

I chiarimenti del ministero: sanzioni non cumulabili con quelle previste per la busta paga

Libro unico, violazioni con sconti

Si paga il minimo per effetto della diffida obbligatoria

Pagina a cura
di VITANTONIO LIPPOLIS

Violazioni riguardanti il libro unico del lavoro generalmente sanabili col pagamento del minimo e divieto di cumulo delle relative sanzioni con quelle previste per la busta paga. Sono le principali novità contenute nelle istruzioni operative diffuse dal ministero del lavoro lo scorso 30 agosto. Con la circ. n. 23/2011, infatti, la direzione generale per l'attività ispettiva del dicastero, superando precedenti interpretazioni e traendo spunto dalle novità in tema di diffida obbligatoria introdotte dall'art. 33 della legge n. 183/2010 (c.d. Collegato lavoro), ha fornito alcuni chiarimenti riguardanti i rapporti tra le violazioni in materia di Lul (Libro unico del lavoro) con quelle contenute nella legge n. 4/1953 concernenti l'elaborazione e la consegna del prospetto di paga.

Sanabilità degli illeciti. Basando l'inversione di rotta sulle novità contenute nel Collegato lavoro, il dicastero fa presente che oggi va consentita la regolarizzazione di tutte le «inosservanze comunque materialmente sanabili». Conseguentemente tutti gli illeciti previsti in materia di Lul possono essere oggetto di diffida obbligatoria ex art. 13 del dlgs n. 124/2004, fatte salve le seguenti fattispecie: violazioni relative alla mancata conservazione del Lul per il periodo di cinque anni dall'ultima registrazione (violazione oggettivamente non sanabile) o presenza di una condotta dolosa (peraltro tutta da dimostrare) da parte del trasgressore nella commissione dell'illecito. All'atto pratico ciò comporterà che, in caso di constatazione di violazione da parte degli organi ispettivi, il trasgressore ottemperando alla diffida così impartitagli nel termine di 30 giorni, verrà ammesso nei successivi 15 giorni al pagamento della sanzione nella misura minima prevista per legge. Per di più estendendo l'interpretazione ministeriale oltre gli stretti ambiti del Lul, si è portati a ritenere che oggi la diffida obbligatoria così ridisegnata possa (o forse sarebbe meglio dire «debba» vista la condizione di procedibilità prevista dalla legge per l'applicazione della

relativa sanzione) trovare applicazione anche rispetto ad altre violazioni per le quali precedenti istruzioni ministeriali non la ammettevano (cfr circ. n. 9/2006 che inibiva la sanabilità della violazione connessa alla consegna della dichiarazione/lettera d'assunzione al lavoratore non più in forza, o qualora l'impresa destinataria del provvedimento fosse cessata).

Accertamento di violazioni per più mesi. In linea coi precedenti orientamenti, il ministero del lavoro conferma che sono oggetto di contestazione unicamente le omesse registrazioni (violazione di tipo omissivo) e le infedeli registrazioni (violazione di tipo commissivo) sul Lul che comportino un disvalore ai fini retributivi, previdenziali (contributivi e assicurativi) o fiscali relativamente al singolo rapporto di lavoro, ovvero un occultamento ai fini legali. Analogamente il dicastero conferma che, in caso di omessa, infedele o tardiva registrazione dei dati che si sia protratta per più mensilità, si applicheranno tante sanzioni quante sono le mensilità interessate tenendo conto della progressività per soglie prevista dal legislatore in relazione al numero di lavoratori coinvolti.

Cumulabilità delle sanzioni fra Lul e buste paga. Il dl 112/2008 istitutivo del Lul ha introdotto una rilevante novità nell'ambito degli adempimenti amministrativi: l'obbligo, originariamente previsto dalla legge n. 4/53, di consegnare al lavoratore dipendente la busta paga all'atto del pagamento della retribuzione, dall'entrata in vigore della novella può essere assolto dal datore di lavoro mediante la mera consegna di una copia del Lul del mese di riferimento. Tale circostanza discendeva probabilmente dalla considerazione che il Lul e la busta paga erano considerati due documenti aventi finalità tra loro diverse (il prospetto paga con finalità principalmente «informativa» nei confronti del lavoratore, finali-

Lo schema sanzionatorio			
Illecito	Norma sanzionatoria	Importo Sanzione	Diffidabile (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004, Circ. MLPS n. 23/2011)
Mancata istituzione (o utilizzo di un sistema di tenuta non conforme).	Art. 39 c. 6, Legge n. 133/2008	Sanzione amministrativa da euro 500 a euro 2.500	Si
<ul style="list-style-type: none"> Omessa registrazione dei dati dei lavoratori Infedele registrazione dei dati dei lavoratori (Violazione commissiva che comporta la registrazione di un dato gravemente non veritiero) 	Art. 39 c. 7, Legge n. 133/2008	<ul style="list-style-type: none"> Sanzione amministrativa da euro 150 a euro 1.500. Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori la sanzione va da euro 500 a euro 3.000 Va applicata per ciascun periodo di riferimento (mese) 	Si (No, se vi è dolo)
<ul style="list-style-type: none"> Tardiva registrazione Mancata registrazione dei rimborsi spese normalmente corrisposti 	Art. 39 c. 7, Legge n. 133/2008	<ul style="list-style-type: none"> Sanzione amministrativa da euro 100 a euro 600 Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori la sanzione va da euro 150 a euro 1.500 Va applicata per ciascun periodo di riferimento (mese) 	Si
Omessa esibizione da parte del datore di lavoro	Art. 39 c. 6, Legge n. 133/2008	Sanzione amministrativa da euro 200 a euro 2.000	Si
Omessa esibizione da parte del consulente del lavoro nel termine di 15 gg. dalla richiesta	Art. 5 c. 2 L. n. 12/1979, come modif. dall'art. 40, co. 1, Legge n. 133/2008	Sanzione amministrativa da euro 100 a euro 1.000. In caso di recidiva (art. 8-bis, L. 689/81) della violazione è data informazione tempestiva al Consiglio provinciale dell'Ordine professionale d'appartenenza del trasgressore per eventuali provvedimenti disciplinari	Si
Omessa esibizione da parte dell'associazione di categoria nel termine di 15 gg. dalla richiesta	Art. 39 c. 6, Legge n. 133/2008	Sanzione amministrativa da euro 250 a euro 2.000. In caso di recidiva (art. 8-bis, L. 689/81) la sanzione va da euro 500 a euro 3.000	Si
Mancata conservazione per il periodo di 5 anni dall'ultima registrazione	Art. 39 c. 7, Legge n. 133/2008	Sanzione amministrativa da euro 100 a euro 600	No

tà che restano eziologicamente estranee al Lul che conserva invece finalità meramente pubblicistiche che in passato erano proprie dei libri matricola e paga) la cui elaborazione e consegna pareva essere la conseguenza di condotte tutt'altro che univoche,

distintamente poste in essere dal trasgressore. Per mezzo della circ. 23/2011 è stata operata invece una rilevante distinzione di cui si parlerà forse a lungo in futuro. In tale documento, difatti, si afferma che se il datore di lavoro fa abitualmente uso del Lul anche per adempiere gli obblighi informativi previsti dalla legge n. 4/53, esso soggiacerà alla sola sanzione prevista per quest'ultimo libro. Si argomenta nella nota, difatti, che la condotta posta in essere dal trasgressore che si materializza con la mancata o errata compilazione del Lul è già oggetto di specifica sanzione; conseguentemente, per evitare il cosiddetto «bis in idem», in tali circostanze non si darà più luogo all'applicazione anche della sanzione prevista per l'errata o mancata compilazione della busta paga. A diverse conclusioni giunge

il ministero del lavoro quando il datore di lavoro continui, invece, a preferire l'utilizzo di un distinto prospetto di paga. È quanto accade, per esempio, presso quei datori di lavoro che elaborano il Lul entro il termine del 16 del mese successivo e pagano invece i lavoratori con una diversa cadenza temporale. In tali circostanze, in coerenza col recente passato, la nota ministeriale precisa che le sanzioni previste in materia di elaborazione e consegna della busta paga vanno invece ad aggiungersi (ricorrendone ovviamente le condizioni) a quelle previste per il Lul. Conseguentemente oggi, per non rischiare di subire la duplicazione delle sanzioni in caso di contestazione, i datori di lavoro faranno forse meglio a optare per la consegna al lavoratore di copia del Lul in funzione di busta paga.

Il cumulo giuridico conviene ancor di più

Rivedendo in parte la propria precedente linea d'azione (cfr. le lett. circ. n. 5407 del 18/4/2008 e n. 5831 del 2/5/2008) il ministero del lavoro, con la circ. 23/2011, autorizza i propri uffici periferici ad applicare, in sede di emanazione della relativa ordinanza-ingiunzione, il «cumulo giuridico» sulle sanzioni contestate in materia di Lul. Si tratta, com'è noto, di un istituto favorevole al trasgressore che consente di ridurre in misura talvolta anche considerevole l'esborso economico. Difatti mutuando i principi contenuti nell'art. 81 del c.p., l'art. 8 della legge

689/81 prevede due ipotetiche condotte:

- il soggetto che con una stessa azione od omissione viola più disposizioni di legge (c.d. concorso formale);
 - il soggetto che con una stessa azione od omissione viola più volte la stessa disposizione di Legge (c.d. illecito continuato).
- In entrambe le ipotesi può trovare applicazione la sanzione prevista per la violazione più grave aumentata fino al triplo (c.d. cumulo giuridico), invece che tante sanzioni quante sono le violazioni commesse (c.d. cumulo materiale).