs. n. 151/2015, secondo le indicazioni del Ministero del lavoro che, nella lettera circolare n. 8906/2007 e nella circolare n. 38/2010, riteneva, appunto, applicabile la maxisanzione anche nelle ipotesi di impiego di lavoratori minorenni, bambini e adolescenti, che siano privi dei requisiti legalmente stabiliti per l'ammissione al lavoro in qualsiasi forma.

(17) Il riferimento alla giornata di lavoro "effettivo" compor-

Percorsi

alla gravità della condotta oggetto di ispezione, l'importo della sanzione pecuniaria da irrogare.

Sanzioni civili previdenziali

La norma non contiene più una disciplina sanzionatoria specifica riguardo all'importo delle sanzioni civili previdenziali connesse all'evasione dei contributi e dei premi riferiti a ciascun lavoratore in nero (nel testo precedentemente in vigore se ne prevedeva l'aumento del 50%) (18), che quindi tornano ad essere applicate nella misura ordinaria dettata dall'art. 116, comma 8, della legge n. 388/2000.

Applicabilità della diffida

Di assoluta importanza è il ripristino della diffidabilità dell'illecito (già introdotto dalla legge n. 183/2010).

Il nuovo art. 3, comma 3-bis, infatti, prevede l'applicazione della procedura di diffida da parte del personale ispettivo, fatta eccezione per le ipotesi di lavoro in nero di lavoratori stranieri irregolari e di minori non in età da lavoro: la diffida consentirà al datore di lavoro che regolarizza tempestivamente (19), ottemperando alla diffida a regolarizzare, di essere ammesso al pagamento della sanzione ridottissima pari al minimo della

sanzione edittale per ciascuna fascia di irregolarità (ai sensi dell'art. 13, D.Lgs. n. 124/2004).

Tuttavia, di particolare complessità risulta la procedura introdotta al comma 3-ter rispetto ai contenuti specifici della diffida a regolarizzare.

In effetti, fatta eccezione per le ipotesi di lavoratori già in nero regolarmente occupati per un periodo lavorativo successivo o non più in forza, gli ispettori dovranno diffidare il datore di lavoro a stipulare un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (si ritiene anche in apprendistato), anche a tempo parziale se con riduzione dell'orario non superiore al 50%, oppure un contratto a termine a tempo pieno purché di durata non inferiore a 3 mesi, con mantenimento in servizio dei lavoratori assunti per almeno 3 mesi, pari a «90 giorni di calendario» secondo le indicazioni ministeriali (20). La prova dell'avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle sanzioni, dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi previsti va fornita entro il termine di 120 giorni dalla notifica del verbale di accertamento e notificazione (art. 13, comma 5, d.lgs. n. 124/2004) (21).

Con circolare n. 26 del 12 ottobre 2015 il Ministero del lavoro ha chiarito che la nuova diffida speciale opera soltanto per lavoratori irregolari trovati ancora in forza, specificando che il rap-

ta che per la correttezza del calcolo della sanzione rimane necessario l'accertamento in concreto delle giornate di lavoro effettivamente svolte "in nero" da ciascun lavoratore interessato (senza tener conto, quindi, delle giornate festive, delle assenze dal lavoro per qualsiasi motivo, e così via).

(18) In effetti, a norma del previgente primo periodo del terzo comma dell'art. 3 del D.L. n. 12/2002, come convertito nella legge n. 73/2002, come sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. a), della legge n. 183/2010, in aggiunta alla maxisanzione pecuniaria amministrativa, trovava applicazione una speciale determinazione delle sanzioni civili connesse all'omesso versamento dei contributi e premi riferiti a ciascun lavoratore "in nero". Ferme restando le disposizioni di cui all'art. 116, comma 8, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, si prevedeva che in ogni caso, qualora venisse ad essere irrogata una maxisanzione per ipotesi di lavoro sommerso, «l'importo delle sanzioni civili connesse all'evasione dei contributi e dei premi riferiti a ciascun lavoratore irregolare (...) è aumentato del 50 per cento».

(19) Il Ministero del lavoro nella circolare n. 26/2015 ha specificato che anche in mancanza di regolarizzazione gli ispettori del lavoro potranno agire a tutela del reddito del lavoratore occupato irregolarmente azionando il potere di diffida accertativa per i crediti patrimoniali di cui all'art. 12 del D.Lgs. n. 124/2004.

(20) La circolare n. 26/2015 sul punto specifica relativamente all'ipotesi di una interruzione del rapporto di lavoro regolarizzato: «Nelle ipotesi di interruzione del rapporto di lavoro per cause non imputabili al datore di lavoro nel periodo compreso tra l'accesso ispettivo e la notifica del verbale unico, è comunque possibile - ferma restando la regolarizzazione del periodo

'in nero' pregresso - che l'adempimento alla diffida avvenga con un separato contratto stipulato successivamente allo stesso accesso ispettivo. All'esito della verifica, tale contratto dovrà aver consentito un effettivo periodo di lavoro di almeno tre mesi, entro il termine di 120 giorni dalla notifica del verbale unico». D'altra parte, emergono perplessità in merito alla materiale praticabilità della diffida nei casi in cui il lavoratore non voglia o non possa (ad esempio per ragioni personali o familiari o per altri impegni lavorativi derivanti da altri preesistenti rapporti di lavoro) permanere in azienda per tre mesi, ovvero si dimetta volontariamente durante il rapporto con cui è stato stabilizzato o ancora quando l'azienda non può assumerlo perché ha cessato le attività lavorative cui il lavoratore era addetto, per la sua tipologia o per le caratteristiche della prestazione lavorativa (ad esempio: attività stagionali in agricoltura o nel turismo, o anche la fine delle attività o delle fasi di cantiere in edilizia).

(21) Su questo aspetto la circolare n. 26/2015 si presenta particolarmente attenta e incisiva nel dettare le condizioni di effettività della diffida a regolarizzare: «appare opportuno specificare che entro il centovesimo giorno dalla notifica del verbale deve pertanto trovare pieno compimento l'intero periodo trimestrale di mantenimento in servizio del lavoratore. Va inoltre precisato che l'adempimento alla diffida costituisce elemento oggettivo di applicabilità della sanzione in misura minima (...), in assenza di un effettivo mantenimento del rapporto di lavoro per almeno 3 mesi entro il centovesimo giorno dalla notifica del verbale, qualunque ne sia la ragione, non potrà ritenersi adempiuta la diffida».

porto di lavoro non potrà essere regolarizzato con contratto di lavoro intermittente e che in caso di contratto a termine dovranno essere comunque rispettati i limiti e i requisiti di cui al D.Lgs. n. 81/2015.

La circolare n. 26/2015 precisa anche che il contratto di regolarizzazione sarà sottratto a qualsiasi agevolazione (compreso l'esonero contributivo di cui alla legge n. 190/2014) in considerazione della violazione del principio di cui all'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, per aver fatto svolgere attività lavorativa in nero.

Inoltre, le indicazioni ministeriali chiariscono che la decorrenza del contratto di mantenimento al lavoro dovrà avere corso dal primo giorno di lavoro irregolare, mentre il periodo trimestrale di mantenimento in servizio andrà calcolato dal giorno dell'accesso ispettivo in azienda, senza ricomprendere nel calcolo il periodo lavorativo in nero.

Se il lavoratore è stato già regolarizzato nel momento in cui viene notificato il verbale di accertamento (ad esempio, ai fini della revoca della

sospensione dell'impresa), la diffida riguarderà soltanto il successivo mantenimento in servizio per almeno tre mesi (90 giorni).

Riguardo, invece, ai lavoratori non più in forza la diffida riguarderà la mera regolarizzazione del «periodo in nero» (nel termine di 45 giorni di cui all'art. 13, D.Lgs. n. 124/2004, 30 dei quali per regolarizzare e 15 per il pagamento della sanzione minima), analogamente con riferimento ai lavoratori che risultano già regolarizzati per un periodo di lavoro successivo a quello irregolare. Quando, però, i lavoratori già in nero risultano in forza e pienamente regolarizzati (con instaurazione del rapporto di lavoro stabile per almeno 90 giorni e completa emersione del periodo lavorativo irregolare) il personale ispettivo ammetterà direttamente il trasgressore a pagare la sanzione ridottissima (nella misura pari al minimo edittole) adottando la cd. «diffida ora per allora» (con possibilità di pagare la sanzione minima entro il termine di 120 giorni dalla notifica del verbale di accertamento) (22).

Elementi e fasi della procedura di diffida a regolarizzare per la nuova maxisanzione		
Tipologia di lavoro in nero	Presupposti per la regolarizzazione	Termine per ottemperare
Lavoratore in nero trovato in forza al momento dell'ispezione	- regolarizzazione di tutto il periodo di lavoro in nero con versamento di contributi e premi - sottoscrizione di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche part-time se con riduzione di orario non superiore al 50%, o a tempo determinato full-time purché di durata non inferiore a 3 mesi - mantenimento in servizio del lavoratore per almeno tre mesi (90 giorni di calendario) - pagamento della maxisanzione nella misura minima	120 giorni
Lavoratore in nero non più in forza al momento dell'ispezione	- regolarizzazione di tutto il periodo di lavoro in nero con versamento di contributi e premi - pagamento della maxisanzione nella misura minima	45 giorni
Lavoratore in nero trovato in forza al momento dell'ispezione, totalmente regolarizzato e mantenuto in servizio per almeno 90 giorni prima del verbale di accertamento e notificazione	- pagamento della maxisanzione nella misura minima	120 giorni
Lavoratore in nero in forza al momento dell'ispezione, ma nel successivo periodo con rapporto di lavoro regolare	- regolarizzazione di tutto il periodo di lavoro in nero con versamento di contributi e premi - pagamento della maxisanzione nella misura minima	45 giorni

(22) La nuova procedura di diffida, nelle sue differenti variabili illustrate nel testo, impatta inevitabilmente anche sui profili del contenzioso amministrativo, sia per quanto attiene all'estinzione dell'illecito mediante pagamento in misura ridotta, sia per quanto concerne la presentazione del ricorso amministrativo al Comitato dei rapporti di lavoro. Su tale profilo la circolare n. 26/2015, in effetti, è intervenuta ad eliminare qualsiasi dubbio sancendo espressamente che nel caso di contestazione di più illeciti, «diffidabili secondo termini diversi o anche non diffidabili», la decorrenza del termine per il pagamento

della sanzione in misura ridotta (60 giorni, art. 16, legge n. 689/1981) muove dalla scadenza dei termini per l'adempimento alla diffida per la maxisanzione e il relativo pagamento della sanzione minima (120 giorni o 45 giorni); così pure il termine per la presentazione del ricorso amministrativo avverso il verbale di accertamento (30 giorni, art. 17, D.Lgs. n. 124/2004) decorre dalla scadenza del termine di 120 giorni previsto per ottemperare alla diffida (in tal senso le indicazioni ministeriali si presentano conformi a quanto già esposto nella precedente prassi amministrativa con circolare n. 41/2010).

Percorsi

Sanzione in misura ridotta

Anche nell'attuale testo, come risultante dalle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 151/2015, manca una previsione di non applicabilità dell'estinzione agevolata mediante pagamento della sanzione in misura ridotta.

Ne deriva, dunque, come confermato dalla circolare n. 38/2010 (cfr. anche nota n. 13315 del 26 luglio 2011), che in entrambe le ipotesi di illecito (maxisanzione base e aggravata) è possibile ammettere il trasgressore al pagamento della sanzione in misura ridotta, ai sensi dell'art. 16 della legge n. 689/1981, pari al doppio del minimo edittale e a un terzo del massimo, che per la struttura della maxisanzione si equivalgono.

Assorbimento di altre sanzioni

Infine, trova conferma, nel nuovo comma 3-quinquies dell'art. 3 del D.L. n. 12/2002, quanto anticipato dalla prassi ministeriale circa la non applicazione, per implicito assorbimento, delle sanzioni relative alla violazione degli obblighi di comunicazione relativi all'instaurazione del rapporto di lavoro (art. 19, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 276/2003) in caso di irrogazione della maxisanzione, mentre di assoluta novità (e di non agevole comprensione su un piano di tutela sostanziale dei lavoratori) appare l'esonero dall'applicazione

delle sanzioni relative alle violazioni riguardanti la regolare tenuta del libro unico del lavoro con riferimento alle omesse o infedeli registrazioni e alla tardiva compilazione (art. 39, comma 7, D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008).

D'altra parte, la tutela sostanziale del lavoratore trovato irregolarmente occupato al lavoro indurrà il personale ispettivo a disporre la redazione dei prospetti mensili del libro unico del lavoro che attestano e documentano la prestazione lavorativa e la sua valorizzazione retributiva, contributiva e fiscale (eventualmente con provvedimento di disposizione ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004), oltre al recupero delle somme eventualmente dovute mediante la diffida accertativa (art. 12, D.Lgs. n. 124/2004).

Va, peraltro, utilmente segnalato che la norma consentirebbe di applicare le sanzioni in materia di mancata istituzione del libro unico del lavoro (art. 39, comma 6, D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008), ove questo non risulti correttamente istituito o tenuto (perché del tutto mancante o perché tenuto con un sistema non conforme alle previsioni del D.M. 9 luglio 2008), sebbene la circolare n. 26/2015 sul punto sembrerebbe lasciare intendere un assorbimento anche di questo illecito (23).

Maxisanzione contro il lavoro sommerso – Ipotesi base			
Illecito	Sanzione	Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004)	Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981)
Art. 3, c. 3, D.L. n. 12/2002, conv. dalla legge n. 73/2002, modif. dall'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 151/2015 Per aver impiegato lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (con esclusione del lavoro domestico)	Art. 3, c. 3, D.L. n. 12/2002, conv. dalla legge n. 73/2002, modif. dall'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 151/2015 Sanzione amministrativa da € 1.500 a € 9.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di lavoro effettivo	È applicabile ed è pari a € 1.500 per lavoratore	È applicabile ed è pari a € 3.000 per lavoratore
	Sanzione amministrativa da € 3.000 a € 18.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da 31 e sino a 60 giorni di lavoro effettivo	È applicabile ed è pari a € 3.000 per lavoratore	È applicabile ed è pari a € 6.000 per lavoratore

(23) In effetti sul punto la circolare n. 26/2015 afferma testualmente: «la norma, in caso di contestazione della maxisanzione, esclude l'applicazione delle ulteriori sanzioni (...) relative alla mancata comunicazione obbligatoria e alla mancata consegna della lettera di assunzione, nonché delle sanzioni relative alle violazioni in materia di Libro unico del lavoro il quale, evidentemente, non è mai compilato (o nei casi di prima assunzione mai istituito)» trattandosi di rapporti di lavoro total-

mente sommersi. Laddove, però, il richiamo alla mancata istituzione sembrerebbe voler travolgere anche la relativa sanzione pecuniaria che tuttavia non è richiamata dal D.Lgs. n. 151/2015, il quale fa riferimento esplicito al solo comma 7 dell'art. 39 del D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, non anche al comma 6 (che punisce, appunto, l'omessa istituzione).

Maxisanzione contro il lavoro sommerso – Ipotesi base			
	Sanzione amministrativa da € 6.000 a € 36.000 per ciascun lavoratore irregolare per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di lavoro effettivo	È applicabile ed è pari a € 6.000 per lavoratore	È applicabile ed è pari a € 12.000 per lavoratore

Maxisanzione contro il lavoro sommerso – Ipotesi aggravata			
Illecito	Sanzione	Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004)	Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981)
<p>Art. 3, c. 3-quater, D.L. n. 12/2002, conv. dalla legge n. 73/2002, modif. dall'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 151/2015</p> <p>Per aver impiegato, quali lavoratori subordinati, lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, o con permesso scaduto e non rinnovato, oppure minori in età non lavorativa senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (con esclusione del lavoro domestico)</p>	<p>Art. 3, c. 3-quater, D.L. n. 12/2002, conv. dalla legge n. 73/2002, modif. dall'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 151/2015</p> <p>Sanzione amministrativa da € 1.800 a € 10.800 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di lavoro effettivo</p>	Non è applicabile	È applicabile ed è pari a € 3.600 per lavoratore
	<p>Sanzione amministrativa da € 3.600 a € 21.600 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da 31 e sino a 60 giorni di lavoro effettivo</p>	Non è applicabile	È applicabile ed è pari a € 7.200 per lavoratore
	<p>Sanzione amministrativa da € 7.200 a € 43.200 per ciascun lavoratore irregolare per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di lavoro effettivo</p>	Non è applicabile	È applicabile ed è pari a € 14.400 per lavoratore

La maxisanzione nelle previsioni normative dal 24 novembre 2010 al 23 settembre 2015						
Tempo della violazione	dal 24 novembre 2010 al 23 dicembre 2013		dal 24 dicembre 2013 al 21 febbraio 2014		dal 22 febbraio 2014 al 23 settembre 2015	
	ipotesi base	ipotesi attenuata	ipotesi base	ipotesi attenuata	ipotesi base	ipotesi attenuata
Tipologia						
Sanzione minima	1.500	1.000	1.950	1.300	1.950	1.300
Sanzione massima	12.000	8.000	15.600	10.400	15.600	10.400
Maggiorazione giornaliera	150	30	195	39	195	39
Sanzione a seguito di diffida (art. 13 D.Lgs. n. 124/2004)	1.500	1.000	1.950	1.300	non trova applicazione	
Sanzione in misura ridotta (art. 16, legge n. 689/1981)	3.000	2.000	3.900	2.600	3.900	2.600
Maggiorazione giornaliera a seguito di diffida (art. 13 D.Lgs. n. 124/2004)	37,50	7,50	48,75	9,75	non trova applicazione	
Maggiorazione giornaliera in misura ridotta (art. 16, legge n. 689/1981)	50	10	65	13	65	13