



COMANDO GENERALE DELLA GUARDIA DI FINANZA

III Reparto Operazioni – Ufficio Tutela Entrate – Sezione Imposte sui Redditi

Viale XXI Aprile, 51 - Cap. 00162 Roma - Tel. 0644221 - fax 0644223202 - PEC: rm0010345p@pec.gdf.it

Comando Generale GdF



Prot. Partenza

0353237/15 - 30/11/2015



OGGETTO: Attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante *“Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”*.
Direttive operative.

**AI COMANDI REGIONALI
GUARDIA DI FINANZA**

LORO SEDI

**AL COMANDO TUTELA ECONOMIA E FINANZA
GUARDIA DI FINANZA**

ROMA

**AL COMANDO UNITA' SPECIALI
GUARDIA DI FINANZA**

ROMA

**AL COMANDO OPERATIVO AERONAVALE
GUARDIA DI FINANZA**

**POMEZIA
(Pratica di Mare)**

e, per conoscenza:

**AI COMANDI INTERREGIONALI
GUARDIA DI FINANZA**

LORO SEDI

**AL COMANDO DEI REPARTI SPECIALI
GUARDIA DI FINANZA**

ROMA

**AL COMANDO AERONAVALE CENTRALE
GUARDIA DI FINANZA**

ROMA

Seguito circolari n. 350823/10, in data 19 novembre 2010, n. 380902/10, in data 17 dicembre 2010, n. 77133/14, in data 14 marzo 2014 e foglio n. 257798 in data 7 settembre 2011, non a tutti diretti.

1. PREMESSA

In attuazione della **Legge 10 dicembre 2014, n. 183**, sono stati pubblicati nella Gazzetta Ufficiale **n. 221** in data **23 settembre 2015** i seguenti provvedimenti normativi, consultabili mediante l'apposito *link* “Richiami attenzione” presente sul sito *intranet* dell'Ufficio Tutela Entrate, oltre che tramite la banca dati “Giuriride”, entrambi accessibili tramite il portale istituzionale “Iride”:

- a. **D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 149**, recante “*Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell’attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183*”, che ha **istituito l’Ispettorato nazionale del lavoro** e introdotto **nuove disposizioni riguardanti alcuni organismi collegiali** aventi funzioni di contrasto al lavoro sommerso e di **coordinamento delle attività di vigilanza e controllo** nel settore;
- b. **D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151**, concernente “*Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183*”, che ha introdotto alcune **sostanziali novità nella normativa sanzionatoria in materia di lavoro e legislazione sociale**.

Nel porre in evidenza che le nuove disposizioni sono destinate ad avere un **significativo impatto sull’azione istituzionale** della Guardia di Finanza in quanto **incidono**:

- c. sull’organizzazione di **Enti e consessi istituzionali preposti alla vigilanza in materia di lavoro e al relativo coordinamento**, ai quali partecipano anche **rappresentanti del Corpo**;
- d. **sulle procedure** adottate dai Reparti **nell’azione di contrasto al lavoro sommerso**,

di seguito si fornisce un **quadro d’assieme** delle **principali novità** introdotte, rispettivamente, dal D.Lgs. n. 149/2015 e dal D.Lgs. n. 151/2015 e si impartiscono le connesse, preliminari **direttive operative**, che modificano parzialmente quelle contenute nelle circolari a seguito.

2. NOVITÀ IN TEMA DI ORGANIZZAZIONE E COORDINAMENTO DELL’ATTIVITÀ DI VIGILANZA NEL SETTORE DEL LAVORO

a. Istituzione dell’Ispettorato nazionale del lavoro

Il D.Lgs. n. 149/2015, nella più ampia riorganizzazione dell’attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, ha previsto:

- (1) la costituzione di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, denominata **Ispettorato nazionale del lavoro** – con sede centrale in Roma e articolazioni periferiche sull’intero territorio nazionale – in cui confluiranno i **servizi ispettivi attualmente istituiti presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dell’INPS e dell’INAIL**, allo scopo di razionalizzare e **semplificare l’attività di vigilanza** in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché di **evitare la sovrapposizione di interventi ispettivi** (artt. 1-2).

In particolare, l’Ispettorato:

- (a) **esercita e coordina su tutto il territorio nazionale l’attività di vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria, nonché di legislazione sociale**, ivi compresa quella nel settore della **tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro**, nei limiti delle competenze già attribuite al personale ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- (b) **emana circolari interpretative in materia ispettiva e sanzionatoria**, previo parere conforme del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nonché direttive operative rivolte al personale ispettivo;
- (c) svolge **attività di studio e analisi relative ai fenomeni del lavoro sommerso e irregolare e alla mappatura dei rischi**, al fine di orientare l’attività di vigilanza;

- (2) l'istituzione, presso la sede dell'Ispettorato *sub* (1), del **"Comando Carabinieri per la tutela del lavoro"**, nonché, presso le sedi territoriali del medesimo Organismo, di **contingenti di personale dell'Arma** alle dipendenze **funzionali del dirigente dell'Ispettorato preposto alla sede distaccata** e gerarchiche dal Comandante dell'articolazione periferica del citato Comando dell'Arma (art. 6, comma 4).

Si confermano, quindi, le attuali attribuzioni del "Comando Carabinieri per la tutela del lavoro", che già opera alle dipendenze funzionali del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali;

- (3) l'individuazione dell'**Ispettorato quale Autorità competente a ricevere il rapporto** di cui all'art. 17 della Legge 24 novembre 1981, n. 689, per le violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale (art. 11, comma 3);
- (4) che **INPS, INAIL e Agenzia delle Entrate** mettano a disposizione dell'Ispettorato - anche attraverso l'accesso a specifici archivi informatici - **dati e informazioni utili alla programmazione e allo svolgimento dell'attività di vigilanza**, nonché ad orientare l'azione ispettiva nei confronti delle imprese connotate da indici di rischio sotto il profilo del lavoro irregolare ovvero dell'evasione ed omissione contributiva (art. 11, comma 5);
- (5) che, con uno o più **decreti** del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione e il Ministro della Difesa, **da adottarsi entro quarantacinque giorni dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 149/2015**, sono disciplinate **l'organizzazione delle risorse** umane e strumentali per il funzionamento **dell'Ispettorato** e la contabilità finanziaria ed economico patrimoniale relativa alla sua gestione (art. 5, comma 1).

Allo stato, i suddetti decreti non risultano ancora emanati.

b. Profili di interesse per la Guardia di Finanza

Con riferimento agli aspetti di più **immediato impatto sull'attività istituzionale** del Corpo, si evidenzia che il provvedimento in argomento ha previsto, **con effetto dalla data che sarà indicata dai decreti *sub* a.(5):**

- (1) la **modifica dell'art. 3 del D. Lgs. 23 aprile 2004, n. 124**, che disciplina la composizione e le attribuzioni della **Commissione centrale di coordinamento dell'attività di vigilanza**.

La **nuova formulazione** della norma **conferma** la presenza del **Comandante Generale della Guardia di Finanza** e del **Comandante del Nucleo Speciale Entrate** fra i componenti della citata Commissione (art. 11, comma 1, lett. a.);

- (2) l'**abrogazione dell'art. 4 del citato D.Lgs. n. 124/2004**, che disciplina la composizione e il funzionamento delle **Commissioni regionali di coordinamento dell'attività di vigilanza** di cui **fanno parte**, tra gli altri, anche i **Comandanti Regionali del Corpo** (art. 11, comma 1, lett. a.).

Attualmente, la citata Commissione è convocata dal Direttore Regionale del lavoro ogni volta che si presenti la necessità di coordinare l'attività di tutte le Istituzioni impegnate nell'azione di contrasto del lavoro irregolare per i profili diversi da quelli di ordine e sicurezza pubblica.

Conseguentemente, per effetto dell'abrogazione del citato art. 4, **verranno soppresse le predette Commissioni regionali**;

- (3) l'**abrogazione dell'art. 5 del citato D.Lgs. n. 124/2004**, in base al quale, qualora si renda opportuno coordinare a livello **provinciale** l'attività di tutti gli Organi impegnati nell'azione di contrasto del lavoro irregolare, ai **Comitati per il lavoro e l'emersione del sommerso ("C.L.E.S.")**¹ partecipano, tra gli altri, anche i **Comandanti Provinciali della Guardia di Finanza**.

Per effetto della citata modifica, a decorrere dalla data che sarà indicata dai decreti di cui è cenno *sub a.(5)*:

- (a) i citati **C.L.E.S.**, non svolgeranno più funzioni di orientamento per il coordinamento a livello provinciale in materia di contrasto al lavoro sommerso;
- (b) non sarà più prevista la partecipazione dei Comandanti Provinciali ai citati consessi;
- (4) l'**obbligo** – in sostituzione delle forme di collaborazione *sub (2) e (3)* – per ogni altro **Organo di vigilanza** che svolge accertamenti in **materia di lavoro e legislazione sociale**, di **raccordarsi** con le sedi centrali e territoriali dell'Ispettorato, allo scopo di **uniformare l'attività di vigilanza** ed evitare la **sovrapposizione di interventi** ispettivi (art. 11, comma 6).

In proposito si rimarca che, sebbene il D.Lgs. n. 149/2015 sia in vigore dal 24 settembre 2015, la **concreta operatività** della disposizione in tema di **raccordo** con gli Organi dell'istituendo Ispettorato è **subordinata all'adozione dei decreti** di cui è cenno all'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 149/2015, ai quali è demandata l'organizzazione del medesimo Ispettorato.

A tale riguardo, si evidenzia che tra gli **Organi tenuti al menzionato obbligo di raccordo** è compresa anche la **Guardia di Finanza**, sia perché **svolge interventi in materia**, per effetto di **autonomi poteri** previsti dalla normativa di settore, ai sensi del D.Lgs. 16 marzo 2001, n. 68, sia in base a quanto previsto dall'art. 13, comma 7, del D.Lgs. n. 124/2004, che ha esteso il potere di diffida agli ufficiali e agli agenti di polizia giudiziaria che accertano violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, ai sensi dell'art. 13 della citata Legge n. 689/1981.

L'inclusione del Corpo tra i soggetti preposti alla vigilanza in materia di lavoro è, peraltro, espressamente richiamata dalla **Relazione illustrativa al D.Lgs. n. 149/2015**, secondo cui *"particolare attenzione è posta dal decreto al coordinamento con altri soggetti che svolgono attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale (ad es. Guardia di Finanza) e alla necessità di condividere, quanto più possibile, informazioni o iniziative ispettive"*.

c. Direttive operative

A seguito della **soppressione** delle norme di cui è cenno *sub b.(2) e b.(3)*, nonché della nuova disposizione *sub b.(4)*, nelle more dell'**emanazione dei decreti previsti** dall'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 149/2015, il **coordinamento** e lo **scambio informativo, a livello locale, in materia di vigilanza ispettiva** continueranno ad essere **assicurati** dalle **Commissioni regionali di coordinamento dell'attività di vigilanza** e dai **C.L.E.S. sino alla loro effettiva soppressione**, e, soprattutto, attraverso le **riunioni periodiche** disciplinate nell'ambito della **Convenzione per la cooperazione tra i Comandi Provinciali del Corpo e le Direzioni Provinciali del Lavoro nel contrasto ai fenomeni di criminalità connessi allo sfruttamento del**

¹ Disciplinati dall'art. 1, comma 2, del D.L. 25 settembre 2002, n. 210, convertito dalla Legge 22 novembre 2002, n. 266, che ha sostituito l'art. 1-*bis* della Legge 18 ottobre 2001, n. 383.

lavoro e all'occupazione illegale dei lavoratori, sottoscritta dalla Guardia di Finanza con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data **26 ottobre 2010**.

Infatti gli incontri a livello provinciale previsti dalla menzionata Convenzione hanno la finalità di **coordinare le azioni di contrasto** delle due Istituzioni ai **fenomeni di criminalità economica collegati allo sfruttamento di lavoratori** "irregolari" e "in nero", ivi compresi lavoratori extracomunitari clandestini, all'occupazione illegale di minori, alle frodi in danno degli enti previdenziali, nonché di prevenire i fenomeni infortunistici, mediante lo **scambio di dati e informazioni** e l'**eventuale programmazione di interventi contestuali**.

Analogamente, **sino al completamento dell'integrazione degli Enti sub a.(1) nell'istituenda Agenzia unica**, continueranno ad applicarsi le **disposizioni in tema di coordinamento operativo** contenute nei **protocolli d'intesa** che il Corpo ha, rispettivamente, stipulato con I.N.P.S. e I.N.A.I.L.

Al riguardo, facendo **riserva** di diramare più puntuali **direttive** a seguito dell'emanazione dei menzionati decreti attuativi, si richiamano le disposizioni impartite da questo Comando Generale – III Reparto – con le circolari:

- (1) **n. 20628/07 in data 22 gennaio 2007**, relativamente alle attribuzioni dei citati Comitati regionali e provinciali, con funzioni di coordinamento delle attività di vigilanza;
- (2) **n. 129820/10 in data 30 aprile 2010**, in tema di **interscambio informativo tra la Guardia di Finanza, l'I.N.P.S. e l'Agenzia delle Entrate**;
- (3) **n. 347428/10 in data 18 novembre 2010**, riguardante l'attuazione della già citata **Convenzione per la cooperazione tra i Comandi Provinciali del Corpo e le Direzioni Provinciali del Lavoro**, siglata in data 26 ottobre 2010;
- (4) **n. 142301/12 in data 15 maggio 2013**, concernente il **protocollo d'intesa che il Corpo ha stipulato con l'I.N.A.I.L.**;
- (5) **n. 55319/15 in data 24 febbraio 2015**, con cui è stato reso disponibile l'applicativo denominato **"Sistema Informatico delle Comunicazioni Obbligatorie"** in materia di lavoro, quale strumento di supporto per l'analisi di rischio ai fini della prevenzione e del contrasto del lavoro sommerso e dei fenomeni illeciti connessi.

3. LE NUOVE SANZIONI IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

Nell'ambito delle disposizioni volte a semplificare gli adempimenti in materia di lavoro e legislazione sociale a carico dei cittadini e delle imprese, l'**art. 22** del D.Lgs. n. 151/2015 ha introdotto alcune importanti **novità alle disposizioni sanzionatorie** previste nel settore.

Tale norma ha, infatti, apportato alcune modifiche alla disciplina concernente il **trattamento sanzionatorio** e il connesso **regime procedurale** con riferimento a specifiche **violazioni** in materia di **lavoro "nero"** e di **altri adempimenti documentali** connessi all'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato.

A tale riguardo, il **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale per l'attività Ispettiva** ha emanato la **circolare n. 26/2015 in data 12 ottobre 2015**, avente ad oggetto *"D.Lgs. n. 151/2015 recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità – art. 22 (modifica di disposizioni in materia di lavoro e legislazione sociale) – indicazioni operative"* (**all. 1**), con cui ha fornito le **prime istruzioni** per la corretta applicazione della nuova disciplina.

Per l'orientamento dell'azione ispettiva del Corpo, si fornisce una **sintetica descrizione dei nuovi istituti sanzionatori**, anche sulla base di quanto contenuto nella menzionata **circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**, unitamente ad alcune **preliminari direttive operative**.

a. “Maxisanzione” in materia di lavoro “nero” e nuovi termini per la diffida

L'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2015 ha riformulato l'art. 3, comma 3, del D.L. 22 febbraio 2012, n. 12, convertito dalla Legge 23 aprile 2012, n. 73, modificando il **trattamento sanzionatorio e il procedimento di irrogazione della c.d. “maxisanzione”**, che si applica in caso di **impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro** ai competenti Centri per l'Impiego da parte del lavoratore privato, con la sola **esclusione del datore di lavoro domestico**.

In particolare la norma, lasciando invariata la descrizione della condotta illecita, **introduce un sistema sanzionatorio a carattere progressivo**, graduato per “fasce” in funzione della gravità della violazione.

Infatti, le sanzioni sono così rideterminate:

- (1) **da 1.500 euro a 9.000 euro** per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore **fino a 30 giorni di effettivo lavoro**;
- (2) **da 3.000 euro a 18.000 euro** per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore **da 31 e fino a 60 giorni di effettivo lavoro**;
- (3) **da 6.000 euro a 36.000 euro** per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore **oltre 60 giorni di effettivo lavoro**.

L'importo della sanzione è, inoltre, **aumentato del 20%** in caso di **impiego di**:

- (4) **lavoratori stranieri che non possiedono un valido permesso di soggiorno**;
- (5) **minori in età non lavorativa**.

Nella citata circolare, la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali conferma che **non si applica la “maxisanzione”** nei casi in cui **il datore di lavoro, antecedentemente al primo accesso ispettivo o alla convocazione a fronte di un tentativo di conciliazione dinnanzi alla Direzione Territoriale del Lavoro, abbia regolarizzato spontaneamente e integralmente, per l'intera durata, il rapporto di lavoro** avviato senza ottemperare all'obbligo di preventiva comunicazione.

La “maxisanzione”, conformemente alle direttive già contenute nella circolare n. 38/2010 in data 12 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali², **continua a non applicarsi** nel caso in cui **gli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti dal datore di lavoro evidenzino comunque la volontà di non occultare il rapporto**, anche se differentemente qualificato.

In proposito, la menzionata circolare del 2010 del citato Dicastero ha precisato che **l'unica documentazione ritenuta idonea ad escludere l'applicazione della “maxisanzione”** è quella **comprovante l'assolvimento degli obblighi di natura contributiva (DM10, EMENS, UNIEMENS)**.

² Trasmessa con circolare n. 350823/10 in data 19 novembre 2010 di questo Comando Generale – III Reparto.

Inoltre, l'art. 3, comma 3-bis, del D.L. n. 12/2002, come modificato dall'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2015, reintroduce³ la procedura di **diffida ai sensi dell'art. 13 del citato D.Lgs. n. 124/2004** per le violazioni in relazione alle quali si applica la "maxisanzione", ad esclusione di quelle per le quali ricorrano le aggravanti **sub (4) e (5)**, che continuano ad essere "non sanabili".

Pertanto, nel caso di **lavoratori subordinati**, occupati **senza la preventiva comunicazione** di instaurazione del rapporto di lavoro ai competenti Centri per l'Impiego ed **ancora in forza presso il datore di lavoro al momento dell'accesso, il datore di lavoro stesso** – o l'eventuale **obbligato in solido** ai sensi dell'art. 6 della Legge 24 novembre 1981, n. 689 – **possono "sanare" le violazioni riscontrate, estinguendo il procedimento sanzionatorio.**

A tale riguardo, il D.Lgs. n. 151/2015 prevede **due diverse procedure** per sanare le violazioni in argomento.

Più in particolare, il trasgressore può **regolarizzare** la propria posizione con riferimento ai **lavoratori "in nero" ancora in forza all'atto dell'accesso ispettivo**, provvedendo entro il termine di **120 giorni** dalla notifica del "**verbale unico di accertamento e notificazione**" previsto dall'art. 33 della Legge n. 183/2010, a porre in essere tutti i seguenti adempimenti:

- (6) **regolarizzare l'intero periodo di lavoro prestato "in nero"**, non soltanto mediante il **pagamento dei relativi contributi e premi**, ma anche **istituendo e compilando il Libro Unico del Lavoro**, consegnando la **lettera di assunzione** e inviando la **comunicazione** al competente **Centro per l'impiego**;
- (7) **stipulare un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**, anche a tempo parziale con riduzione dell'orario non superiore al 50%, ovvero un **contratto a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a tre mesi**;
- (8) **mantenere il lavoratore in servizio per almeno 90 giorni**, da:
 - (a) **maturare integralmente entro il termine di diffida**;
 - (b) **computare al netto del periodo di lavoro prestato "in nero"**, che andrà comunque regolarizzato⁴;
 - (c) **comprovare attraverso il pagamento delle retribuzioni, dei contributi e dei premi scaduti**;
- (9) **pagare una somma pari al minimo dell'importo della maxisanzione ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004.**

Qualora, invece, il comportamento illecito riguardi i casi di impiego di **lavoratori per i quali non è stata effettuata la preventiva comunicazione al Centro per l'Impiego**:

- (10) **non più in forza presso il datore di lavoro all'atto dell'accesso**⁵;
- (11) **regolarmente occupati presso il medesimo datore di lavoro per un periodo successivo a quello prestato "in nero"**⁶,

³ La sanabilità della "maxisanzione", dapprima introdotta dall'art. 4 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, era stata esclusa dall'art. 14 del D.L. 23 dicembre 2013, n. 145, convertito dalla Legge 21 febbraio 2014, n. 9.

⁴ La citata circolare n. 26/2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali precisa che il contratto deve decorrere dal primo giorno di lavoro "nero", mentre il periodo di tre mesi entro il quale si deve perfezionare l'adempimento alla diffida decorre dalla data dell'accesso ispettivo.

⁵ In quanto, ad esempio, hanno cessato il rapporto di lavoro ovvero sono stati impiegati da altro datore di lavoro.

⁶ Il D.Lgs. n. 151/2015 ha abrogato il trattamento sanzionatorio più favorevole (c.d. "maxisanzione affievolita"), già previsto dall'art. 3, comma 3, del D.L. n. 12/2002, come modificato dall'art. 4 della Legge 4 novembre

il **termine** entro cui poter “**sanare**” l’illecito **resta fissato**, conformemente a quanto indicato dalla citata circolare n. 26/2015 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in **45 giorni dalla notifica del verbale unico di accertamento e notificazione**, entro cui il datore di lavoro dovrà porre in essere i **solì comportamenti sub (6) e (9)**.

Infatti, trattandosi di lavoratori non più in forza presso il datore di lavoro, ovvero da questi regolarmente assunti dopo un periodo d’impiego “in nero”, gli adempimenti *sub* (7) e (8) non possono essere materialmente posti in essere.

In caso di contestazione della “maxisanzione” sono **esclusi**:

- (12) l’applicazione, in aggiunta, delle sanzioni di cui all’art. 19, commi 2 e 3, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 relative, rispettivamente, alla mancata **comunicazione obbligatoria e alla mancata consegna della lettera di assunzione**, in quanto assorbite nella violazione principale;
- (13) il **cumulo con le violazioni previste dall’art. 39, comma 7, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112**, convertito dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133, in materia di **Libro Unico del Lavoro**, poiché quest’ultimo, di norma, non viene compilato nei casi di ricorso al lavoro “nero”.

b. Provvedimento di sospensione dell’attività imprenditoriale

L’art. 22, comma 4, del D.Lgs. n. 151/2015 introduce alcune **modifiche** all’art. 14 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, che disciplina il **provvedimento di sospensione dell’attività imprenditoriale** in caso di gravi violazioni in materia di **sommerso di lavoro** e di **sicurezza dei lavoratori**.

La norma in esame **modifica gli importi delle somme aggiuntive** dovute per poter ottenere la revoca del predetto provvedimento, al fine di favorire una più rapida eliminazione degli effetti della condotta illecita.

In particolare, gli importi aggiuntivi dovuti sono previsti nelle misure di:

- (1) **2.000 euro** nei casi di sospensioni conseguenti all’impiego di **lavoratori “in nero”**;
- (2) **3.200 euro** per le ipotesi di sospensione per **gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza**.

Su istanza di parte, fermo restando il rispetto delle altre condizioni di legge, **la revoca della sospensione è concessa** previo **pagamento del 25% della somma aggiuntiva dovuta e l’importo residuo, maggiorato del 5%**, deve essere **versato entro sei mesi** dalla data di presentazione dell’istanza di revoca.

Al fine di agevolare l’attività di recupero delle somme dovute, è previsto che il **provvedimento di accoglimento dell’istanza** costituisce **titolo esecutivo** per l’importo non versato.

c. Libro Unico del Lavoro

Il D.Lgs. n. 151/2015 modifica altresì il citato **art. 39, comma 7, del D.L. n. 112/2008**, introducendo una **sanzione per “fasce” nei casi di omessa, infedele o tardiva registrazione dei dati nel Libro Unico del Lavoro che possono determinare differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali**⁷.

2010, n. 183, per i casi in cui il lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo a quello prestato “in nero”, con la conseguenza che quest’ultima fattispecie, ai fini sanzionatori, è stata equiparata a quella “ordinaria”.

⁷ Nella richiamata circolare n. 26/2015 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali viene precisato che il concetto di infedele registrazione va riferito esclusivamente ai casi di difformità tra i dati registrati e

Le violazioni della specie sono ora punite con una **sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 1.500 euro**, che viene aumentata:

- (1) **da 500 euro a 3.000 euro**, se la violazione si riferisce a **più di 5 lavoratori**, ovvero ad un **periodo superiore a 6 mesi**;
- (2) **da 1.000 euro a 6.000 euro**, se la violazione riguarda **più di 10 lavoratori** ovvero un **periodo superiore a 12 mesi**.

d. Prospetti paga

Il D.Lgs. n. 151/2015 **modifica anche l'art. 5 della Legge 5 gennaio 1953, n. 4**, che ora prevede, per i casi di **mancata o ritarda consegna al lavoratore del prospetto paga**, ovvero di omesse o inesatte registrazioni sui prospetti medesimi, una **sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 900 euro**, aumentata:

- (1) **da 600 euro a 3.600 euro**, se la violazione è relativa a **più di 5 lavoratori**, ovvero ad un **periodo superiore a 6 mesi**;
- (2) **da 1.200 euro a 7.200 euro**, se la violazione si riferisce a **più di 10 lavoratori** ovvero ad un **periodo superiore a 12 mesi**.

Qualora il **datore di lavoro** adempia all'**obbligo di consegna del prospetto** tramite la **consegna di copia del Libro Unico del Lavoro**, si applica unicamente la sanzione *sub c.*.

e. Assegni familiari

L'art. 22, comma 6, del D.Lgs. n. 151/2015 **riformula l'art. 82, comma 2, del D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797**, in tema di **omessa corresponsione degli assegni familiari**, prevedendo una **sanzione amministrativa pecuniaria compresa tra 500 euro e 5.000 euro**, **aumentata** in ragione del **numero di lavoratori** coinvolti e del periodo di **durata dell'irregolarità**:

- (1) **da 1.500 euro a 9.000 euro**, se la violazione si riferisce a **più di 5 lavoratori**, ovvero ad un **periodo superiore a 6 mesi**;
- (2) **da 3.000 euro a 15.000 euro**, se la violazione si riferisce a **più di 10 lavoratori** ovvero ad un **periodo superiore a 12 mesi**.

f. Disposizioni in merito all'applicazione temporale delle nuove sanzioni

In base a quanto disposto dall'art. 1 della Legge n. 689/1981, **la nuova disciplina sanzionatoria si applica agli illeciti commessi successivamente all'entrata in vigore del decreto e cioè dal 24 settembre 2015**.

Si evidenzia inoltre che, conformemente a quanto indicato nella menzionata circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali:

- (1) **ai fatti commessi in epoca antecedente all'entrata in vigore del provvedimento in rassegna, si applica la disciplina sanzionatoria vigente al momento in cui la violazione è stata posta in essere**, compresa la fattispecie attenuata di "maxisanzione";
- (2) **alle condotte iniziate durante la vigenza della precedente disciplina sanzionatoria e portate a termine dopo l'entrata in vigore del D.L.gs. n.151/2015**, stante la natura permanente dell'illecito, **si applicano esclusivamente le nuove disposizioni**.

l'ammontare della prestazione lavorativa resa o l'effettiva retribuzione o compenso corrisposto, dovendosi escludere qualsiasi valutazione in ordine alla riconduzione del rapporto ad altra tipologia contrattuale ovvero alla mancata corresponsione di emolumenti dovuti al lavoratore.

g. Direttive operative

La **reintroduzione**, per effetto dell'art. 22 del D.Lgs. n. 151/2015, della possibilità di **sanare le violazioni per le quali può essere irrogata la "maxisanzione"** comporta l'**obbligo** del personale ispettivo, ivi compresi i **militari della Guardia di Finanza**, di **diffidare il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido alla regolarizzazione delle inosservanze**.

In proposito, si rammenta che il citato art. 13, comma 7, del D.Lgs. n. 124/2004 ha **esteso il menzionato potere di diffida anche ai militari del Corpo che accertano**, ai sensi dell'art. 13 della Legge n. 689/1981, **violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale**. Sul punto, si rinvia alla citata circolare n. 380902/10 in data 17 dicembre 2010 di questo Comando Generale – III Reparto Operazioni.

Pertanto, in caso di constatazione dell'utilizzo di manodopera "in nero":

- (1) gli **operanti** dovranno procedere alla **contestazione/notificazione della "maxisanzione"** mediante il **"verbale unico di accertamento e notificazione"**, con il **quale il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido dovranno essere espressamente diffidati a regolarizzare le inosservanze**.

A tale proposito, saranno osservate le **direttive in tema di verbalizzazione** delle violazioni in materia di lavoro contenute nella menzionata **circolare n. 380902/10 in data 17 dicembre 2010** di questo Comando Generale – III Reparto, dando atto che, **per estinguere il procedimento sanzionatorio**, il trasgressore dovrà:

- (a) nel **nuovo termine di 120 giorni**, porre in essere gli **adempimenti sub 3.a. da (6) a (9)** nel caso di **lavoratori "in nero" ancora presenti all'atto dell'accesso**;
 - (b) nel **termine ordinario di 45 giorni**, porre in essere esclusivamente gli **adempimenti sub 3.a.(6) e 3.a.(9)**, nei casi di impiego di lavoratori i per i quali non è stata effettuata la preventiva comunicazione al Centro per l'Impiego **non più in forza** presso il datore di lavoro **all'atto dell'accesso ovvero regolarmente occupati** presso il medesimo datore di lavoro **per un periodo successivo a quello prestato "in nero"**;
- (2) l'**ottemperanza alla diffida** entro il menzionato termine, che decorre dalla notifica del verbale unico, **estingue il procedimento sanzionatorio** limitatamente alle irregolarità dedotte nella diffida e sanate nei termini di legge.

Come chiarito nel corso di una preliminare interlocuzione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il **termine** introdotto dalla norma ha **natura sostanziale**; pertanto, il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido dispongono di **120 giorni per adempiere alla diffida e per effettuare il pagamento della sanzione**;
- (3) a fronte delle contestazioni effettuate, i **Reparti del Corpo** sono anche **competenti a ricevere e verificare la documentazione attestante la regolarizzazione** delle inosservanze e il pagamento delle sanzioni, provvedendo, in **caso di inottemperanza** alla diffida nei termini previsti, ad **inviare** alla **Direzione Provinciale del Lavoro** competente⁸ il **rapporto** redatto ai **sensi dell'art. 17 della citata Legge n. 689/1981**, contenente anche le osservazioni relative agli eventuali scritti difensivi presentati dalla parte ed allegando tutta la documentazione probatoria utile ai fini della concreta applicazione definitiva delle sanzioni, ivi comprese le dichiarazioni dei lavoratori acquisite durante le attività ispettive.

⁸ Ovvero alle competenti articolazioni territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, non appena queste ultime saranno rese operative ai sensi D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 149.

Sono, quindi, da ritenersi **abrogate** le direttive operative in tema di sanabilità degli illeciti di cui all'art. 3 del D.L. n. 12/2002, contenute nel paragrafo 6.a. della circolare n. 77133/14 in data 14 marzo 2013 di questo Comando Generale – III Reparto.

Relativamente alle procedura per consentire al trasgressore di “sanare” gli illeciti sub 3.c., 3.d., 3.e., nonché tutte le altre violazioni sanabili in tema di lavoro e legislazione sociale, si confermano le disposizioni impartite con la menzionata circolare n. 380902/10 in data 17 dicembre 2010 di questo Comando Generale – III Reparto.

Inoltre, per effetto delle modifiche apportate dal citato art. 22 del D.Lgs. n. 151/2015:

- (4) le disposizioni impartite da questo Comando Generale – III Reparto – con le **circolari n. 350823 in data 19 novembre 2010 e n. 380902 datata 17 dicembre 2010** devono intendersi **parzialmente modificate** nel senso dianzi riportato;
- (5) la **tabella riepilogativa delle sanzioni** allegata al foglio n. 257798 del 7 settembre 2011 è **sostituita** da quella riportata in **allegato 2**.

4. CONCLUSIONI

Codesti Comandi sono pregati di diramare la presente circolare a tutti i Reparti dipendenti, richiamandone la scrupolosa osservanza.

Eventuali criticità o problematiche applicative potranno essere segnalate, come di consueto, a questo Comando Generale – III Reparto Operazioni – anche nella prospettiva di ulteriori indicazioni di carattere operativo alla luce:

- a. dell'emanazione dei decreti di cui all'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 149/2015 e di ulteriori possibili interventi normativi e di prassi diretti a integrare o interpretare le disposizioni contenute nei decreti in oggetto;
- b. degli elementi di approfondimento e degli spunti di riflessione che potranno emergere nell'ambito del confronto a livello centrale con le competenti strutture ministeriali.

d'ordine
IL CAPO DEL REPARTO
(Gen. B. Stefano Screpanti)

