

## Capitolo 1

### LAVORO SOMMERSO

#### Sezione I

##### *Maxisanzione contro il sommerso*

Nata nel sistema normativo riguardante le strategie di lotta al “lavoro sommerso” e di spinta all'emersione<sup>1</sup>, di cui alla legge 18 ottobre 2001, n. 383, la sanzione amministrativa prevista dall'art. 3, comma 3, del D.L. 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, trova il proprio bersaglio da punire nella condotta del datore di lavoro che occupa presso la propria azienda lavoratori “in nero”.

Per la verità, come efficacemente sottolineato, con la *c.d.* “maxisanzione”<sup>2</sup> il Legislatore ha inteso, per la prima volta punire «*in modo diretto la condotta*

---

<sup>1</sup> Numerose e diversificate sono (e sono state anche in passato) le strategie ritenute, in sede politica (legislativa e amministrativa), attuabili nel contrasto alla piaga del lavoro sommerso, irregolare o in elusione. In ottica sistematica le differenti azioni strategiche possono essere improntate a tre distinte tipologie di intervento: a) *preventivo-promozionale*: il Legislatore introduce strumenti di flessibilità atti a incardinare il lavoro sommerso in forme strutturate e gli organismi ispettivi agiscono in chiave di prevenzione e promozione intervenendo all'interno delle realtà datoriali per illustrare i contenuti delle più rilevanti novità normative e amministrative; b) *premiale*: il datore di lavoro che emerge riceve dei vantaggi economici e finanziari di varia natura; c) *sanzionatoria*: gli organismi ispettivi intensificano le loro attività di indagini e il datore di lavoro che viene scoperto in uno stato di elusione diviene destinatario di sanzioni particolarmente onerose e gravi. Con riguardo alle diverse strategie di lotta al lavoro sommerso si vedano i contributi di: G. Imperatori, P. Rausei, *Prevenzione e promozione nel contrasto al lavoro irregolare e sommerso*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, Milano, 2016, 540-559; M. Dell'Olio, *Il lavoro sommerso e la lotta per il diritto*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2000, n. 1; A. Bellavista, *Il lavoro sommerso*, Giappichelli, Torino, 2002; M. Sorcioni, C. Tartaglione, *Fuori dal nero. Politiche di prevenzione e contrasto del lavoro non dichiarato*, Italia Lavoro, Roma, 2009; S. Corbascio, O. Nacci, *Riforma del mercato del lavoro e contrasto al lavoro nero*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004, 248 s.; M. Tiraboschi (a cura di), *Riorganizzazione dei servizi ispettivi e riforma del mercato del lavoro*, in C.L. Monticelli, M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma dei servizi ispettivi in materia di lavoro e previdenza sociale*, Giuffrè, Milano, 2004, spec. 15-18.

<sup>2</sup> All'inizio di un volume che ha la pretesa di illustrare il sistema sanzionatorio penale e amministrativo in materia di lavoro è parso opportuno prendere le mosse da una delle ipotesi sanzionatorie maggiormente discusse fin dal suo apparire, dapprima perché oggetto, nella originaria formulazione (quella del 2002 che ne sottolineava la natura tributaria e non strettamente lavoristica), di una pesante pronuncia della Corte costituzionale con una sentenza di incostituzionalità parziale, in seguito perché riformulata (in un primo momento a far data dal 12 agosto 2006 e, più di recente, dal 24 novembre 2010) e ricondotta nell'alveo degli illeciti propriamente “di lavoro” con un carico sanzionatorio ancor più gravoso e massimamente incisivo sulle realtà aziendali, ma anche perché oggetto per lungo tempo di una confusa e contesa distinzione di competenze fra Agenzia delle Entrate e Ministero del Lavoro (non ancora del tutto risolta, neppure dopo l'intervento riformatore del 2010). Si tratta, ben è vero, nello sche-

(segue)

*consistente nell'impiego di lavoratori non regolarizzati»<sup>3</sup>*, che, in precedenza risultava sanzionata soltanto indirettamente, vale a dire punendo le omissioni connesse agli adempimenti obbligatori per l'avviamento al lavoro dei lavoratori occupati (omessa comunicazione di assunzione e omessa consegna della dichiarazione di assunzione).

D'altra parte, nel testo in vigore, la norma assoggetta alla maxisanzione solamente i rapporti di lavoro subordinato soggetti alla comunicazione obbligatoria preventiva di instaurazione di cui all'articolo unico, comma 1180, della legge n. 296/2006, con ciò facendo eco alla definizione di lavoro sommerso offerta dalla Commissione Europea, secondo la quale «*il concetto di lavoro sommerso riguarda qualsiasi attività retribuita di per sé lecita, ma non dichiarata alle Autorità pubbliche, tenendo conto della diversità dei sistemi giuridici vigenti negli Stati membri*»<sup>4</sup>.

## 1. La complessa evoluzione normativa

Dopo l'intervento sostitutivo operato con l'art. 36-bis, comma 7, lett. a), del D.L. 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248 (spiegato dalla Circolare del Ministero del Lavoro n. 29 del 28 settembre 2006), con l'art. 4 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (illustrata dal

---

ma generale di impostazione qui seguito, di una sanzione particolarmente importante, non soltanto per l'impatto economico-finanziario, ma perché posta prima, e a monte, di una regolare assunzione di manodopera. Per una bibliografia essenziale sull'argomento, anche in prospettiva storica, si vedano: C. Cataldo, *La maxisanzione per il lavoro irregolare: passato e prospettive secondo la riforma*, in *RDSS*, 2011, 2, 435-468; I.V. Romano, *La nuova ispezione del lavoro*, EPC, Roma, 2011, 216-232; P. Rausei, *Misure contro il sommerso: la nuova maxisanzione e le assunzioni nel turismo*, in G. Proia, M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma dei rapporti e delle controversie di lavoro. Commentario alla legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. Collegato lavoro)*, Giuffrè, Milano, 2011, 429-444; G. Gentile, *Le nuove misure di contrasto al sommerso*, in M. Cinelli, G. Ferraro (a cura di), *Lavoro, competitività, welfare. Dal D.L. n. 112/2008 alla riforma del lavoro pubblico*, UTET giuridica, Milano, 2009, 35 s.; P. Rausei, *Nuovi chiarimenti ministeriali sulla maxisanzione*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2007, 30; P. Pennesi, D. Papa, *Maxisanzione per il lavoro nero: chiarimenti dal Ministero*, in *Guida Lav.*, 2007, 29, 30; P. Rausei, *Fra constatazione e contestazione la sanzione sul lavoro sommerso*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2007, 25, 1561 ss.; P. Pennesi, D. Papa, *Lotta al sommerso e sicurezza del lavoro: primi orientamenti interpretativi*, in *Guida Lav.*, 2006, 36, 13; P. Rausei, *Legge n. 248/2006 e regime sanzionatorio*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2006, 34, 1903 s.; D. Papa, *Lavoro sommerso e aspetti sanzionatori*, in *Guida al lav.*, 2006, 11, 54 ss.; P. Rausei, *La "maxisanzione" dopo la riforma dei servizi ispettivi*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2004, 36, 2326 s.

<sup>3</sup> Così L. Iero, *Lavoro sommerso: la nuova maxisanzione*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2005, 22, 1181.

<sup>4</sup> Così, in effetti, la *Comunicazione sul lavoro sommerso* della Commissione delle Comunità europee del 7 aprile 1998, COM (98) 219 def (c.d. *Rapporto Flynn*, dal nome del Commissario europeo per l'occupazione, le relazioni industriali e gli affari sociali del tempo).

Ministero del Lavoro con la Circolare n. 38 del 12 novembre 2010)<sup>5</sup> sembrava giunto a termine il lungo processo di ridefinizione e riformulazione della maxisanzione contro il sommerso.

Invece, la maxisanzione contro il sommerso ha subito due ulteriori importanti modifiche dapprima per effetto del D.L. 23 dicembre 2013, n. 145, convertito dalla legge 21 febbraio 2014, n. 9, in seguito, da ultimo, ad opera del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, in materia di «razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese».

Sulla operatività dell'odierno quadro sanzionatorio, allo scopo di orientare il personale ispettivo, ma anche le aziende e i loro intermediari, è intervenuto il Ministero del Lavoro con la Circolare n. 26 del 12 ottobre 2015, con la Lettera circolare n. 16494 del 7 ottobre 2015 e, più di recente, con le Note n. 20549 del 26 novembre 2015, n. 21476 del 7 dicembre 2015 e n. 135 dell'8 gennaio 2016.

**Tavola di sintesi sui diversi periodi sanzionatori**

LA MAXISANZIONE DAL 24 NOVEMBRE 2010 AL 23 SETTEMBRE 2015								
TEMPO DELLA VIOLAZIONE	TIPO	minima	massima	Maggiorazione giornaliera	Sanzione da diffida (art. 13 D.Lgs. n. 124/2004)	Sanzione ridotta (art. 16 legge n. 689/1981)	Maggiorazione giornaliera da diffida	Maggiorazione giornaliera in misura ridotta
24 novembre 2010 - 23 dicembre 2013	base	1.500	12.000	150	1.500	3.000	37,50	50
	attenuata	1.000	8.000	30	1.000	2.000	7,50	10
24 dicembre 2013 - 21 febbraio 2014	base	1.950	15.600	195	1.950	3.900	48,75	65
	attenuata	1.300	10.400	39	1.300	2.600	9,75	13
22 febbraio 2014 - 23 settembre 2015	base	1.950	15.600	195	non trova applicazione	3.900	non trova applicazione	65
	attenuata	1.300	10.400	39	non trova applicazione	2.600	non trova applicazione	13

## 2. Natura e struttura dell'illecito

Sul punto degli elementi costitutivi dell'illecito punito con la maxisanzione, soccorre, in via interpretativa, ancora la Circolare n. 29/2006 del Ministero del Lavoro la quale espressamente chiarisce che la reazione sanzionatoria in argomento «si aggiunge ad ogni ulteriore provvedimento di carattere sanzionatorio legato all'utilizzo di manodopera irregolare».

<sup>5</sup> Con riferimento alle istruzioni dettate dalla Circolare n. 38/2010, cfr. P. Rausei, M. Tiraboschi, *Il regime delle sanzioni premia chi si ravvede*, in *Il Sole - 24 Ore* del 13 novembre 2010, 35. Cfr. anche Nota Inail n. 8513 del 23 novembre 2010, Circolare Inps n. 157 del 7 dicembre 2010 e Circolare Inail n. 36 del 16 giugno 2011.

La contestazione della maxisanzione, dunque, si accompagna, evidentemente, a quelle relative agli altri adempimenti datoriali obbligatori connessi alla corretta instaurazione e regolare gestione di un rapporto di lavoro subordinato (Libro unico del lavoro, dichiarazione di assunzione e così via).

Così anche per la Circolare n. 38/2010 che definisce il campo di applicazione individuando la natura della sanzione, descritta come «*misura sanzionatoria aggiuntiva*» destinata a sommarsi e si aggiunge a tutte le altre sanzioni previste nelle ipotesi di irregolare instaurazione del rapporto di lavoro, individuando il presupposto per la identificazione del lavoro sommerso nell'impiego di lavoratori in assenza di comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro.

D'altra parte, il D.Lgs. n. 151/2015, come meglio si dirà, si è preoccupato di valutare i profili di concorso apparente fra la maxisanzione e le sanzioni per l'omessa comunicazione preventiva di assunzione l'omessa istituzione del Libro unico del lavoro, che erano già stati affrontati (e risolti) con riguardo al principio di assorbimento (o della consunzione), ovvero secondo le logiche della "progressione criminosa" (ben nota nel sistema penalistico)<sup>6</sup>, dalla Circolare ministeriale n. 38/2010, al punto da poter prevedere l'applicabilità della sola maxisanzione in caso di lavoro subordinato "in nero" in mancanza della comunicazione di assunzione preventiva, al fine di evitare un ingiustificato moltiplicarsi di sanzioni a fronte di una unitarietà normativo-sociale del fatto idonea, per sé sola, a garantire il *ne bis in idem* sostanziale, perché l'illecita omissione rispetto all'obbligo informativo rappresenta il presupposto (antefatto) non punibile della più grave condotta della occupazione irregolare illecita.

Sotto altro profilo, sempre con riferimento alla struttura dell'illecito, come sancito dalle Circolari n. 26/2015 e n. 38/2010, riprendendo quanto a suo tempo chiarito dalla Circolare n. 29/2006, con riferimento alla successione di leggi, ai fini dell'applicazione e del calcolo della sanzione, l'illecito amministrativo della irregolare occupazione di lavoratori subordinati è considerata una condotta permanente, che si consuma con la cessazione del comportamento illecito posto in essere (di norma, quindi, con la data dell'accertamento secondo le indicazioni ministeriali).

### 3. Il lavoro sommerso punibile

Con riferimento alla nozione di lavoro sommerso punibile il D.Lgs. n. 151/2015, invero, non innova il quadro regolatorio relativo al precetto

---

<sup>6</sup> Cfr. G. Fiandaca, E. Musco, *Diritto penale. Parte generale*, Zanichelli, Bologna, 1995, 620-624; A. Cadoppi, P. Veneziani, *Manuale di diritto penale*, CEDAM, Padova, 2007, 467-471.

e quindi al divieto, rispetto al testo previgente, né con riguardo all'oggetto (il lavoro "in nero" dei soli lavoratori subordinati), né in merito al campo di applicazione (resta escluso il lavoro domestico).

Sul punto si conferma l'opzione legislativa di individuare la fattispecie di lavoro irregolare massimamente sanzionabile nel solo lavoro subordinato alle dipendenze di datori di lavoro privati (ma anche di enti pubblici economici), con esclusione dei lavoratori domestici.

In effetti il testo riformato dalla legge n. 183/2010, nel dare chiarezza obiettiva ai parametri probatori della maxisanzione, per qualificare il lavoratore come sommerso o irregolare fa riferimento alla mancanza della «*preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro*»<sup>7</sup>.

Il lavoratore subordinato, per il cui impiego non preventivamente comunicato, dunque, può sorgere la maxisanzione a carico del datore di lavoro che lo ha occupato, può essere assunto con qualsiasi forma e tipologia contrattuale, *standard* o flessibile, essendo valutabile, da parte degli organismi di vigilanza, soltanto l'esistenza del vincolo di subordinazione.

D'altro canto, non si dovrà pretendere, in alcun modo, che in sede di accesso ispettivo gli accertatori si spingano a valutare la qualificazione contrattuale del rapporto di lavoro e di ciò il Legislatore si mostra pienamente consapevole nel divaricare le definizioni di lavoro sommerso fra il provvedimento di sospensione dell'impresa (che ricomprende la generalità di tutti i rapporti di lavoro, subordinati e autonomi)<sup>8</sup>, per la quale è indispensabile una assoluta immedia-

---

<sup>7</sup> Da ciò, per quanto l'art. 3, comma 3, del D.L. n. 12/2002, convertito nella legge n. 73/2002, come modificato dall'art. 4 della legge n. 183/2010 e dall'art. 22 del D.Lgs. n. 151/2015, non richiami espressamente la disposizione dell'art. 9-bis, comma 2, del D.L. n. 510/1996, come convertito dalla legge n. 608/1996, e da ultimo sostituito dall'articolo unico, comma 1180, della legge n. 296/2006, si poneva la questione relativa alla applicabilità della sanzione amministrativa prevista per la violazione dell'obbligo di comunicazione (art. 19, comma 3, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276), ma il D.Lgs. n. 151/2015, sulla scorta di quanto già affermato dalla Circolare ministeriale n. 38 del 12 novembre 2010, ha considerato "assorbita" la sanzione di cui all'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003 (e non solo come si dirà più oltre nel testo), confermando l'applicabilità di essa in tutti gli altri casi in cui non trova applicazione la maxisanzione.

<sup>8</sup> L'art. 14, comma 1, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dall'art. 11 del D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, stabilisce, fra l'altro, che: «*Al fine di far cessare il pericolo per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e irregolare (...), gli organi di vigilanza del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, anche su segnalazione delle Amministrazioni pubbliche secondo le rispettive competenze, possono adottare provvedimenti di sospensione in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni quando riscontrano l'impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, nonché in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (...)*». Cfr. Circolare Ministero del Lavoro n. 33 del 10 novembre 2009; P. Pennesi, P. Rausei, *La sospensione della attività imprenditoriale*, in L. Fantini, M. Tiraboschi (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il decreto correttivo n. 106/2009. Commentario al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come integra-*

(segue)

tezza nella individuazione dell'illecito per garantire l'effettività della sanzione, e la maxisanzione (che ricomprende solo i dipendenti privati non domestici), per la quale la individuazione della fattispecie illecita deve essere operata soltanto nel verbale conclusivo di accertamento e notificazione (dopo l'esame della documentazione di lavoro e l'acquisizione di tutte le informazioni necessarie ai fini investigativi).

Inoltre, non vi è neppure il rischio che si incrementi il contenzioso (amministrativo o giudiziario) nei riguardi degli accertamenti che si concludono con l'applicazione della maxisanzione.

Anzitutto su un piano operativo occorrerà valutare ogni singola fattispecie investigata in ragione dell'apparato probatorio formato e raccolto durante l'accesso ispettivo e nel prosieguo delle indagini: così rileveranno i contenuti del verbale di primo accesso ispettivo, con particolare riferimento ai lavoratori trovati intenti al lavoro e alla descrizione delle modalità del loro impiego. Sulla sussistenza dell'attività lavorativa e sulla identificazione dei lavoratori che la svolgono e delle modalità di esecuzione delle prestazioni lavorative il verbale ispettivo rivestirà l'efficacia con pubblica fede propria dell'art. 2700 c.c. fino a querela di falso, trattandosi di «*fatti che il pubblico ufficiale attesta avvenuti in sua presenza*».

In secondo luogo i funzionari ispettivi che non rilevino alcuna traccia di regolarizzazione delle prestazioni lavorative in modalità esecutive e con riguardo a tipologie contrattuali di tipo non subordinato, ovvero non trovino riscontri ad eventuali rilievi documentali prodotti dall'ispezzionato successivamente all'avvio delle indagini ed anzi traggano indicazioni di senso contrario dal raffronto con le dichiarazioni acquisite dai lavoratori in sede di accertamento, procederanno senza dubbio a contestare la maxisanzione individuando come dipendenti "in nero" i lavoratori non altrimenti contrattualizzati e non identificabili (anche mediante documentazione coerente) come prestatori di lavoro non subordinato<sup>9</sup>.

Infine, su un piano squisitamente pratico, la possibilità di fare ricorso alla diffida amministrativa obbligatoria (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004, come sostituito dall'art. 33, legge n. 183/2010), come meglio si illustrerà appresso, pone il dato

---

to e modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, Giuffrè, Milano, 2009, 1023-1038; P. Rauseri, *L'inottemperanza al provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale*, in F. Giunta, D. Micheletti (a cura di), *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2010, 339-367.

<sup>9</sup> Questo l'orientamento del Ministero del Lavoro nella Circolare n. 38/2010, dove si esemplificano le fattispecie del lavoro autonomo occasionale, del lavoro accessorio e delle figure come soci e coadiuvanti familiari. Così pure l'Inps nella Circolare n. 157/2010 che fa riferimento alle prestazioni di lavoro autonomo attivate in assenza di documentazione idonea a consentire di verificare l'autonomia del rapporto e alle prestazioni di lavoro occasionale accessorio in assenza di comunicazione preventiva.

re di lavoro dinanzi alla opportunità di procedere al pagamento di una sanzione ridottissima che nell'eventualità di un contenzioso amministrativo o giudiziario non potrebbe in nessun caso vedersi riconosciuta, neppure nel più favorevole dei pronunciamenti, ad eccezione della sola ipotesi della totale infondatezza e dell'annullamento degli accertamenti ispettivi.

Ciò, peraltro, nella consapevolezza che l'estinzione del procedimento sanzionatorio (a seguito di diffida amministrativa o di pagamento della sanzione in misura ridotta) non ha alcuna influenza (né diretta, né indiretta) sulla vicenda del rapporto di lavoro: la legge n. 689/1981 disciplina esclusivamente i profili di fondatezza dei provvedimenti sanzionatori, senza poter incidere sulla qualificazione delle fattispecie giuslavoristiche retrostanti, neppure in caso di adesione conciliativa (con conseguente pagamento delle sanzioni) da parte del trasgressore (o dell'obbligato in solido), né a fronte di una condanna del datore di lavoro all'esito del giudizio di opposizione contro l'ordinanza-ingiunzione adottata dal Direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro (già della Direzione territoriale del lavoro).

L'apparato sanzionatorio in commento, dunque, seguita a punire l'impiego di lavoratori non regolari, in quanto ignoti al sistema informativo pubblico, che siano dipendenti di un datore di lavoro privato (anche non imprenditore) o di un ente pubblico economico.

Ne deriva, pertanto, che incorre nella maxisanzione il datore di lavoro che occupa senza regolarizzarli lavoratori con vincolo di subordinazione, facendo ricorso a prestazioni lavorative non altrimenti documentate, né regolarizzate.

#### **4. Scriminanti e scusanti**

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

##### ***4.1. Regolarizzazione che precede un intervento ispettivo***

Un primo elemento di assoluto rilievo - già segnalato dal Ministero del Lavoro con la Circolare n. 38/2010 e più di recente ribadito con la Circolare n. 26/2015 - si individua nella non assoggettabilità alla maxisanzione del datore di lavoro che, prima di qualsiasi intervento ispettivo, sia che si manifesti con un accesso degli ispettori in azienda ovvero si concreti in una convocazione per espletare il tentativo di conciliazione monocratica, provvede a regolarizzare compiutamente, oltreché spontaneamente, per tutta la durata, il rapporto di lavoro avviato originariamente "in nero" (in tal caso troveranno piena applicazione le sanzioni relative alla omessa preventiva comunicazione obbligatoria di in-

staurazione del rapporto, alla mancata consegna della dichiarazione di assunzione e alle omissioni riguardanti il Libro unico del lavoro)<sup>10</sup>.

Nel testo normativo vigente non trova alcuna reazione punitiva, dunque, la condotta del datore di lavoro che, prima di qualsiasi accertamento ispettivo (da parte di uno degli organismi di vigilanza in materia di lavoro, Fisco e previdenza), regolarizza integralmente e completamente il rapporto di lavoro avviato originariamente senza una preventiva comunicazione obbligatoria della instaurazione del rapporto di lavoro<sup>11</sup>.

#### **4.2. Adempimenti previdenziali pregressi**

Il comma 4 dell'art. 3, del D.L. n. 12/2002, convertito nella legge n. 73/2002, secondo cui la maxisanzione non si applica «*qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi comunque la volontà di non occultare il rapporto, anche se trattasi di differente qualificazione*». Tale previsione, infatti, consente di valorizzare il peso specifico di configurazioni documentali (peraltro di tipo previdenziale) dei rapporti di lavoro investigati (anche con qualificazione di tipo non subordinato, rivelatasi poi non genuina), ma al contempo induce a ritenere come per tutti i rapporti non diversamente documentati sia legittima l'adozione della maxisanzione da parte del personale ispettivo, ad eccezione della circostanza obiettiva nella quale risulti

---

<sup>10</sup> Anche se l'esonero dalla punibilità sembra trovare quale limite invalicabile quello della evidenza contributiva della prestazione lavorativa, per cui superato il termine per la denuncia mensile previdenziale (giorno 16 del mese successivo a quello di inizio) il rapporto di lavoro successivamente regolarizzato dovrebbe essere oggetto di maxisanzione, risultando acclarato lo svolgimento previdenzialmente non denunciato del rapporto di lavoro, la Circolare n. 38/2010 collega la punibilità della spontanea emersione tardiva alla evasione previdenziale, prevedendo che dopo la data di scadenza degli obblighi contributivi, il datore di lavoro non è destinatario della maxisanzione se, in assenza di verifiche, controlli, richieste di documenti o informazioni, accertamenti, compreso il tentativo di conciliazione monocratica, denuncia il debito, entro 12 mesi dal termine per il pagamento dei contributi del primo periodo di paga, versando entro 30 giorni gli importi dovuti per il periodo di irregolare occupazione, pagando la sanzione civile di cui all'art. 116, comma 8, *lett. b*), della legge n. 388/2000, e comunicando al Centro per l'Impiego la data di effettiva instaurazione del rapporto di lavoro.

<sup>11</sup> Così, sia pure con riguardo al testo previgente della maxisanzione e con riferimento alle registrazioni sui preesistenti libri matricola e presenze, anche Trib. Ravenna, 22 aprile 2009, n. 250 (in P. Rausei, *Codice delle Ispezioni*, cit., 1954) che ha sancito la non applicabilità della maxisanzione al datore di lavoro che «*non ha voluto porre in essere una condotta fraudolenta in quanto ha provveduto alle registrazioni di legge che, infatti al momento dell'accertamento, sono state esibite ai verbalizzanti*», segnalando che la legge, «*per favorire l'emersione e la lotta del lavoro nero (con l'accertamento di tutte le altre irregolarità connesse comunque con la assunzione irregolare)*», punisce «*in modo più grave chi tenga fermo lo stato di irregolarità, celando sul piano documentale l'esistenza del rapporto, rispetto a chi in modo autonomo e spontaneo si sia poi adoperato per la iscrizione del rapporto di lavoro nei registri obbligatori, mettendo in atto una sorta di ravvedimento operoso*».