



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Alle Direzioni regionali e provinciali del lavoro

*All' INPS
Direzione Centrale Vigilanza sulle Entrate ed
Economia Sommersa*

*All' INAIL
Direzione Centrale Rischi*

Al Comando Carabinieri per la tutela del lavoro

Al Comando Generale della Guardia di Finanza

LORO SEDI

e p.c.

all' Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

all' Ispettorato regionale del lavoro di Catania

alla Provincia autonoma di Trento

alla Provincia Autonoma di Bolzano

LORO SEDI

Oggetto: Libro Unico del Lavoro – illeciti diffidabili – pluralità di violazioni – elaborazione e consegna del prospetto di paga di cui alla L. n. 4/1953 – chiarimenti.

L'attività di vigilanza sugli adempimenti di natura documentale, in particolare a seguito dell'introduzione del Libro Unico del Lavoro, ha subito profondi cambiamenti.

Gli obblighi connessi alla istituzione, tenuta e conservazione del LUL sono stati già oggetto di chiarimenti da parte di questo Ministero, sia con circ. n. 20/2008 che con numerose risposte ad interpello (si vedano, a titolo di esempio, le risposte ad interpello n. 32/2009, n. 33/2009, n.

34/2009, n. 63/2009, n. 8/2010), nonché con il Vademecum del 5 dicembre 2008. Su tali obblighi incide ora inevitabilmente anche l'art. 33 della L. n. 183/2010 (c.d. Collegato lavoro) che introduce, fra l'altro, importanti novità in materia di diffida obbligatoria.

Al riguardo, anche al fine di corrispondere alle richieste di chiarimenti provenienti sia dagli Uffici territoriali che dell'INAIL, appare opportuno fornire alcune precisazioni in merito ai rapporti delle violazioni in materia di LUL con quelle in materia di elaborazione e consegna del prospetto di paga di cui alla L. n. 4/1953.

LUL e illeciti diffidabili

Sul quadro normativo delineato dagli artt. 39 e 40 del D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008) in materia di Libro Unico del Lavoro incide, come detto, la nuova disciplina della diffida obbligatoria, se non altro perché il Legislatore, all'art. 33, comma 2, della L. n. 183/2010, consente ad oggi la regolarizzazione delle *“inosservanze comunque materialmente sanabili”*. Rispetto alla precedente formulazione normativa si prevede dunque una vera e propria estensione delle inosservanze interessate dalla diffida, atteso che l'avverbio *“materialmente”* sembrerebbe voler indicare la possibilità di regolarizzare perlomeno tutti quegli adempimenti di carattere documentale che non attengono esclusivamente ad una tutela psicofisica del lavoratore.

Con tali premesse è, quindi, possibile sostenere che tutti gli illeciti previsti dal Legislatore in materia di LUL – ad eccezione di quello concernente la mancata conservazione, in quanto certamente non sanabile – possano essere oggetto di diffida obbligatoria con l'ammissione, in caso di regolarizzazione, al pagamento della sanzione nella misura del minimo stabilito dalla legge.

Con riferimento all'illecito relativo alla omessa o infedele registrazione dei dati sul Libro Unico il personale ispettivo, in ogni caso di registrazioni omesse o infedeli provvederà, di norma, a diffidare il trasgressore alla regolarizzazione delle inosservanze a meno che non accerti la volontà dello stesso di alterare i dati riportati sul LUL e quindi un vero e proprio dolo nella commissione dell'illecito.

Violazioni in materia di LUL per più periodi

Alcune problematiche sono state evidenziate con riferimento alla applicabilità delle sanzioni per l'omessa o infedele registrazione dei dati e per le tardive registrazioni, nell'ipotesi in cui la condotta illecita si sia protratta per più mensilità.

Al riguardo, nel confermare quanto già chiarito da questo Ministero nel vademecum 5 dicembre 2008 (sez. C, risposte n. 7 e 9) e nella circolare n.20 del 2008 in cui si prevedeva la non sanzionabilità di fattispecie di mancato aggiornamento di dati sul L.U.L. per cause non imputabili a dolo o colpa datoriale, va chiarito che l'omessa o infedele registrazione dei dati che si sia protratta

per più mensilità comporterà l'applicazione di tante sanzioni quante sono le mensilità interessate, in base al numero dei lavoratori coinvolti (essendo la violazione punita con la sanzione da 150 a 1500 euro quando la condotta illecita interessa da 1 a 10 lavoratori, oppure con la sanzione va da 500 a 3000 euro se la condotta illecita interessa da 11 lavoratori in poi), salva tuttavia l'applicazione, in sede di emanazione dell'ordinanza ingiunzione, dell'art. 8, comma 2, della medesima L. n. 689/1981 che consente l'applicazione della sanzione prevista per la violazione più grave, aumentata sino al triplo, per chi *“con più azioni od omissioni, esecutive di un medesimo disegno posto in essere in violazione di norme che stabiliscono sanzioni amministrative, commette, anche in tempi diversi, più violazioni della stessa o di diverse norme di legge in materia di previdenza ed assistenza obbligatorie”*.

Per quanto concerne le ritardate registrazioni, detta violazione si verifica qualora il LUL sia stato compilato in ritardo rispetto ai tempi previsti dall'art. 39, comma 3, del D.L. n. 112/2008 (per ciascun mese di riferimento, entro il giorno 16 del mese successivo) mentre, qualora non sia affatto compilato o siano riportate delle scritturazioni infedeli, troverà esclusivamente applicazione la sanzione sopra descritta di cui al comma 7, prima parte, dello stesso art. 39. Se risulta accertato che il LUL non è stato compilato nei tempi previsti per più di una mensilità, saranno applicabili tante sanzioni quanti sono i mesi di mancata compilazione, in considerazione del numero dei lavoratori interessati (sanzione da 100 a 600 euro quando la condotta illecita interessa da 1 a 10 lavoratori, da 150 a 1500 euro quando la condotta illecita interessa da 11 lavoratori in poi). Resta fermo, peraltro, che anche in tal caso può trovare applicazione, in sede di emanazione dell'ordinanza ingiunzione, l'art. 8, comma 2, della L. n. 689/1981, qualora l'inadempimento abbia ricadute *“in materia di previdenza ed assistenza obbligatorie”*.

Rapporti tra violazioni in materia di LUL e prospetto di paga

Il D.L. n. 112/2008 ha lasciato inalterato l'obbligo di cui all'art. 1 della L. n. 4/1953 di *“consegnare, all'atto della corresponsione della retribuzione, ai lavoratori dipendenti, con esclusione dei dirigenti, un prospetto di paga in cui devono essere indicati il nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo cui la retribuzione si riferisce, gli assegni familiari e tutti gli altri elementi che, comunque, compongono detta retribuzione, nonché, distintamente, le singole trattenute”*.

Detto obbligo tuttavia, ai sensi dell'art. 39, comma 5, del citato D.L. n. 112/2008, può essere adempiuto *“con la consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel Libro Unico del Lavoro”*.

Il quadro normativo che ne deriva impone pertanto una serie di chiarimenti sull'applicabilità del regime sanzionatorio legato alla violazione dei precetti in questione, sia nelle ipotesi in cui il

datore di lavoro utilizzi il LUL per adempiere agli obblighi di cui alla L. n. 4/1953, sia quando ciò non avvenga.

Datore di lavoro che utilizza il LUL per adempiere agli obblighi di cui alla L. n. 4/1953

Occorre anzitutto chiarire quali sanzioni applicare a fronte della mancata o errata compilazione del LUL nonché, conseguentemente, di mancata consegna del prospetto di paga o di consegna di un prospetto paga errato per tutti i datori di lavoro che utilizzano il Libro Unico per adempiere agli obblighi di cui alla L. n. 4/1953.

Sul punto va osservato che la condotta materiale (mancata o errata compilazione del LUL) è già oggetto di specifica sanzione e, qualora sia accertato che abitualmente il datore di lavoro utilizza il LUL per gli adempimenti di cui alla L. n. 4/1953 – essendo necessario e sufficiente che il datore di lavoro provveda a consegnare al lavoratore, all'atto della corresponsione della retribuzione, la parte del LUL relativa alla valorizzazione retributiva, previdenziale e fiscale della prestazione lavorativa (come già chiarito l'obbligo di consegna delle presenze non sussiste tranne che “*non sia espressamente previsto dalla contrattazione collettiva, anche aziendale*”, così nel vademecum 5 dicembre 2008, sez. A, risposta n. 23) – detta condotta non può considerarsi foriera di ulteriori conseguenze sul piano sanzionatorio.

In altri termini la mancata o errata compilazione del LUL già di per sé non consentirebbe di porre in essere gli ulteriori obblighi descritti dalla Legge del 1953, la cui sanzionabilità rimarrebbe pertanto preclusa dal momento che il Legislatore già interviene punendo un comportamento che si inserisce necessariamente in una fase antecedente alla consegna del prospetto di paga.

Pertanto, al fine di non assoggettare a due diverse sanzioni l'unica condotta materiale posta in essere dal datore di lavoro, nel rispetto del principio del *ne bis in idem*, si ritiene che in tali ipotesi trovino applicazione esclusivamente le disposizioni sanzionatorie contenute nell'art. 39, comma 7, del D.L. n. 112/2008.

Pertanto, come già affermato in precedenza, tale scelta interpretativa vale anche nell'ipotesi in cui la condotta materiale si sia protratta per più mensilità. In questi casi va chiarito che l'omessa o infedele registrazione dei dati che si sia protratta per più mensilità comporterà l'applicazione di tante sanzioni quante sono le mensilità interessate, in base al numero dei lavoratori coinvolti (essendo la violazione punita con la sanzione da 150 a 1500 euro quando la condotta illecita interessa da 1 a 10 lavoratori, oppure con la sanzione da 500 a 3000 euro se la condotta illecita interessa da 11 lavoratori in poi), salva tuttavia l'applicazione, in sede di emanazione dell'ordinanza ingiunzione, dell'art. 8, comma 2, della medesima L. n. 689/1981 che consente l'applicazione della sanzione prevista per la violazione più grave, aumentata sino al triplo, per chi “*con più azioni od omissioni, esecutive di un medesimo disegno posto in essere in violazione di norme che stabiliscono*

sanzioni amministrative, commette, anche in tempi diversi, più violazioni della stessa o di diverse norme di legge in materia di previdenza ed assistenza obbligatorie”.

Datore di lavoro che non utilizza il LUL per adempiere agli obblighi di cui alla L. n. 4/1953

Diverse considerazioni vanno svolte nel caso in cui sia accertato che il datore di lavoro non utilizzi abitualmente il LUL per adempiere agli obblighi di cui alla L. n. 4/1953 ovvero non abbia neppure proceduto ad istituire il LUL.

In questi casi le sanzioni previste dall'art. 39, comma 7, del D.L. n. 112/2008 e quelle dettate dall'art. 5 della L. n. 4/1953 non possono non mantenere una indispensabile e assoluta autonomia, considerato che il datore di lavoro non si è avvalso della facoltà prevista dall'art. 39, comma 5, del D.L. n. 112/2008.

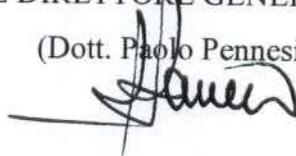
Ferma restando dunque l'applicazione sia delle sanzioni in materia di LUL che in materia di elaborazione e consegna del prospetto di paga, occorre fornire alcune precisazioni nell'ipotesi in cui dette condotte si siano protratte per più mensilità.

Per quanto riguarda le violazioni in materia di LUL valgono le considerazioni appena formulate, mentre in ordine alle violazioni delle norme contenute nella L. n. 4/1953, sia in caso di *“omissioni o di inesattezze”* nelle registrazioni apposte sul prospetto di paga che di *“mancata o ritardata”* consegna dello stesso che si siano protratte per più mensilità, ferma restando l'applicazione del regime sanzionatorio in relazione a ciascun lavoratore coinvolto, così come espressamente previsto dall'art. 5 della L. n. 4/1953, deve ritenersi che, ancorchè il comportamento illecito si sviluppi in un *“arco temporale”* più ampio della singola mensilità, esso possa essere identificato come *“unica azione”* indipendentemente dallo sviluppo progressivo della condotta anti-giuridica. Ne consegue, pertanto, in tali ipotesi, l'applicazione, in sede di emanazione dell'ordinanza ingiunzione, dell'art. 8, comma 1, della medesima L. n. 689/1981 che consente l'applicazione della sanzione prevista per la violazione più grave, aumentata sino al triplo, per chi *“con un'azione od omissione viola diverse disposizioni che prevedono sanzioni amministrative o commette più violazioni della stessa disposizione”*.

La presente circolare supera ogni precedente chiarimento fornito con riferimento alle problematiche affrontate.

IL DIRETTORE GENERALE

(Dott. Paolo Pennesi)



DP