

**MAXI SANZIONE LAVORO SOMMERSO  
dopo il Collegato Lavoro**

Fonti:	<a href="#">Collegato lavoro art. 4 legge n. 183/10</a> (in vigore dal 24.11.2010) <a href="#">Circolare Ministero lavoro n. 38/10</a>			
Presupposti	Assenza di comunicazione preventiva Centro Impiego <a href="#">Legge n.296/06 art. 1 comma 1180</a>	Si somma alle altre sanzioni per irregolare costituzione del rapporto (mancata consegna contratto, omissione registrazione in lul, ecc.)	Applicazione esclusiva al lavoro subordinato	Assorbe la sanzione specifica di cui <a href="#">all'art. 19 comma 3 DLgs n. 276/03</a> (mancata comunicazione Centro Impiego da 100 a 500 euro) Che resta applicabile a casi diversi dal lavoro subordinato

**QUANTIFICAZIONE DELLA MAXI SANZIONE**

Ipotesi	Maxi sanzione Minima	Maxi sanzione Massima	Maggiorazione a giornata	Riduzioni
Impiego di lavoratori subordinati senza la preventiva comunicazione al centro impiego	1.500 euro	12.000 euro	150 euro per ogni giornata di lavoro effettivo	
	3.000 euro		50 euro per ogni giornata di lavoro irregolare	<a href="#">Ammissa ai sensi dell'art.16 legge n. 689/81</a> 1/3del massimo o se più favorevole doppio del minimo
	1.500 euro		37,5 euro per ogni giornata di lavoro irregolare	<a href="#">Diffida ai sensi dell'art.13 DLgs n. 124/04</a> (non ammissa per minori e extraUe)

Datore che ha regolarizzato il rapporto successivamente all'effettiva instaurazione del rapporto e soltanto in parte  Datore che ha occupato per un periodo in nero e per un successivo periodo in modo regolare	1.000 euro	8.000 euro	30 euro per ogni giornata di lavoro irregolare	
	2.000 euro		10 euro euro per ogni giornata di lavoro irregolare	<a href="#">Ammessa ai sensi dell'art.16 legge n. 689/81</a>  1/3del massimo o se più favorevole doppio del minimo
	1.000 euro		7,5 euro euro per ogni giornata di lavoro irregolare	<a href="#">Diffida ai sensi dell'art.13 DLgs n. 124/04</a>  (non ammessa per minori e extraUe)
Sanzioni civili previdenziali	Aumento 50%		Eliminato tetto minimo di 3.000 euro	

**DIVERSI RAPPORTI E VERIFICHE PER L'APPLICABILITA'**

T I P O L O G I A	Rapporti di lavoro subordinato	Rapporti di lavoro autonomo e para subordinato genuini  (cococo- progetto- ass partecipazione con apporto di lavoro)	Lavoro occasionale accessorio  (voucher o buoni lavoro)	Soggetti art.4 comma 1 n.6 e 7 <a href="#">DPR 1124/65</a>  (coniuge, figli, parenti, affini, affiliati e affidati del datore, soci)	Lavoro occasionale autonomo Art. 2222 cc
	VERIFICA	Verificare esclusioni e scriminanti	Genuinità del rapporto	Requisito della subordinazione è dato per accertato	Requisito della subordinazione è dato per accertato

MAXI	applicazione maxi sanzione	Non applicazione della maxi	applicazione maxi sanzione	applicazione maxi sanzione	applicazione maxi sanzione
	Assorbe sanzione 100 euro per assenza CO	Applicabile sanzione 100 euro per assenza CO			
QUANDO	In assenza di comunicazione al Centro impiego	Anche in assenza di comunicazione al Centro impiego	In assenza della comunicazione preventiva di attivazione lavoro a INPS/INAIL	In assenza della DNA Inail preventiva	Se manca documentazione utile a provare l'autonomia del rapporto  (es. iscrizione CCIAA, partita IVA, documenti fiscali precedenti all'accertamento)
NOTA	Diverso campo di applicazione per sospensione attività imprenditoriale	Art. 14 dlgs n. 81/08 ricomprende la generalità dei rapporti di lavoro anche non subordinati, prescindendo dalla qualificazione giuridica del rapporto intercorrente tra le parti			

### COME EVITARE LA MAXI SANZIONE

ESCLUSIONI	Rapporto di lavoro subordinato	Rapporto di lavoro autonomo e parasubordinato  (cococo progetto associazione in partecipazione con apporto di lavoro)
	Avviato originariamente senza la comunicazione preventiva Centro impiego	Formalmente instaurato
CONDIZIONI	ante accesso ispettivo o ante conciliazione monocratica  datore regolarizza l'intera durata rapporto	Per ipotesi di errato inquadramento ed in presenza di rispetto obblighi natura documentale  Rapporto qualificato come parasubordinato che a seguito di accertamento ispettivo venga inquadrato come subordinato

<b>P E R I O D O  P E R  R E G O L</b>	<p>Fino al 16 del mese successivo inizio rapporto se:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• invia la CO</li> </ul> <p>Dopo il 16 del mese successivo inizio rapporto se:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• invia la CO (tardiva CO sanzionata)</li> <li>• regolarizza con denuncia spontanea situazione debitoria entro 12 mesi (dalla prima scadenza del primo periodo di paga)</li> <li>• paga entro 30 gg da denuncia</li> <li>• paga con sanzioni civili</li> </ul> <p>(condizione: nessun avvio di verifica, controllo, richiesta documenti, accertamento, o tentativo di conciliazione monocratica)</p>	<p>Tempestivo versamento alla gestione separata anche in assenza della comunicazione preventiva al Centro impiego</p>
<b>M A X I</b>	<p>Non applicazione maxi sanzione</p> <p>Per difetto del presupposto identificativo del lavoro sommerso</p>	<p>Non applicazione maxi sanzione</p> <p>Per difetto del presupposto identificativo del lavoro sommerso</p>
<b>D O C U M E N T I</b>	<p>Esclusa la maxi sanzione se in assenza di CO dai documenti manca la volontà di occultare il rapporto</p> <p>per la prova: documenti utili (solo contributivi):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• DM 10</li> <li>• EMENS</li> <li>• UNIEMENS</li> </ul> <p>(valide anche gestioni previdenziali diverse)</p> <p>documenti non utili:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• LUL</li> <li>• Contratto individuale di lavoro</li> <li>• Tessera personale di riconoscimento</li> <li>• Documenti assicurativi</li> <li>• Documenti fiscali</li> </ul>	<p>Applicabile la sola sanzione per la tardiva comunicazione al centro impiego</p>
<b>CASI PARTICOLARI DA VALUTARE</b>		

Tipologia	Riferimento normativo	Applicabilità maxi sanzione	Condizioni
Lavoro domestico	<a href="#">Legge 183/10</a>	No maxi	Per i soli casi di addetti con continuità a funzionamento vita familiare Come da CCNL 13.2.2007
	<a href="#">Circolare n.38/10</a>	Si maxi	Impiego in altra attività imprenditoriale o professionale <a href="#">(circolare n.8906/07)</a>
Extracomunitari clandestini o privi del PDS per motivi di lavoro occupati irregolarmente	<a href="#">Circolare n.38/10</a>  <a href="#">circolare n.8906/07</a>	Si maxi (non ammessa la diffida)  Si delitto occupazione di manodopera clandestina <a href="#">(art. 22 comma 12 Dlgs n.286/98 mod. da legge n. 189/02)</a>	Occupazione irregolare
Minori impiegati anche se privi dei requisiti minimi per l'ammissione al lavoro	<a href="#">Circolare n.38/10</a>  <a href="#">circolare n.8906/07</a>	Si maxi (non ammessa la diffida)  Si sanzioni specifiche <a href="#">(legge n.977/67 mod da DLgs n. 345/99)</a>	Occupazione irregolare
Istituzioni scolastiche	<a href="#">Circolare n.38/10</a>	Si maxi	Se non possono attestare la regolare occupazione con la documentazione posta in essere per inserire il lavoratore nell'organizz didattica o funzionale <a href="#">(interpello 32/09)</a>
Turismo	<a href="#">Circolare n.38/10</a>	Si maxi  In assenza di comunicazione entro 3° giorno dalla semplificata	Ammessa la comunicazione preventiva semplificata con - tipo contratto e - identificazione del lavoratore  <a href="#">Art. 4 comma 2 legge 183/10</a>
Somministrazione	<a href="#">Circolare n.38/10</a>	Si maxi	La regolare occupazione del somministrato va dimostrata con l'esibizione del contratto

	Circolare n.13/09		di lavoro
Cause di forza maggiore  Eventi straordinari	<a href="#">Circolare n.38/10</a>	Si maxi  Con valutazioni caso per caso  Nota 440/07 Nota 4746/07	Valutare caso per caso  Eventi imprevedibili Impossibilità di previsione Impossibilità di conoscere prima i nomi dei lavoratori (oggettiva impossibilità)  <a href="#">Circolare 20/08</a>
Chiusura dello studio professionale	<a href="#">circolare n.20/08</a>	No maxi	datore di lavoro  <ul style="list-style-type: none"> <li>• effettui a mezzo fax il mod UniUrg</li> <li>• documenti affidamento adempimenti a soggetto abilitato</li> </ul> soggetto abilitato: <ul style="list-style-type: none"> <li>• invii la CO ordinaria il primo giorno utile successivo apertura studio</li> </ul>

### APPLICABILITA' NEL TEMPO

Diverse persone con ruolo di trasgressore	Maxi	applicabile a tutti		
	Maggiorazione giornaliera	Calcolo separato con addebito a ognuno per il periodo di responsabilità		
Applicabilità e ambito temporale	L'illecito si consuma al momento della cessazione della condotta posta in essere			
Condotta illecita	Esaurita prima del 24.11.10	Accertamenti in corso al 24.11.10 non ancora conclusi con verbale	Procedimenti con rapporto al Direttore per determinare l'adozione dell'ordinanza-ingiunzione	Consumata dopo il 24.11.10  ma iniziata prima del 24.11.10
Disciplina applicabile	Si applica la precedente disciplina sanzionatoria ( <a href="#">legge n.73/02</a> )	Possibilità di applicare la diffida ( <a href="#">art. 13 Dlgs n.124/04</a> ) e le nuove modalità di	Possibilità di applicare la diffida ( <a href="#">art. 13 Dlgs n.124/04</a> ) e le nuove modalità di	Nuova disciplina  (prevale il momento consumativo)

		calcolo in misura ridotta (art.16 legge n.689/81) 1/3 del massimo o se più favorevole il doppio del minimo	calcolo in misura ridotta (art.16 legge n.689/81) 1/3 del massimo o se più favorevole il doppio del minimo	dell'illecito)
--	--	---	---	----------------