

Decreto PNRR

Maxisanzione: quanto costa impiegare lavoratori in nero

Vitantonio Lippolis - INL, Direzione Centrale Vigilanza e Sicurezza del Lavoro (*)

Il D.L. 2 marzo 2024, n. 19 recante «Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)» è intervenuto, fra l'altro, incrementando gli importi della c.d. "maxisanzione" per lavoro nero.

Il quadro punitivo che ne discende rende, così, ancor più gravosa e dissuasiva la decisione di impiegare lavoratori senza averli preventivamente assunti in modo regolare.

Quadro giuridico di riferimento

Come noto, l'art. 22 del D.Lgs. n. 151/2015 ha integralmente riscritto la c.d. "maxisanzione" per lavoro nero (1) con la previsione di una nuova struttura articolata per fasce di durata della prestazione irregolare.

In particolare, per effetto degli incrementi del 20% introdotti dalla legge n. 145/2018 (Legge di Bilancio 2019), fino allo scorso 1° marzo 2024 la norma prevedeva che, in caso di accertato **impiego di lavoratori subordinati** senza la preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (UniLav) da parte del datore di lavoro privato, andava applicata, per ciascun lavoratore, la seguente sanzione amministrativa pecuniaria:

- fino a 30 giorni di lavoro nero da euro 1.800 a euro 10.800;
- da 31 a 60 giorni di lavoro nero da euro 3.600 a euro 21.600;
- oltre 60 giorni di lavoro nero da euro 7.200 a euro 43.200.

Al fine di contrastare ulteriormente il fenomeno del lavoro sommerso e degli infortuni che esso fatalmente può comportare, l'**art. 29, comma 3, del D.L. n. 19/2024** ha previsto l'incremento di un **ulteriore 10%** della maxisanzione.

Conseguentemente, **dal 2 marzo 2024**, la **maxisanzione** che viene contestata dal personale ispettivo ai datori di lavoro che impiegano dipendenti non regolarmente assunti è **la seguente**:

- da 1.950 a 11.700 per ogni lavoratore, sino a 30 giorni di lavoro;
- da 3.900 a 23.400 per ogni lavoratore, da 31 a 60 giorni di lavoro;
- da 7.800 a 46.800 per ogni lavoratore, oltre 60 giorni di lavoro.

I già menzionati importi, in virtù del maggiore disvalore sociale, verranno **ulteriormente incrementati del 20%** nell'ipotesi in cui il lavoratore impiegato risulti essere un extracomunitario non in regola col permesso di soggiorno ovvero un minore in età non lavorativa o un lavoratore appartenente a nuclei familiari che godono del reddito di cittadinanza (oggi reddito di inclusione).

Inoltre, la maggiorazione complessiva del 30% verrà **raddoppiata** laddove, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative per i medesimi illeciti.

Al riguardo, l'Inl ha già avuto modo di precisare che la **recidiva** opera soltanto in presenza di **illeciti definitivamente accertati** (es. ordinanza d'ingiunzione pagata ovvero non opposta, sentenza passata in giudicato) con esclusione, quindi, degli illeciti eventualmente estinti in via amministrativa (es. pagamento in misura ridotta ovvero a seguito di adempimento alla diffida).

Si precisa che, trattandosi di **illecito omissivo istantaneo ad effetti permanenti**, esso si consuma nel momento in cui cessa la condotta antigiusuridica in seguito alla cessazione del rapporto o alla sua regolarizzazione. (2)

Questo comporta che se, ad esempio, il datore di lavoro impiegasse irregolarmente un lavoratore a

(*) Ispettorato Nazionale del Lavoro. - Direzione Centrale Vigilanza e Sicurezza del Lavoro - HSE Manager.

(1) Art. 3, comma 3, D.L. n. 12/2002, convertito, con modi-

ficazioni, dalla legge n. 73/2002.

(2) Cfr. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 12 ottobre 2015, n. 26.

Approfondimenti

cavallo tra il 1° marzo e il 2 marzo 2024 sarebbe soggetto ai nuovi importi sanzionatori. Diversamente, qualora la condotta illecita fosse

cessata prima del 2 marzo 2024, si applicherebbe la previgente sanzione amministrativa (principio del *tempus regit actum*).

	Presupposti per applicazione maxisanzione	Casi di esclusione/Scriminanti
Ambito di applicazione soggettivo	Datori di lavoro privato, indipendentemente dal fatto che siano o meno organizzati in forma di impresa (requisito quest'ultimo necessario per l'adozione del provvedimento cautelare di sospensione di cui all'art. 14 del Tusl); Sono compresi gli enti pubblici economici	Datore di lavoro domestico; L'esclusione «non opera nel caso in cui il datore di lavoro occupi il lavoratore assunto come domestico in altra attività imprenditoriale o professionale»
Ambito di applicazione oggettivo	L'illecito è integrato dai seguenti requisiti: <ul style="list-style-type: none"> • manca di comunicazione preventiva di assunzione: il datore di lavoro deve aver omesso di effettuare la comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro che, ai sensi dell'art. 9-bis del D.L. n. 510/1996, deve essere effettuata entro le ore 24 del giorno antecedente a quello di instaurazione del relativo rapporto; • subordinazione: il rapporto di lavoro instaurato di fatto deve presentare i requisiti propri della subordinazione ai sensi dell'art. 2094 c.c. 	Prestazioni lavorative che rientrano nell'ambito del rapporto societario ovvero di quello familiare, difettando di norma in tali casi l'essenziale requisito della subordinazione. Per tali figure (in particolare coniuge, parenti, affini, affiliati e affidati del datore di lavoro) che non sono soggette all'ordinaria comunicazione UniLav, è prevista la DNA (art. 23 del D.P.R. n. 1124/1965); Tutte le volte in cui, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzia la volontà del datore di lavoro di non occultare il rapporto di lavoro, anche laddove si tratti di una differente qualificazione dello stesso.

Con riguardo al **termine utile** per il **corretto adempimento comunicativo**, si ritiene che esso vada rigorosamente rispettato.

In particolare, fatti salvi i casi di “forza maggiore” debitamente ed oggettivamente comprovati, il Ministero del Lavoro afferma che «la sola comunicazione effettuata entro le ore 24 del giorno antecedente al primo accesso ispettivo è in grado di escludere il provvedimento sanzionatorio, a dimostrazione della volontà datoriale di non occultare il rapporto di lavoro». (3)

La prassi ha avuto modi di precisare che la maxisanzione per lavoro nero non opera nei **casi di impossibilità**, per il datore di lavoro, di effettuare la comunicazione obbligatoria di assunzione (UniLav) a causa della chiusura, anche per ferie, dello studio di consulenza o associazione di categoria cui il datore di lavoro ha affidato la gestione degli adempimenti in materia di lavoro. In tal caso, in sede di accesso ispettivo, occorre verificare:

- l'affidamento degli adempimenti in materia di lavoro al soggetto abilitato e la effettiva chiusura dello studio o ufficio;
- l'invio a mezzo fax mediante modello UniUrg della comunicazione preventiva di assunzione.

Resta comunque fermo l'obbligo di comunicare l'assunzione attraverso la modalità ordinaria il primo giorno utile dalla riapertura dello studio o dell'ufficio. (4)

Organi competenti a contestare la sanzione

Le modifiche introdotte dall'art. 4, della legge n. 183/2010 hanno ampliato il novero dei **soggetti abilitati a contestare la maxisanzione** per lavoro nero.

In particolare, tale potere oggi appartiene a tutti gli Organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro, fisco e previdenza (Inl, Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate, ecc.).

La **competenza a ricevere il rapporto** ai sensi dell'art. 17 legge n. 689/1981 resta, invece, incardinata in capo agli Ispettorati Territoriali del Lavoro.

Diffidabilità della sanzione

Per questa sanzione è applicabile la **procedura premiale della diffida obbligatoria** (5) secondo la quale, in caso di regolarizzazione del lavoratore

(3) V. Ministero del Lavoro, nota 19 marzo 2012, n. 5509.

(4) V. Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, circolare 21 agosto 2008, n. 20; Ministero del Lavoro e

delle Politiche Sociali, circolare 12 novembre 2020, n. 38; Inl, nota 19 aprile 2022, n. 856 - “*Vademecum maxisanzione*”.

(5) V. D.Lgs. n. 124/2004, art. 13 «Accesso ispettivo, potere

re in nero, è previsto il pagamento della **sanzione edittale** nella **misura minima**.

Se il **lavoratore** irregolare fosse **ancora in forza** presso il datore di lavoro, il datore di lavoro dovrebbe adempiere alla diffida con le seguenti modalità:

- la **regolarizzazione** deve avvenire con **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato anche part-time** ma con riduzione dell'orario di lavoro non superiore al 50% dell'orario a tempo pieno;
- laddove ne ricorrano i presupposti e ferma restando la valutazione in ordine alla concreta possibilità di recuperare il debito formativo accumulato durante il periodo di lavoro in nero, è prevista la possibilità di regolarizzazione anche con **contratto di apprendistato**; (6)
- è possibile la regolarizzazione anche con **contratto a tempo pieno e determinato**, purché di durata non inferiore a tre mesi e comunque nel rispetto dei limiti e dei requisiti all'uopo previsti dal D.Lgs. n. 81/2015;
- il rapporto di lavoro non potrà essere regolarizzato con contratto di lavoro intermittente;
- la **decorrenza** del contratto di mantenimento al lavoro dovrà avere corso **dal primo giorno di lavoro irregolare**;
- i lavoratori regolarizzati debbono **rimanere in servizio per almeno tre mesi** al "netto" dell'eventuale periodo di lavoro prestato in nero prima dell'accesso ispettivo. Poiché 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 tre mesi entro il centovesimo giorno dalla notifica del verbale, a prescindere dalla causa dell'interruzione (licenziamento,

dimissioni, ecc.), la diffida non potrà ritenersi adempiuta; (7)

- in caso 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 che l'adempimento alla diffida avvenga con un separato contratto stipulato successivamente allo stesso accesso ispettivo (fermo restando la regolarizzazione del periodo "in nero" pregresso). In ogni caso tale contratto dovrà aver consentito un effettivo periodo di lavoro di almeno tre mesi, entro il termine di centoventi giorni dalla notifica del verbale unico; (8)

- per consentire la verifica della durata minima del rapporto di lavoro, la **prova dell'avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle sanzioni, dei contributi e dei premi** previsti va fornita entro il termine di centoventi giorni dalla notifica del relativo verbale (invece che negli usuali quarantacinque giorni previsti per la generalità delle sanzioni amministrative diffidabili).

Qualora, invece, il lavoratore "in nero" **non fosse più in forza** al momento dell'ispezione, l'adempimento alla diffida prevederebbe la regolarizzazione di tutto il periodo di lavoro in nero con conseguente pagamento delle retribuzioni maturate a favore del lavoratore e versamento di contributi e premi maturati.

La **diffida è preclusa**, invece, nei casi in cui la sanzione debba essere aumentata del 20% per le condizioni soggettive del lavoratore, vale a dire in caso di impiego di extracomunitari non in regola col permesso di soggiorno, di minori in età non lavorativa o di lavoratori appartenenti a nuclei familiari che godono dal 1° gennaio 2024 dell'assegno di Inclusione (in precedenza Reddito di Cittadinanza/Reddito di Inclusione).

Caratteristiche della diffida obbligatoria (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004)

Scopo	<ul style="list-style-type: none"> • Snellire l'attività di vigilanza svolta dagli uffici preposti; • Premiare il comportamento collaborativo del trasgressore; • Incentivare la regolarizzazione; • Contrastare il lavoro sommerso
--------------	---

di diffida e verbalizzazione unica».

(6) V. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 21 gennaio 2013, n. 5: «in quanto contratto subordinato a tempo indeterminato, il contratto di apprendistato può essere utilizzato ai fini della regolarizzazione dei lavoratori».

(7) Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 26 novembre 2015, n. 20549 ribadisce (come peraltro già indicato nella circolare n. 26/2015) che «la diffida costituisce elemento

oggettivo di applicabilità della sanzione in misura minima che, in qualche misura, bilancia gli oneri sostenuti dal datore di lavoro per il mantenimento del rapporto di lavoro». Pertanto, non è ammessa alcuna valutazione di merito da parte del personale ispettivo, in ordine alla fattibilità dell'ottemperanza alla diffida.

(8) V. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 12 ottobre 2015, n. 26.

Approfondimenti

Caratteristiche della diffida obbligatoria (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004)	
Natura	È un atto amministrativo che va obbligatoriamente adottato dal personale ispettivo. Rappresenta una condizione di procedibilità del procedimento sanzionatorio (se non viene adottata il procedimento risulta viziato e i relativi provvedimenti sanzionatori divengono nulli)
Oggetto	Ripristino della legalità violata mediante l'adozione, da parte del trasgressore, della condotta (seppur tardiva) prevista dalla legge
Quando si adotta	Nel caso di constatata inosservanza delle norme di legge o del contratto collettivo (in quest'ultima ipotesi soltanto se esso riveste una funzione integrativa del precetto normativo) in materia di lavoro e legislazione sociale
Condizione per l'adozione	Inadempimenti, comunque, materialmente sanabili dai quali derivi l'applicazione di sanzioni amministrative (cfr. ML, circolari n. 24/2004 e n. 9/2006)
Effetti	<ul style="list-style-type: none"> • Interrompe il termine di perenzione (90/360 gg.) entro il quale contestare/notificare le violazioni ex art. 14, legge n. 689/1981; • Interrompe i termini per la presentazione del ricorso amministrativo al Comitato per i rapporti di lavoro ex art. 17, D.Lgs. n. 124/2004; • Riduce l'importo della sanzione amministrativa al minimo edittale (o a un quarto in caso di sanzione prevista in misura fissa); • La concreta ottemperanza alla diffida, il pagamento dell'importo dovuto e la dimostrazione al personale ispettivo degli avvenuti adempimenti estinguono il procedimento sanzionatorio limitatamente alle inosservanze oggetto della diffida stessa
Gravame	La diffida non è impugnabile in quanto non è un provvedimento direttamente lesivo

Cumulo con altre sanzioni

Al fine di evitare il cumulo di sanzioni riconducibili alla medesima condotta è previsto che, in caso di contestazione della maxisanzione, **non trovino applicazione le ulteriori sanzioni** relative:

- i)** all'omessa comunicazione telematica preventiva di assunzione (art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003);
- ii)** all'omessa consegna della lettera di assunzione al lavoratore (art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003);
- iii)** alle omesse registrazioni dei dati sul Libro unico del lavoro (9) (art. 39, comma 7, D.L. n. 112/2008);
- iv)** all'omessa comunicazione di cessazione (art. 21, comma 1, legge n. 264/1949, come sostituito dall'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 297/2002). (10)

La maxisanzione per lavoro "nero" può invece **coesistere**: (11)

i) con la sanzione prevista per i pagamenti non effettuati con strumenti tracciabili (art. 1, commi 910-913, legge n. 205/2017). Stante il tenore letterale della norma, l'illecito si configura solo laddove sia accertata l'effettiva erogazione della retribuzione in contanti; peraltro, atteso che nelle ipotesi di lavoro "nero" la periodicità della erogazione della retribuzione può non seguire l'ordinaria corresponsione mensile, in ipotesi di accertata corresponsione giornaliera della retribuzione si potrebbero configurare tanti illeciti per quante giornate di lavoro in "nero" sono state effettuate; (12)

ii) nel settore marittimo se venga accertato l'assenza della CO UniMare (da effettuare entro il 20° giorno del mese successivo alla data d'imbarco) ed anche la mancata registrazione sui documenti di bordo. (13)

(9) V. Inl, nota 19 aprile 2022, n. 856 (*Vademecum* maxisanzione): «laddove il datore di lavoro non abbia mai istituito il Libro unico e sia tenuto a farlo in ragione del lavoratore in "nero", oggetto di accertamento, la sanzione per omessa istituzione, prevista dal comma 6 del medesimo art. 39, non essendo espressamente richiamata nell'esclusione di cui all'art. 3, comma 3-*quinq*ues, andrà sempre applicata».

(10) V. Inl, nota 18 ottobre 2022, n. 2089: «la violazione riferita all'omessa comunicazione di cessazione potrà dirsi assorbita solo nell'ipotesi in cui il rapporto oggetto di accertamento si sia svolto dall'inizio alla fine completamente "in nero". Diversamente, quando il rapporto sia iniziato in modo irregolare

e, successivamente, sia proseguito in modo regolare sino alla sua conclusione - e sia quindi "emerso" anche in ragione di accertamento ispettivo - l'omissione della successiva comunicazione di cessazione del rapporto sarà sanzionabile ai sensi del citato art. 21 della legge n. 264/1949».

(11) Cfr. Inl, nota 19 aprile 2022, n. 856 -*Vademecum* maxisanzione.

(12) Cfr. Inl, 9 novembre 2018, n. 9294 e Inl, nota 19 aprile 2022, n. 856 - *Vademecum* maxisanzione.

(13) V. R.D. 30 marzo 1942, n. 327, art. 1178 «Irregolare assunzione di personale e omessa annotazione sul ruolo di equipaggio».

Lavoratori clandestini in nero: rapporto fra illecito penale ed amministrativo

Con riferimento alla questione del rapporto fra illecito penale (art. 22 del D.Lgs. n. 286/1998 - impiego di lavoratore extracomunitario privo di permesso di soggiorno) ed amministrativo (art. 3 del D.L. n. 12/2002 convertito dalla legge n. 73/2002 e s.m.i. - impiego di lavoratore "in nero"), la giurisprudenza afferma che: (*)

- in materia di impiego di lavoratori extracomunitari non risultanti da scritture obbligatorie, di cui al D.L. n. 12/2002 (conv., con modificazioni, dalla legge n. 73/2002, come modificato dall'art. 36-bis del D.L. n. 223/2006, conv., con modificazioni, in legge n. 248/2006), **sono diverse le finalità** sottese all'**irrogazione** della **sanzione penale** e di quella **amministrativa**, rispettivamente tramite l'emanazione del decreto penale di condanna e dell'ordinanza-ingiunzione, per cui **non sussiste violazione** del **principio** relativo al **divieto** del **ne bis in idem**;

- l'**illecito penale** e quello **amministrativo** sanzionano **due diverse condotte** lesive di beni giuridici differenti, in quanto nel primo caso il fatto penalmente perseguito è quello dell'avvenuto impiego di lavoratori extracomunitari clandestini e privi del permesso di soggiorno, in violazione delle norme sull'immigrazione, mentre nel secondo l'illecito amministrativo è rappresentato dall'avvenuto impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture contabili o da altra documentazione obbligatoria per legge, ai fini della verifica dell'assolvimento degli obblighi contributivi da parte del datore di lavoro.

(*) Cass. civ., sez. lav., 24 maggio 2018, n. 12936, ord.; Cass. civ., sez. lav., 11 giugno 2018, n. 15096, Trib. Udine 11 aprile 2023, n. 98.

Impugnazione delle risultanze ispettive

Avverso i verbali di accertamento del personale ispettivo dell'Inl e verbali di accertamento degli Enti previdenziali e assicurativi che abbiano ad oggetto la sussistenza o la qualificazione dei rapporti di lavoro (come nel caso della maxisanzione), il datore di lavoro può presentare **ricorso al Comitato per i rapporti di lavoro** istituito presso le Direzioni Interregionali del Lavoro. (14)

Il ricorso va presentato nel **termine di 30 giorni** dalla notifica del provvedimento impugnato e va inoltrato tramite la sede territoriale competente dell'Ispettorato.

Si precisa che l'adozione della **diffida interrompe i termini** per la presentazione del ricorso fino alla scadenza del termine per compiere gli adempimenti. (15)

Il ricorso è **deciso**, con provvedimento motivato, dal Comitato nel **termine di 90 giorni** dal ricevimento, sulla base della documentazione prodotta dal ricorrente e di quella in possesso dell'Ispettorato.

Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione, il ricorso s'intende respinto (quindi matura il c.d. "**silenzio-rigetto**").

Impugnazione giudiziale

Come più volte ribadito anche dalla Suprema Corte, il **verbale unico** contenente la contestazione delle sanzioni amministrative è un atto endoprocedimentale non idoneo a ledere la sfera giuridica del soggetto interessato.

Il ricorso giudiziale finalizzato a contestare le sanzioni amministrative è, pertanto, **inammissibile** per carenza di interesse ai sensi dell'art. 100 c.p.c. (fermo restando il ricorso amministrativo al Comitato regionale per i rapporti di lavoro esperibile avverso atti di accertamento dell'Ispettorato e degli Enti previdenziali in tema di accertamento e qualificazione dei rapporti di lavoro) (*)

Secondo il combinato disposto della legge n. 689/1981 e del D.Lgs. n. 124/2004, infatti, a seguito di accertamento, si procede alla contestazione della violazione al trasgressore (artt. 13 e 14 legge n. 689/1981) e, ove il trasgressore non ritenga di avvalersi della facoltà di pagamento in misura ridotta (art. 16 legge n. 689/1981), il funzionario o l'agente che ha accertato la violazione, presenta rapporto all'Autorità amministrativa competente all'applicazione delle sanzioni (art. 17 legge n. 689/1981).

Quest'ultima, valutati gli elementi a disposizione, può ritenere che l'accertamento sia fondato, ed in tal caso emette ordinanza ingiunzione per il pagamento della somma dovuta con valore di titolo esecutivo, ovvero archivia il procedimento (art. 18 legge n. 689/1981).

L'atto che può incidere sulle situazioni giuridiche soggettive del contravventore è, invece, soltanto l'**ordinanza ingiunzione** e non a caso il potere di impugnazione in giudizio è riconosciuto dalla legge proprio con riferimento a tale atto.

Difatti, contro l'ordinanza ingiunzione è ammesso **ricorso giurisdizionale entro trenta giorni** (sessanta giorni se il ricorrente risiede all'estero) dalla data di notifica del provvedimento davanti al giudice del luogo in cui è stata commessa la violazione (art. 22 legge n. 689/1981 e art. 6, D.Lgs. n. 150/2011).

(14) D.Lgs. n. 124/2004, art. 17 «Ricorso al Comitato per i rapporti di lavoro».

(15) Cfr. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolo

lare 9 dicembre 2010, n. 41 e n. 26/2015; Inl, nota 19 aprile 2022, n. 856 - *Vademecum* maxisanzione.

Approfondimenti

Costo del lavoro nero

Spesso si sente dire che assumere regolarmente un dipendente costa troppo. Probabilmente questo è vero, ma ci si è mai chiesti quanto può costare ricorrere al lavoro nero?

Ancorché un calcolo preciso non sia agevole in quanto le sanzioni vanno commisurate alle fattispecie di volta in volta accertate, la tabella che segue aiuta ad avere un **quadro significativo delle conseguenze economiche** a cui il datore di lavoro può andare incontro.

Violazione	Conseguenze
Maxisanzione per lavoro nero (art. 3, c. 3, D.L. n. 12/2002, conv. legge n. 73/2002)	<ul style="list-style-type: none"> • Da 1.950 a 11.700 euro per ogni lavoratore, sino a 30 giorni di lavoro (in caso di recidiva da 2.400 a 14.400 euro); • da 3.900 a 23.400 euro per ogni lavoratore, da 31 a 60 giorni di lavoro (in caso di recidiva da 4.800 a 28.800 euro); • da 7.800 a 46.800 euro per ogni lavoratore, oltre 60 giorni di lavoro (in caso di recidiva da 9.600 a 57.600 euro). <p>La sanzione è aumentata del 20% in caso di impiego di stranieri privi del permesso di soggiorno, di minori in età non lavorativa e di lavoratori appartenenti a nuclei familiari che godono dell'Al/ RdC/Rel</p>
Mancata consegna della busta paga (legge n. 4/1953)	<p>Salvo che il fatto costituisca reato, in caso di mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto di paga, o di omissione o inesattezza nelle registrazioni apposte su detto prospetto paga, si applica al datore di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la sanzione amministrativa da 150 a 900 euro; • se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 600 a 3.600 euro; <p>Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 1.200 a 7.200 euro</p>
Lavoratore in nero pagato in contanti, mancato utilizzo di sistemi di pagamento tracciabili (art. 1, c. 910-913, legge n. 205/2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Da 1.000 a 5.000 euro per ogni mese non tracciato; <p>Il regime sanzionatorio è riferito alla totalità dei lavoratori in forza presso il singolo datore di lavoro.</p> <p>Stante il tenore letterale del comma 910, l'illecito si configura solo laddove sia accertata l'effettiva erogazione della retribuzione in contanti; peraltro, atteso che nelle ipotesi di lavoro "nero" la periodicità della erogazione della retribuzione può non seguire l'ordinaria corresponsione mensile, in ipotesi di accertata corresponsione giornaliera della retribuzione si potrebbero configurare tanti illeciti per quante giornate di lavoro in "nero" sono state effettuate" (cfr. Inl, nota n. 9294/2018)</p>
Mancato pagamento delle retribuzioni ovvero pagamento inferiore rispetto ai livelli contrattuali (Art. 12, D.Lgs. n. 124/2004)	Diffida accertativa per crediti patrimoniali
Versamento contribuzione computando anche le ferie non godute, le mensilità aggiuntive e le quote di Tfr (art. 116, c. 8, lett. b) legge n. 388/2000)	Pagamento dei contributi previdenziali ed assicurativi omessi con le maggiorazioni previste in caso di evasione contributiva
Eventuale adozione del provvedimento cautelare di sospensione dell'attività imprenditoriale per la cui revoca occorre pagare le somme aggiuntive (art. 14, D.Lgs. n. 81/2008)	Somma aggiuntiva da 2.500 a 5.000 euro (in caso di recidiva da 5.000 a 10.000 euro), fatto salvo l'eventuale cumulo con le somme aggiuntive relative alle gravi violazioni accertate in materia di salute e sicurezza di cui all'Allegato I del D.Lgs. n. 81/2008 (Tusl)
Visita medica preventiva e periodica (art. 18, D.Lgs. n. 81/2008)	<ul style="list-style-type: none"> • Ammenda da 2.847,69 a 5.695,36 euro; • Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori gli importi della sanzione sono raddoppiati; • Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori gli importi della sanzione sono triplicati
Informazione ai lavoratori (art. 36, D.Lgs. n. 81/2008)	Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.708,61 a 7.403,96 euro
Formazione dei lavoratori (art. 37, D.Lgs. n. 81/2008)	<ul style="list-style-type: none"> • Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.708,61 a 7.403,96 euro; • Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori gli importi della sanzione sono raddoppiati; • Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori gli importi della sanzione sono triplicati

Inoltre, il personale ispettivo trasmetterà il verbale di accertamento (corredato della relativa docu-

mentazione probatoria) alle altre Amministrazioni per l'adozione dei provvedimenti di competen-

za e fra queste alla Guardia di Finanza per le ipotesi di violazioni fiscali (16), all'Agenzie delle Entrate in relazione alle somme percepite e non

denunciate al Fisco ed alla Procura della Repubblica in presenza di ipotesi di reato. (17)

(16) V. art. 36, D.P.R. 29 settembre 1973, n. 600 «Comunicazione di violazioni tributarie».

(17) V. art. 347 c.p.p. «Obbligo di riferire la notizia del reato».