



gli importi sanzionatori delle violazioni 2019 (dopo le maggiorazioni)

Legge 30 dicembre 2018 n. 145 (legge di bilancio), art. 1, comma 445, lett. d), e)

Ispettorato Nazionale del Lavoro, Circolare 14 gennaio 2019, n. 2



Centro Studi



www.cdlvitale.it



Il presente lavoro riporta le disposizioni che attengono la materia, coordinate, per singolo articolo e con appositi box, con le disposizioni ivi richiamate e quelle emanate alla data di aggiornamento.

La stesura coordinata ha il solo fine di fornire una pronta lettura. I testi riportati nel presente lavoro intendono consentirne lo studio ed un uso coordinato delle disposizioni. A tal fine sono stati elaborati i riportati testi/circolari (*fanno fede solo ed esclusivamente i testi ufficiali*).

Per eventuali errori ed omissioni se ne solleva ogni responsabilità rinviando ai testi ufficiali riportati nelle Gazzette Ufficiali, nei Bollettini Ufficiali e nei siti istituzionali.

gli importi sanzionatori delle violazioni 2019 (dopo le maggiorazioni)

Riferimenti: [Legge 30 dicembre 2018 n. 145](#) (legge di bilancio), art. 1, comma 445, lett. d), e)

Ispettorato Nazionale del Lavoro, [Circolare 14 gennaio 2019, n. 2](#)

Legge 30 dicembre 2018 n. 145

Articolo 1, comma 445

- d) gli importi delle seguenti sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale sono aumentati nella misura di seguito indicata:
- 1) del 20 per cento per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione delle disposizioni di cui all'[articolo 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12](#), convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, all'[articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#), all'[articolo 12 del decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136](#), e all'[articolo 18-bis, commi 3 e 4, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66](#);
 - 2) del 10 per cento per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione delle disposizioni di cui al [decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81](#), sanzionate in via amministrativa o penale;
 - 3) del 20 per cento per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione delle altre disposizioni in materia di lavoro e legislazione sociale, individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;
- e) le maggiorazioni sono raddoppiate ove, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti. Le maggiorazioni di cui alla presente lettera, nonché alla lettera d), fatto salvo quanto previsto dall'articolo 13, comma 6, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sono versate al bilancio dello Stato per essere riassegnate, con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, allo stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e sono destinate all'incremento del Fondo risorse decentrate dell'Ispettorato nazionale del lavoro per la valorizzazione del personale del medesimo Ispettorato secondo criteri da definire mediante la contrattazione collettiva integrativa nel rispetto di quanto previsto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- f) le entrate derivanti dall'applicazione dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149, sono destinate, entro il limite annuo di euro 800.000, a incrementare il Fondo risorse decentrate dell'Ispettorato nazionale del lavoro e a incentivare l'attività di rappresentanza in giudizio dello stesso Ispettorato; g) le risorse che affluiscono al Fondo risorse decentrate ai sensi delle lettere d) ed e) non possono superare il limite di euro 15 milioni annui; h) al fine di consentire una piena operatività dell'Ispettorato nazionale del lavoro, la disposizione di cui all'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127, si applica al personale dell'Ispettorato, sino al 31 dicembre 2020, limitatamente alle disposizioni di cui all'articolo 14, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
- g) le risorse che affluiscono al Fondo risorse decentrate ai sensi delle lettere d) ed e) non possono superare il limite di euro 15 milioni annui;

1) Aumento 20% degli importi previsti da:

- [articolo 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73 che disciplina la c.d. maxi sanzione per lavoro nero;](#)

Decreto-Legge 22 febbraio 2002, n. 12

Disposizioni urgenti per il completamento delle operazioni di emersione di attività detenute all'estero e di lavoro irregolare. convertito con modificazioni dalla L. 23 aprile 2002, n. 73

Art. 3 Modifiche alle disposizioni in materia di lavoro irregolare in vigore dal 24-9-2015

3. Ferma restando l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore, in caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico, si applica altresì la sanzione amministrativa pecuniaria:
- a) da euro 1.500 a euro 9.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a trenta giorni di effettivo lavoro;
 - b) da euro 3.000 a euro 18.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da trentuno e sino a sessanta giorni di effettivo lavoro;
 - c) da euro 6.000 a euro 36.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre sessanta giorni di effettivo lavoro.
- 3-bis. In relazione alla violazione di cui al comma 3, fatta eccezione per le ipotesi di cui al comma 3-quater, trova applicazione la procedura di diffida di cui all'[articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124](#), e successive modificazioni.
- 3-ter. Nel caso di cui al comma 3-bis, la diffida prevede, in relazione ai lavoratori irregolari ancora in forza presso il datore di lavoro e fatta salva l'ipotesi in cui risultino regolarmente occupati per un periodo lavorativo successivo, la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche a tempo parziale con riduzione dell'orario di lavoro non superiore al cinquanta per cento dell'orario a tempo pieno, o con contratto a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a tre mesi, nonché il mantenimento in servizio degli stessi per almeno tre mesi. In tale ipotesi, la prova della avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle sanzioni e dei contributi e premi previsti, ai sensi dell'[articolo 13, comma 5, del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124](#), è fornita entro il termine di centoventi giorni dalla notifica del relativo verbale.
- 3-quater. Le sanzioni sono aumentate del venti per cento in caso di impiego di lavoratori stranieri ai sensi dell'[articolo 22, comma 12, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286](#), o di minori in età non lavorativa.
- 3-quinqies. In caso di irrogazione della sanzione di cui al comma 3, non trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 19, commi 2 e 3, del [decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#), nonché le sanzioni di cui all'[articolo 39, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112](#), convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.
4. Le sanzioni di cui al comma 3 non trovano applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzino comunque la volontà di non occultare il rapporto, anche se trattasi di differente qualificazione.
5. All'irrogazione delle sanzioni amministrative di cui al comma 3 provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro, fisco e previdenza. Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'[articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689](#), è la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente.

Violazione		Sanzione al 31.12.2018 *	Sanzione dal 1.1.2019 **
<i>Le sanzioni sono aumentate del venti per cento in caso di impiego di lavoratori stranieri ..., o di minori in età non lavorativa cfr. comma 3-quater</i>			
art. 3, comma 3	in caso di impiego del lavoratore sino a trenta giorni di effettivo lavoro	da euro 1.500 a euro 9.000 per ciascun lavoratore irregolare	da euro 1.800 a euro 10.800 per ciascun lavoratore irregolare **
	in caso di impiego del lavoratore da trentuno e sino a sessanta giorni di effettivo lavoro	da euro 3.000 a euro 18.000 per ciascun lavoratore irregolare	da euro 3.600 a euro 21.600 per ciascun lavoratore irregolare **
	in caso di impiego del lavoratore oltre sessanta giorni di effettivo lavoro	da euro 6.000 a euro 36.000 per ciascun lavoratore irregolare	da euro 7.200 a euro 43.200 per ciascun lavoratore irregolare **

	Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004): è applicabile (vedi commi 3-bis e 3-ter)		
	Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981): si		
art. 3, comma 3-quater	in caso di impiego del lavoratore sino a trenta giorni di effettivo lavoro	da euro 1.800 a euro 10.800 per ciascun lavoratore irregolare	da euro 2.160 a euro 12.960 per ciascun lavoratore irregolare **
	in caso di impiego del lavoratore da trentuno e sino a sessanta giorni di effettivo lavoro	da euro 3.600 a euro 21.600 per ciascun lavoratore irregolare	da euro 3.600 a euro 21.600 per ciascun lavoratore irregolare **
	in caso di impiego del lavoratore oltre sessanta giorni di effettivo lavoro	da euro 7.200 a euro 43.200 per ciascun lavoratore irregolare	da euro 8.640 a euro 51.840 per ciascun lavoratore irregolare **
	Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004): non è applicabile (esclusa v. comma 3-bis)		
	Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981): si		
	* in forza del noto principio del tempus regit actum, trovano applicazione in relazione a condotte che si realizzano a partire dal 2019, dovendosi in proposito tener presente che – come più volte evidenziato dalla giurisprudenza – la collocazione temporale di condotte a carattere permanente va individuata nel momento in cui cessa la condotta stessa (ad es. il mantenimento di un lavoratore “in nero” a cavallo tra il 2018 e il 2019 sarà soggetto ai nuovi importi sanzionatori) -		
	** Raddoppiate laddove, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti		

- **art. 18 del D.L. n. 276/2003, che punisce le (illecite) condotte nelle attività di intermediazione;**

Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276

Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30.

Art. 18 Sanzioni in vigore dal 25-6-2015

1. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), è punito con la pena dell'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, lettera c), è punito con la pena dell'arresto fino a sei mesi e dell'ammenda da euro 1500 a euro 7500. Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'ammenda da euro 500 a euro 2500. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, lettere d) ed e), è punito con l'ammenda da euro 750 ad euro 3750. Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'ammenda da euro 250 a euro 1250. Nel caso di condanna, è disposta, in ogni caso, la confisca del mezzo di trasporto eventualmente adoperato per l'esercizio delle attività di cui al presente comma.

Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276

Art. 4. Agenzie per il lavoro in vigore dal 24-11-2010

1. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito un apposito albo delle agenzie per il lavoro ai fini dello svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale. Il predetto albo è articolato in cinque sezioni:

- agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività di cui all'articolo 20;
- agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere

esclusivamente una delle attività specifiche di cui all'articolo 20, comma 3, lettere da a) a h);
c) agenzie di intermediazione;
d) agenzie di ricerca e selezione del personale;
e) agenzie di supporto alla ricollocazione professionale.

2. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rilascia entro sessanta giorni dalla richiesta e previo accertamento della sussistenza dei requisiti giuridici e finanziari di cui all'articolo 5, l'autorizzazione provvisoria all'esercizio delle attività per le quali viene fatta richiesta di autorizzazione, provvedendo contestualmente alla iscrizione delle agenzie nel predetto albo. Decorsi due anni, entro i novanta giorni successivi, i soggetti autorizzati possono richiedere l'autorizzazione a tempo indeterminato. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato entro novanta giorni dalla richiesta, previa verifica del rispetto degli obblighi di legge e del contratto collettivo e, in ogni caso, subordinatamente al corretto andamento della attività svolta.
3. Nelle ipotesi di cui al comma 2, decorsi inutilmente i termini previsti, la domanda di autorizzazione provvisoria o a tempo indeterminato si intende accettata.
4. Le agenzie autorizzate comunicano alla autorità concedente, nonché alle regioni e alle province autonome competenti, gli spostamenti di sede, l'apertura delle filiali o succursali, la cessazione dell'attività ed hanno inoltre l'obbligo di fornire alla autorità concedente tutte le informazioni da questa richieste.
5. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con decreto da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, stabilisce le modalità della presentazione della richiesta di autorizzazione di cui al comma 2, i criteri per la verifica del corretto andamento della attività svolta cui è subordinato il rilascio della autorizzazione a tempo indeterminato, i criteri e le modalità di revoca della autorizzazione, nonché ogni altro profilo relativo alla organizzazione e alle modalità di funzionamento dell'albo delle agenzie per il lavoro.
6. L'iscrizione alla sezione dell'albo di cui alla lettera a), comma 1, comporta automaticamente l'iscrizione della agenzia alle sezioni di cui alle lettere c), d) ed e) del predetto albo. L'iscrizione alla sezione dell'albo di cui al comma 1, lettera c), comporta automaticamente l'iscrizione della agenzia alle sezioni di cui alle lettere d) ed e) del predetto albo.
7. L'autorizzazione di cui al presente articolo non può essere oggetto di transazione commerciale.

[Decreto Legislativo 15 Gennaio 2016, n. 8](#)

Disposizioni in materia di depenalizzazione, a norma dell'articolo 2, comma 2, della [legge 28 aprile 2014, n. 67](#).

Art. 1 Depenalizzazione di reati puniti con la sola pena pecuniaria ed esclusioni *in vigore dal: 6-2-2016 - stralcio*

1. Non costituiscono reato e sono soggette alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro tutte le violazioni per le quali è prevista la sola pena della multa o dell'ammenda.
2. La disposizione del comma 1 si applica anche ai reati in esso previsti che, nelle ipotesi aggravate, sono puniti con la pena detentiva, sola, alternativa o congiunta a quella pecuniaria. In tal caso, le ipotesi aggravate sono da ritenersi fattispecie autonome di reato.
6. Se per le violazioni previste dal comma 1 è prevista una pena pecuniaria proporzionale, anche senza la determinazione dei limiti minimi o massimi, la somma dovuta è pari all'ammontare della multa o dell'ammenda, ma non può, in ogni caso, essere inferiore a euro 5.000 né superiore a euro 50.000.

2. Nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), ovvero da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera b), o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti, si applica la pena dell'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di

occupazione. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.

3. abrogato dal D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

3-bis. abrogato dal D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

4. Fatte salve le ipotesi di cui all'articolo 11, comma 2, chi esiga o comunque percepisca compensi da parte del lavoratore per avviarlo a prestazioni di lavoro oggetto di somministrazione è punito con la pena alternativa dell'arresto non superiore ad un anno o dell'ammenda da Euro 2.500 a Euro 6.000. In aggiunta alla sanzione penale è disposta la cancellazione dall'albo.

Art. 11. Divieto di oneri in capo ai lavoratori *in vigore dal 24-10-2003*

1. È fatto divieto ai soggetti autorizzati o accreditati di esigere o comunque di percepire, direttamente o indirettamente, compensi dal lavoratore.
2. I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale o territoriale possono stabilire che la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione per specifiche categorie di lavoratori altamente professionalizzati o per specifici servizi offerti dai soggetti autorizzati o accreditati.

4-bis. Fatte salve le ipotesi di cui all'articolo 11, comma 2, è punito con la sanzione penale prevista dal comma 4, primo periodo, chi esige o comunque percepisce compensi da parte del lavoratore in cambio di un'assunzione presso un utilizzatore ovvero per l'ipotesi di stipulazione di un contratto di lavoro o avvio di un rapporto di lavoro con l'utilizzatore dopo una missione presso quest'ultimo.

4-ter. Nelle ipotesi di cui al comma 4-bis in aggiunta alla sanzione penale è disposta la cancellazione dall'albo.

5. In caso di violazione dell'articolo 10 trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 38 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché nei casi più gravi, l'autorità competente procede alla sospensione della autorizzazione di cui all'articolo 4. In ipotesi di recidiva viene revocata l'autorizzazione.

Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276

Art. 10. Divieto di indagini sulle opinioni e trattamenti discriminatori *in vigore dal 24-10-2003*

1. E' fatto divieto alle agenzie per il lavoro e agli altri soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione di lavoratori, anche con il loro consenso, in base alle convinzioni personali, alla affiliazione sindacale o politica, al credo religioso, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, alla età, all'handicap, alla razza, all'origine etnica, al colore, alla ascendenza, all'origine nazionale, al gruppo linguistico, allo stato di salute nonché ad eventuali controversie con i precedenti datori di lavoro, a meno che non si tratti di caratteristiche che incidono sulle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa o che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa. È altresì fatto divieto di trattare dati personali dei lavoratori che non siano strettamente attinenti alle loro attitudini professionali e al loro inserimento lavorativo.
2. Le disposizioni di cui al comma 1 non possono in ogni caso impedire ai soggetti di cui al medesimo comma 1 di fornire specifici servizi o azioni mirate per assistere le categorie di lavoratori svantaggiati nella ricerca di una occupazione.

Legge 20 maggio 1970, n. 300

Art. 38. (Disposizioni penali)

Le violazioni degli articoli 2 [*Guardie giurate*], 4, [*Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo sino al 31.12.2003*], 5 [*Accertamenti sanitari*], 6 [*Visite personali di controllo*], e 15, primo comma, lettera a) [*Atti discriminatori – limitatamente al “subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte”*], sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 100.000 a lire un milione o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.
 Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

5-bis. Nei casi di appalto privo dei requisiti di cui all'articolo 29, comma 1, e di distacco privo dei requisiti di cui all'articolo 30, comma 1, l'utilizzatore e il somministratore sono puniti con la pena della ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.

Art. 29 Appalto in vigore dal 17-3-2017

1. Ai fini della applicazione delle norme contenute nel presente titolo, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'[articolo 1655 del codice civile](#), si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.

Art. 30 Distacco in vigore dal 23-8-2013

1. L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

6. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali dispone, con proprio decreto, criteri interpretativi certi per la definizione delle varie forme di contenzioso in atto riferite al pregresso regime in materia di intermediazione e interposizione nei rapporti di lavoro.

[Decreto Legislativo 15 Gennaio 2016, n. 8](#)

Disposizioni in materia di depenalizzazione, a norma dell'articolo 2, comma 2, della [legge 28 aprile 2014, n. 67](#).

Art. 1 Depenalizzazione di reati puniti con la sola pena pecuniaria ed esclusioni in vigore dal: 6-2-2016 - stralcio

1. Non costituiscono reato e sono soggette alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro tutte le violazioni per le quali è prevista la sola pena della multa o dell'ammenda.
2. La disposizione del comma 1 si applica anche ai reati in esso previsti che, nelle ipotesi aggravate, sono puniti con la pena detentiva, sola, alternativa o congiunta a quella pecuniaria. In tal caso, le ipotesi aggravate sono da ritenersi fattispecie autonome di reato.
6. Se per le violazioni previste dal comma 1 è prevista una pena pecuniaria proporzionale, anche senza la determinazione dei limiti minimi o massimi, la somma dovuta è pari all'ammontare della multa o dell'ammenda, ma non può, in ogni caso, essere inferiore a euro 5.000 né superiore a euro 50.000.

Violazione		Sanzione al 31.12.2018 *	Sanzione dal 1.1.2019 *
art. 18, comma 1	Esercizio non autorizzato delle attività – articolo 4, comma 1, lettere a) e b)	euro 50 per lavoratore occupato e per giornata con un minimo di euro 5.000 e un massimo di 50.000 euro	euro 60 per lavoratore occupato e per giornata con un minimo di euro 5.000 e un massimo di 50.000 euro **
Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004): non è applicabile			

	Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981): si		
art. 18, comma 2	Utilizzo di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b) o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti	euro 50 per lavoratore occupato e per giornata con un minimo di euro 5.000 e un massimo di 50.000 euro	euro 60 per lavoratore occupato e per giornata con un minimo di euro 5.000 e un massimo di 50.000 euro **
	Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004): non è applicabile		
	Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981): si		
art. 18, comma 5-bis	appalto privo dei requisiti di cui all'articolo 29, comma 1, e/o di distacco privo dei requisiti di cui all'articolo 30, comma 1	euro 50 per lavoratore occupato e per giornata con un minimo di euro 5.000 e un massimo di 50.000 euro	euro 60 per lavoratore occupato e per giornata con un minimo di euro 5.000 e un massimo di 50.000 euro **
	Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004): non è applicabile		
	Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981): si		
	* in forza del noto principio del tempus regit actum, trovano applicazione in relazione a condotte che si realizzano a partire dal 2019, dovendosi in proposito tener presente che – come più volte evidenziato dalla giurisprudenza – la collocazione temporale di condotte a carattere permanente va individuata nel momento in cui cessa la condotta stessa (ad es. il mantenimento di un lavoratore “in nero” a cavallo tra il 2018 e il 2019 sarà soggetto ai nuovi importi sanzionatori) -		
	** Raddoppiate laddove, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti		

- **art. 12 del D.Lgs. n. 136/2016, che punisce le violazioni degli obblighi amministrativi connessi alle procedure di distacco transnazionale;**

DECRETO LEGISLATIVO 17 luglio 2016, n. 136

Attuazione della direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e recante modifica del regolamento (UE) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno («regolamento IMI»).

Art. 12 Sanzioni in vigore dal 24-6-2017

1. La violazione degli obblighi di comunicazione di cui all'articolo 10, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 500 euro, per ogni lavoratore interessato.

Art. 10 Obblighi amministrativi in vigore dal 24-6-2017

1. L'impresa che distacca lavoratori in Italia ha l'obbligo di comunicare il distacco al Ministero del lavoro e delle politiche sociali entro le ore ventiquattro del giorno antecedente l'inizio del distacco e di comunicare tutte le successive modificazioni entro cinque giorni. La comunicazione preventiva di distacco deve contenere le seguenti informazioni:

- dati identificativi dell'impresa distaccante;
- numero e generalità dei lavoratori distaccati;
- data di inizio, di fine e durata del distacco;
- luogo di svolgimento della prestazione di servizi;
- dati identificativi del soggetto distaccatario;
- tipologia dei servizi;
- generalità e domicilio eletto del referente di cui al comma 3, lettera b);
- generalità del referente di cui al comma 4;

i) numero del provvedimento di autorizzazione all'esercizio dell'attività di somministrazione, in caso di somministrazione transnazionale ove l'autorizzazione sia richiesta dalla normativa dello Stato di stabilimento.

- 1-bis. Chiunque circola senza la documentazione prevista dall'articolo 10, commi 1-bis, 1-ter e 1-quater, ovvero circola con documentazione non conforme alle predette disposizioni, è soggetto alla sanzione amministrativa pecuniaria da euro 1.000 a euro 10.000. Si applicano le disposizioni dell'articolo 207 del codice della strada, di cui al [decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285](#).
2. All'[articolo 1, comma 651, della legge 28 dicembre 2015, n. 208](#), dopo il primo periodo è inserito il seguente: "Tale esonero è riconosciuto entro i limiti e secondo le disposizioni del [regolamento \(UE\) n. 1407/ 2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013](#)" [relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti «de minimis»].

Art. 10 Obblighi amministrativi in vigore dal:24-6-2017

1-bis. Nel settore del trasporto su strada, come individuato dall'articolo 1, comma 4, la comunicazione preventiva di distacco:

- a) ha durata trimestrale e, durante questo periodo, copre tutte le operazioni di trasporto effettuate dal conducente distaccato in territorio italiano per conto della stessa impresa di autotrasporto indicata nella medesima comunicazione;
- b) in aggiunta alle informazioni di cui al comma 1, deve indicare in lingua italiana anche la paga oraria lorda in euro del conducente distaccato e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio da questo sostenute.

1-ter. Una copia della comunicazione preventiva di distacco comunicata al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi del comma 1 deve essere tenuta a bordo del veicolo ed essere esibita agli organi di polizia stradale, di cui all'articolo 12 [*Espletamento dei servizi di polizia stradale*] del codice della strada, di cui al [decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285](#), in caso di controllo su strada; un'altra copia della medesima comunicazione deve essere conservata dal referente designato dall'impresa estera distaccante ai sensi del comma 3, lettera b).

1-quater. In occasione di un controllo su strada, gli organi di polizia stradale, di cui all'articolo 12 [*Espletamento dei servizi di polizia stradale*] del codice di cui al [decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285](#), verificano la presenza a bordo del mezzo della documentazione seguente, in lingua italiana:

- a) contratto di lavoro o altro documento contenente le informazioni di cui agli articoli 1 [*Obbligo di informazione*] e 2 [*Prestazioni di lavoro all'estero*] del [decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152](#) [*Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro.*];
- b) prospetti di paga.

2. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 10, comma 3, lettera a), è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 3.000 euro per ogni lavoratore interessato.

Art. 10 Obblighi amministrativi

3. Durante il periodo del distacco e fino a due anni dalla sua cessazione, l'impresa distaccante ha l'obbligo di:

- a) conservare, predisponendone copia in lingua italiana, il contratto di lavoro o altro documento contenente le informazioni di cui agli articoli 1 [*Obbligo di informazione*] e 2 [*Prestazioni di lavoro all'estero*] del [decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152](#), i prospetti paga, i prospetti che indicano l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero, la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni o i documenti equivalenti, la comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro o documentazione equivalente e il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile;
- b) ... omissis ...

3. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 10, commi 3, lettera b), e 4, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000 a 6.000 euro.

<p>Art. 10 Obblighi amministrativi</p> <p>3. Durante il periodo del distacco e fino a due anni dalla sua cessazione, l'impresa distaccante ha l'obbligo di:</p> <p>a) ... omissis ...</p> <p>b) designare un referente elettivamente domiciliato in Italia incaricato di inviare e ricevere atti e documenti. In difetto, la sede dell'impresa distaccante si considera il luogo dove ha sede legale o risiede il destinatario della prestazione di servizi.</p> <p>4. In ogni caso, le sanzioni di cui ai commi 1 e 2 non possono essere superiori a 150.000 euro.</p>

Violazione		Sanzione al 31.12.2018 *	Sanzione dal 1.1.2019 *
art. 12, comma 1	Violazione degli obblighi di comunicazione di cui all'articolo 10, comma 1	da 150 euro a 500 euro, per ogni lavoratore interessato, con un massimo di 150.000 euro	da 180 euro a 600 euro, per ogni lavoratore interessato, con un massimo di 150.000 euro **
	Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004): si		
	Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981): si		
art. 12, comma 1-bis	Violazione degli obblighi di circolazione senza la documentazione (o non conforme) prevista dall'articolo 10, commi 1-bis, 1-ter e 1- quater	da 1.000 euro a 10.000 euro, per ogni lavoratore interessato, con un massimo di 150.000 euro	da 1.200 euro a 12.000 euro, per ogni lavoratore interessato **
	Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004): si		
	Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981): si		
art. 12, comma 2	Violazione degli obblighi di conservazione in lingua italiana e conservare la documentazione di cui all'art. 10, comma 3, let. a)	da 500 euro a 3.000 euro, per ogni lavoratore interessato, con un massimo di 150.000 euro	da 500 euro a 3.000 euro, per ogni lavoratore interessato, con un massimo di 150.000 euro **
	Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004): si		
	Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981): si		
art. 12, comma 3	Violazione dell'obbligo di designare il referente nazionale incaricato delle incombenze di cui all'art. 10, comma 3, let. b)	da 2.000 euro a 6.000 euro	da 2.400 euro a 7.200 euro **
	Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004): si		
	Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981): si		
<p><i>* in forza del noto principio del tempus regit actum, trovano applicazione in relazione a condotte che si realizzano a partire dal 2019, dovendosi in proposito tener presente che – come più volte evidenziato dalla giurisprudenza – la collocazione temporale di condotte a carattere permanente va individuata nel momento in cui cessa la condotta stessa (ad es. il mantenimento di un lavoratore “in nero” a cavallo tra il 2018 e il 2019 sarà soggetto ai nuovi importi sanzionatori) -</i></p> <p><i>** Raddoppiate laddove, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti</i></p>			

- dai commi 3 e 4 dell'art. 18-bis, del D.Lgs. n. 66/2003, che puniscono le violazioni degli obblighi in materia di durata massima dell'orario di lavoro, riposo settimanale, ferie e riposo giornaliero;

DECRETO LEGISLATIVO 8 aprile 2003, n. 66

Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Art. 18-bis Sanzioni

- 3. In caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 4, comma 2** [2. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.], e dall'articolo 9, comma 1 [1. Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7 [1. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.]. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni], **si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4** [3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi. 4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.], **la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4, la sanzione amministrativa è da 1.000 a 5.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta. In caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 10, comma 1** [1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.], **si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno due anni, la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno quattro anni, la sanzione amministrativa è da 800 a 4.500 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.**
- 4. In caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 7, comma 1,** [1. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.] **si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 150 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di ventiquattro ore, la sanzione amministrativa è da 300 a 1.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di ventiquattro ore, la sanzione amministrativa è da 900 a 1.500 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.**

La Corte Costituzionale, con sentenza 21 maggio - 4 giugno 2014, n. 153, (in [G.U. 1a Serie Speciale 11 giugno 2014, n. 25](#)) ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 18-bis, commi 3 e 4, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 (Attuazione delle direttive 93/104/CE e

2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro), nel testo introdotto dall'[art. 1, comma 1, lettera f\), del decreto legislativo 19 luglio 2004, n. 213](#) (Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, in materia di apparato sanzionatorio dell'orario di lavoro)."

Cfr. Ministero del Lavoro e delle politiche sociali [Lettera circolare 10 luglio 2014 n. 37/12552](#), [Lettera circolare 28 agosto 2014, n. 14876](#); INL, [Circolare 26 luglio 2018 n. 11](#)

Violazione		Sanzione al 31.12.2018 *	Sanzione dal 1.1.2019 *
<p>Sanzione art. 18-bis, comma 3</p> <p>violazione delle disposizioni previste dall'articolo 4, comma 2, per aver superato, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario</p> <p>violazione delle disposizioni previste dall'articolo 9, comma 1, per non aver concesso un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7</p>	Fino a 5 lavoratori	Sanzione amministrativa da 200 a 1.500 euro	Sanzione amministrativa da 240 a 1.800 euro **
		Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004): non è applicabile	
		Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981): si	
	Da 6 a 10 lavoratori o se si è verificata per 3/4 periodi di riferimento	Sanzione amministrativa da 800 a 3.000 euro	Sanzione amministrativa da 960 a 3.600 euro **
		Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004): non è applicabile	
		Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981): si	
Da 11 o più lavoratori o se si è verificata in almeno 5 periodi di riferimento	Sanzione amministrativa da 2.000 a 10.000 euro	Sanzione amministrativa da 2.400 a 12.000 euro **	
	Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004): non è applicabile		
	Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981): non è applicabile		
<p>Sanzione art. 18-bis, comma 3</p> <p>violazione delle disposizioni previste dall'articolo 10, comma 1, per non aver concesso un periodo di 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.</p>	Fino a 5 lavoratori o anche per un solo anno	Sanzione amministrativa da 100 a 600 euro	Sanzione amministrativa da 120 a 1.800 euro **
		Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004): non è applicabile	
		Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981): si	
	Da 6 a 10 lavoratori o se si è verificata per 2/3 anni	Sanzione amministrativa da 400 a 1.500 euro	Sanzione amministrativa da 960 a 3.600 euro **
		Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004): non è applicabile	
		Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981): si	
	Da 11 o più lavoratori o se si è verificata per 4 anni o più	Sanzione amministrativa da 800 a 4.500 euro	Sanzione amministrativa da 2.400 a 12.000 euro **
		Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004): non è applicabile	
		Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981): non è applicabile	
Sanzione art. 18-bis, comma 4	Fino a 5 lavoratori o	Sanzione amministrativa da 200 a 1.500 euro	Sanzione amministrativa da 240 a 1.800 euro **

violazione delle disposizioni previste dall'articolo 7, comma 1, per non aver concesso un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane (esse vanno godute per almeno 2 settimane consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione)	per 1/2 periodi di riferimento	Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004): non è applicabile		
		Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981): si		
	Da 6 a 10 lavoratori o per 3/4 periodi di riferimento	Sanzione amministrativa da 800 a 3.000 euro	Sanzione amministrativa da 960 a 3.600 euro **	
		Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004): non è applicabile		
		Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981): si		
		Sanzione amministrativa da 2.000 a 10.000 euro	Sanzione amministrativa da 2.400 a 12.000 euro **	
	Da 11 o più lavoratori o per 5 periodi di riferimento o più	Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004): non è applicabile		
		Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981): non è applicabile		
		<p><i>* in forza del noto principio del tempus regit actum, trovano applicazione in relazione a condotte che si realizzano a partire dal 2019, dovendosi in proposito tener presente che – come più volte evidenziato dalla giurisprudenza – la collocazione temporale di condotte a carattere permanente va individuata nel momento in cui cessa la condotta stessa (ad es. il mantenimento di un lavoratore “in nero” a cavallo tra il 2018 e il 2019 sarà soggetto ai nuovi importi sanzionatori) -</i></p> <p><i>** Raddoppiate laddove, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti</i></p>		

Codice tributo (per versamento su Mod. F23): 741 T.

- 2) **10% degli importi dovuti per la violazione delle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 81/2008 [[versione del Decreto – edizione luglio 2018](#) – in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro con gli importi delle sanzioni aggiornati].**
- 3) **Ulteriori maggiorazioni del 20% potranno essere previste per gli importi dovuti per la violazione delle altre disposizioni in materia di lavoro e legislazione sociale individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.**