

# 8

## **Lavoro notturno**

**Guida pratica dicembre 2022**

*Arturo Di Mario*



## SOMMARIO

1. Definizioni
2. Limitazioni
3. Durata del lavoro notturno
4. Retribuzione
5. Salute e sicurezza sul lavoro
6. Pensionamento anticipato

## Definizioni

(D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, art. 1, c. 2, lett. c) ed e); Circ. Ministero del lavoro 3 marzo 2005, n. 8, par. 18; Nota INL 26 novembre 2020, n. 1050)

*Periodo notturno*: periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.

Il periodo di 7 ore consecutive, facendo riferimento alle ore di lavoro individuate dal contratto collettivo/individuale, potrà iniziare a decorrere dalle ore 22 per terminare alle ore 5, oppure iniziare dalle ore 23 per terminare alle ore 6, oppure iniziare alle ore 24 per terminare alle ore 7.

*Lavoratore notturno*:

- qualsiasi lavoratore che, contrattualmente e quindi stabilmente, svolge durante il periodo notturno almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero (c.d. *lavoratore notturno orizzontale*);
- in presenza di disciplina collettiva, qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro. In questo caso la contrattazione collettiva può individuare sia il numero delle ore di lavoro giornaliero da effettuare durante il periodo notturno (anche inferiore o superiore alle 3 ore stabilite dalla legge) e sia il numero di giornate necessario per rientrare nella categoria di *lavoratore notturno*<sup>1</sup>;
- in difetto di disciplina collettiva, qualsiasi lavoratore che svolga per almeno 3 ore lavoro notturno per un periodo minimo (anche frazionato) di 80 giorni lavorativi nell'arco di 1 anno solare<sup>2</sup> (c.d. *lavoratore notturno verticale*); il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

## Limitazioni

(D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, artt. 11, c. 2 e 12, c. 1; D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, art. 53)

Il datore di lavoro che decide di introdurre in azienda il lavoro notturno deve consultare le rappresentanze sindacali aziendali aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo

---

<sup>1</sup> Nel caso in cui la contrattazione non precisi «il numero di ore rilevanti ai fini della qualificazione del lavoratore come "lavoratore notturno", troverà evidentemente applicazione la disciplina normativa (3 ore nel periodo notturno per 80 giorni l'anno). Così come, laddove la contrattazione si limiti ad individuare uno solo dei parametri – giornaliero e annuale – utili alla definizione di "lavoratore notturno", il secondo dovrà essere necessariamente individuato in quello previsto dal legislatore (3 ore giornaliero o 80 giorni l'anno).» (Nota INL 26 novembre 2020, n. 1050).

<sup>2</sup> Il riferimento all'anno «deve calcolarsi dall'inizio del rapporto di lavoro, in modo tale che per ogni effettivo anno di rapporto di lavoro, e non in relazione a periodi di tempo convenzionalmente considerati, il lavoratore abbia la garanzia di non dover prestare più di 80 giorni di lavoro notturno» (Cass. 1° ottobre 2012, n. 37903).

## Lavoro notturno

applicato dall'impresa, o, in mancanza di queste, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori territorialmente competenti. La consultazione va effettuata e conclusa entro un periodo di 7 giorni. L'esecuzione di prestazioni di lavoro notturno è obbligatoria per i lavoratori idonei.

L'idoneità deve essere accertata:

- dalle competenti strutture sanitarie pubbliche (D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, art. 11, c. 1);
- dal medico competente (D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 25).

I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esonerati dall'obbligo di effettuare lavoro notturno.

È vietato adibire al lavoro:

- le lavoratrici, dalle ore 24 alle ore 6, nel periodo che va dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino<sup>3</sup>.

Se non è tecnicamente e/o oggettivamente possibile assegnare la lavoratrice a un posto di lavoro o a una mansione diversi, compatibili con il suo stato, il datore di lavoro dovrà richiedere all'Ispettorato territoriale del lavoro l'interdizione dal lavoro della lavoratrice per tutto il periodo necessario per la protezione della sua sicurezza o della sua salute, conformemente all'art. 17 del D.Lgs. n. 151/2001;

- i minori, per un periodo di almeno 12 ore consecutive, comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6, o tra le ore 23 e le ore 7<sup>4</sup>.

Sono possibili le seguenti deroghe:

- gli adolescenti che hanno compiuto 16 anni possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché: il lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi; non siano disponibili lavoratori adulti; siano concessi, entro 3 settimane, periodi equivalenti di riposo compensativo; sia trasmessa, da parte del datore di lavoro, comunicazione alla direzione provinciale del lavoro con indicazione dei nominativi dei lavoratori, delle condizioni costituenti la forza maggiore e delle ore di lavoro;
- i minori di 15 anni, impiegati in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo, possono protrarsi non oltre le ore 24. In tale caso il minore deve godere, a prestazione compiuta, di un periodo di riposo di almeno 14 ore consecutive<sup>5</sup>;
- il periodo di riposo notturno può essere interrotto nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata<sup>6</sup>.

Non sono obbligati ad effettuare il lavoro notturno:

- la lavoratrice madre di un figlio di età minore a 3 anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni. Nel caso di affidamento condiviso i genitori potranno beneficiare del divieto di lavoro notturno per il periodo in cui dimostrino al proprio datore di lavoro di convivere con il minore. A

---

<sup>3</sup> *Sanzione*: per la violazione della disposizione il datore di lavoro, se a conoscenza dello stato di gravidanza, è punito con l'arresto da 2 a 4 mesi o con l'ammenda da 516 a 2.582 euro (art. 18-bis, c. 1, D.Lgs. n. 66/2003; Circ. Ministero del lavoro n. 8/2005, par. 19).

<sup>4</sup> *Sanzione*: l'inosservanza della norma è punita con l'arresto non superiore a 6 mesi o con l'ammenda fino euro 5.164 (art. 26, c. 2, L. n. 977/1967).

<sup>5</sup> Per ottenere l'autorizzazione dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro per l'impiego di minori nello spettacolo, il datore di lavoro deve compilare il Mod. INL10, dove a tal fine dichiara che non sarà pregiudicata la sicurezza, l'integrità psicofisica, lo sviluppo e la frequenza scolastica; che non sarà adibito, a lavori pericolosi, faticosi, nocivi ed insalubri; che sarà salvaguardata la sua moralità; che i lavori non si protrarranno oltre le ore 24,00 e che a prestazione compiuta il minore godrà di un riposo di almeno 14 ore consecutive.

*Sanzione*: l'inosservanza della norma è punita con l'arresto non superiore a 6 mesi o con l'ammenda fino euro 5.164 (art. 26, c. 2, L. n. 977/1967).

<sup>6</sup> Artt. 15 e 17, L. 17 ottobre 1967, n. 977.

## Lavoro notturno

questo scopo sarà sufficiente presentare al datore di lavoro copia del dispositivo della sentenza di affidamento congiunto<sup>7</sup>;

- la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico<sup>8</sup> un soggetto disabile ai sensi della L. n. 104/1992<sup>9</sup>.

Le suddette lavoratrici/lavoratori che intendono essere esentati dal lavoro notturno devono presentare al datore di lavoro, entro 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione, il loro dissenso in forma scritta<sup>10</sup>.

Le disposizioni del D.Lgs. n. 66/2003 non si applicano<sup>11</sup>:

- alla gente di mare di cui alla direttiva 1999/63/CE;
- al personale di volo nella aviazione civile di cui alla direttiva 2000/79/CE<sup>12</sup>;
- ai lavoratori mobili per quanto attiene ai profili di cui alla direttiva 2002/15/CE;
- al personale della scuola di cui al D.Lgs. n. 297/1994;
- al personale delle Forze di polizia e delle Forze armate;
- agli addetti al servizio di polizia municipale e provinciale, in relazione alle attività operative specificamente istituzionali;
- agli addetti ai servizi di vigilanza privata.

### **Durata del lavoro notturno**

(D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, artt. 13 e 17; Circ. Ministero del lavoro 3 marzo 2005, n. 8, par. 18)

L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le 8 ore<sup>13</sup>, in media, nelle 24 ore, calcolate dal momento di inizio dell'esecuzione della prestazione lavorativa<sup>14</sup>.

Il suddetto limite costituisce un media fra ore lavorate e non lavorate pari ad 1/3 (8/24) che, in mancanza di una esplicita previsione normativa, può essere applicato su di un periodo di riferimento pari alla settimana lavorativa<sup>15</sup> – salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi o aziendali, di un periodo più ampio sul quale calcolare detto limite – considerato che il Legislatore nel D.Lgs. n.

---

<sup>7</sup> Interpello 8 agosto 2008, n. 29.

<sup>8</sup> Il Ministero del lavoro ritiene che «l'individuazione del soggetto ammesso al beneficio di cui all'art. 11, comma 2, lett. c), del D.Lgs. n. 66/2003 vada ancorata ai già noti criteri della "sistematicità ed adeguatezza" e, quindi, solo il soggetto che risulti già godere dei benefici della L. n. 104/1992 – o possederne i requisiti per goderne – secondo gli attuali criteri normativi e giurisprudenziali richiamati potrà richiedere l'esonero dalla prestazione dal lavoro notturno.» (Interpello 6 febbraio 2009, n. 4).

V. anche Circ. Inps 23 maggio 2007, n. 90.

<sup>9</sup> V. Cons. Stato 17 ottobre 2022, n. 8798.

<sup>10</sup> *Sanzione*: se le lavoratrici/lavoratori vengono impiegati nel lavoro notturno nonostante il loro dissenso espresso in forma scritta, il datore è punito con l'arresto da 2 a 4 mesi o con l'ammenda da 516 a 2.582 euro (art. 18-bis, c. 1, D.Lgs. n. 66/2003; Circ. Ministero del lavoro n. 5/2005, par. 19).

<sup>11</sup> Art. 2, c. 1 e 3.

<sup>12</sup> V. anche Interpello Ministero del lavoro 4 febbraio 2009, n. 1 e Cass. 25 luglio 2017, n. 18285.

<sup>13</sup> Il lavoratore che svolge, in maniera saltuaria e non regolare, solo alcune notti di lavoro, ma per un numero di notti inferiore a quello previsto dal Ccnl o dalla legge non può essere considerato lavoratore notturno con la conseguenza che non gli verrà applicato il limite massimo delle 8 ore di lavoro giornaliero (Interpello Ministero del lavoro 12 aprile 2005, n. 388).

<sup>14</sup> *Sanzione*: l'inosservanza della disposizione comporta la sanzione amministrativa da 51 euro a 154 euro, per ogni giorno e per ogni lavoratore adibito al lavoro notturno oltre i limiti previsti (art. 18-bis, c. 7, D.Lgs. n. 66/2003; Circ. Ministero del lavoro n. 8/2005, par. 19).

<sup>15</sup> La "settimana lavorativa", in assenza di una definizione normativa o contrattuale, può «essere individuata nell'astratto periodo di 6 giorni (nel caso prestazione lavorativa di 5 giorni pertanto il sesto giorno è da considerarsi giornata di lavoro a zero ore) e cioè nell'arco temporale settimanale al "netto" del giorno obbligatorio di riposo previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003» (nota INL 14 febbraio 2019, n. 1438).

66/2003 ha in più occasioni adottato l'arco settimanale quale parametro per la quantificazione della durata della prestazione.

Inoltre, conformemente alla direttiva 93/104/CE, per alcune lavorazioni che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, il limite orario è di 8 ore nel corso di ogni periodo di 24 ore. In questo caso il limite è fisso e non va considerato come media.

Nel computo della media su cui calcolare il limite delle 8 ore non si deve tener conto del periodo di riposo minimo settimanale quando questo ricade nel periodo di riferimento stabilito dai contratti collettivi.

Le disposizioni sulla durata del lavoro notturno possono essere derogate mediante contratti collettivi stipulati a livello nazionale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative<sup>16</sup>. Per il settore privato, in assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali le deroghe possono essere stabilite nei contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Le deroghe, tuttavia, possono essere ammesse soltanto a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.

Le disposizioni sulla durata del lavoro notturno non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta di:

- dirigenti, al personale direttivo delle aziende o ad altre persone aventi potere di decisione autonomo<sup>17</sup>;
- manodopera familiare;
- lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose;
- prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di telelavoro;
- personale mobile<sup>18</sup>;
- non si applicano inoltre
- ai lavoratori a bordo di navi da pesca marittima<sup>19</sup>.

Il Ministero del lavoro ritiene che la deroga al limite delle 48 ore settimanali riguardi anche quelle attività nelle quali la professionalità dei lavoratori, dotati di competenze specialistiche, è condizione essenziale per il funzionamento del servizio, di modo che l'attività del personale impegnato, talora anche a ragione della continuità del servizio offerto, reso in alcuni casi anche all'esterno dell'azienda, si concreta in una serie di interventi che non consentono la pianificabilità, in termini di tempo, del lavoro necessario al funzionamento del servizio<sup>20</sup>.

Per quanto riguarda il lavoro *part-time* di tipo verticale il Ministero del lavoro ha chiarito che ai fini del calcolo delle ore medie di lavoro notturno consentite si dovrà tener conto delle ore effettive di lavoro prestato e non dell'orario di lavoro previsto dalla contrattazione collettiva.

I giorni della settimana in cui il lavoratore non lavora, determinano una sospensione del rapporto, limitatamente a quel periodo, e non possono essere considerati a nessun fine nel calcolo dell'orario di lavoro<sup>21</sup>.

---

<sup>16</sup> V. Interpello Ministero del lavoro 5 dicembre 2005, n. 2976.

Il datore di lavoro non può derogare i limiti legali della durata del lavoro notturno, seppure con il consenso del singolo lavoratore, perché la deroga spetta alla contrattazione collettiva, nei limiti e con le modalità stabilite dalla legge (Cass. 23 maggio 2014, n. 11574).

<sup>17</sup> Sulla nozione di *personale direttivo*, v. Circ. Ministero del lavoro 15 febbraio 2000, n. 10, par. 5.

<sup>18</sup> Art. 17, c. 5, D.Lgs. n. 66/2003.

<sup>19</sup> Art. 18, c. 1, D.Lgs. n. 66/2003.

<sup>20</sup> Circ. Ministero del lavoro n. 8/2005, par. 20.

<sup>21</sup> Nota Ministero del lavoro 30 agosto 2010, n. 17879.

### Retribuzione

#### *Maggiorazione*

La contrattazione collettiva determina la maggiorazione che il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore per la prestazione notturna<sup>22</sup>.

La maggiorazione retributiva per il lavoro notturno si applica anche ai lavoratori in regime *part time*<sup>23</sup>.

#### *Straordinario notturno*

Anche per lo svolgimento di ore di lavoro straordinario durante il periodo notturno i contratti collettivi stabiliscono la relativa maggiorazione da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione<sup>24</sup>.

### Salute e sicurezza sul lavoro

(D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, artt. 14 e 15; Circ. Ministero del lavoro 3 marzo 2005, n. 8, par. 18)

La valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni deve avvenire a cura e a spese del datore di lavoro, o per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche<sup>25</sup> o per il tramite del medico competente<sup>26</sup>, attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni 2 anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi<sup>27</sup>.

Al lavoratore notturno viene assicurata:

- la garanzia, da parte del datore di lavoro, previa informativa alle rappresentanze sindacali, di fornire un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno;
- la disposizione, da parte del datore di lavoro, previa consultazione con le rappresentanze sindacali, di appropriate misure di protezione personale e collettiva per i lavoratori che effettuano le lavorazioni che comportano rischi particolari;
- la possibilità, da parte della contrattazione collettiva, di prevedere modalità e specifiche misure di prevenzione per i lavoratori tossicodipendenti o affetti da HIV.

Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili, in caso contrario il datore di lavoro ha la facoltà di risolvere il rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo<sup>28</sup>.

---

<sup>22</sup> Il Ccnl Metalmeccanici 15 luglio 2020 (art. 13) prevede una maggiorazione sull'aliquota oraria di retribuzione pari al 30% per lavoro non a turno e del 15% per lavoro a turno; il Ccnl Multiservizi 12 dicembre 2020 (art. 44) prevede una maggiorazione corrispondente al 20% per lavoro notturno compreso in turni avvicendati e al 30% per lavoro notturno non compreso in turni avvicendati; il Ccnl Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi 12 settembre 2018 (art. 13) prevede una maggiorazione della retribuzione oraria pari al 13%.

<sup>23</sup> V. Cass. 15 ottobre 2015, n. 20843 e Cass. 9 marzo 2017, n. 6087.

<sup>24</sup> Il Ccnl Metalmeccanici 15 luglio 2020 (art. 12) prevede le seguenti maggiorazioni: 50% (lavoro non a turni) e 40% (lavoro a turni) per straordinario notturno fino a 8 ore settimanali; 50% (lavoro non a turno) e 45% (lavoro a turni) per straordinario notturno oltre le 8 ore settimanali; 75% (lavoro non a turni) e 65% (lavoro a turni) per straordinario notturno festivo; 55% (lavoro non a turni) e 50% (lavoro a turni) per straordinario notturno festivo con riposo compensativo. Il Ccnl Multiservizi 12 dicembre 2020 (art. 44) prevede la maggiorazione del 75% per straordinario notturno festivo. Il Ccnl Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi 12 settembre 2018 (art. 13) prevede le seguenti maggiorazioni: 48% per straordinario notturno esclusi i turni regolari di servizio (dalle ore 22 alle ore 6); 28% straordinario festivo e domenicale.

<sup>25</sup> Art. 11, c. 1, D.Lgs. n. 66/2003.

<sup>26</sup> Art. 25, D.Lgs. n. 81/2008.

<sup>27</sup> *Sanzione*: l'inosservanza della disposizione comporta l'arresto da 3 a 6 mesi o l'ammenda da 1.549 euro a 4.131 euro (art. 18-bis, c. 2, D.Lgs. n. 66/2003; Circ. Ministero del lavoro n. 5/2005, par. 19), la sanzione è unica indipendentemente dal numero di lavoratori impiegati e non sottoposti a visita medica (Cass. 7 agosto 2020, n. 23611).

<sup>28</sup> V. Cass. SS.UU. 7 agosto 1998, n. 7755.

Spetta alla contrattazione collettiva definire le modalità di applicazione delle disposizioni per il trasferimento al lavoro diurno e individuare le soluzioni per le ipotesi in cui manchino le condizioni per l'assegnazione al lavoro diurno.

### **Pensionamento anticipato**

(D.Lgs. 21 aprile 2011, n. 67; Circ. Inps 24 maggio 2017, n. 90 e 29 marzo 2018, n. 59)

Il D.Lgs. n. 67/2011 ha previsto il pensionamento anticipato per i lavoratori addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti (c.d. *lavori usuranti*) includendo nell'elenco anche i lavoratori notturni.

Possono richiedere il pensionamento anticipato, avendo i requisiti agevolati<sup>29</sup>, i:

- lavoratori notturni a turni occupati per un numero di giorni lavorativi pari o superiori a 78 all'anno;
- lavoratori notturni a turni occupati per un numero di giorni lavorativi da 64 a 71 all'anno;
- lavoratori notturni a turni occupati per un numero di giorni lavorativi da 72 a 77 all'anno;
- lavoratori notturni che prestano attività per periodi di durata pari all'intero anno lavorativo.

Il lavoro notturno deve essere stato svolto per un periodo pari:

- ad almeno 7 anni negli ultimi 10 di attività lavorativa, ovvero;
- ad almeno la metà della vita lavorativa complessiva.

La domanda di accesso al beneficio deve essere presentata telematicamente alla sede Inps territorialmente competente, corredata dal modulo "AP45" e dalla documentazione<sup>30</sup> minima richiesta.

Il datore di lavoro deve comunicare annualmente<sup>31</sup> – entro il 31 marzo, compilando esclusivamente per via telematica il Mod. LAV US<sup>32</sup> all'Ispettorato territoriale del lavoro e ai competenti Istituti di previdenziali, l'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, nel caso in cui occupi i seguenti lavoratori notturni:

- lavoratori a turni impiegati per l'intero anno ed in via esclusiva, unicamente se il lavoro notturno è stato prestato effettivamente per un numero minimo di 64 giornate;
- lavoratori che hanno prestato la loro attività per almeno 3 ore giornaliere nell'arco dell'intero anno, con esclusione, pertanto, di lavoro svolto per periodi inferiori.

Qualora il datore di lavoro non sia in grado di conoscere le effettive giornate di lavoro notturno prestate nell'anno per assunzione o cessazione del rapporto di lavoro in corso dell'anno o per sussistenza di rapporti di lavoro in *part-time verticali*, devono essere comunicate tutte le giornate di lavoro notturno svolto<sup>33</sup>.

---

<sup>29</sup> Per i requisiti maturati dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, v. Msg. Inps 16 marzo 2022, n. 1201.

<sup>30</sup> V. Allegato al D.M. 20 settembre 2017.

<sup>31</sup> *Sanzione*: l'omessa comunicazione è punita con la sanzione amministrativa da 500 euro a 1500 euro (art. 5, c. 3, D.Lgs. n. 67/2011). Sull'applicabilità della sanzione v. Circ. Ministero del lavoro 20 giugno 2011, n. 11.

<sup>32</sup> V. nota Ministero del lavoro 28 novembre 2011, n. 4724.

<sup>33</sup> Nota Ministero del lavoro 23 maggio 2012, n. 9630.