

Libro unico del lavoro e prospetti paga: le violazioni in materia

Daniele Sanna *Funzionario Responsabile Area legale e Contenzioso Direzione generale per l'attività ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali*



Il Ministero del lavoro fornisce alcune precisazioni in merito ai rapporti tra le violazioni in materia di Lul e quelle in materia di elaborazione e consegna del prospetto di paga di cui alla legge n. 4/1953, anche alla luce delle novità introdotte dall'art. 33 della legge n. 183/2010 (cd. Collegato lavoro) in materia di diffida obbligatoria

Ministero del lavoro
Circolare 30.8.2011, n. 23

Le ipotesi di applicabilità della diffida obbligatoria in materia di Lul

Il Collegato lavoro ha ampliato l'ambito di operatività dell'istituto della diffida obbligatoria estendendolo a tutte «le inosservanze comunque materialmente sanabili» (art. 33, comma 2, legge n. 183/2010), intendendo per tali tutti quegli adempimenti di carattere documentale che non riguardino la tutela psicofisica del lavoratore.

Ne discende che, in materia di Libro unico, praticamente tutte le violazioni saranno da considerare sanabili e, pertanto, diffidabili - ad eccezione di quella concernente la mancata conservazione, in quanto certamente non sanabile - con la conseguente ammissione al pagamento del minimo edittole in caso di ottemperanza alla diffida. Il Ministero chiarisce inoltre che anche nelle ipotesi di registrazioni omesse o infedeli il personale ispettivo provvederà a diffidare il trasgressore e l'obbligato in solido alla regolarizzazione delle violazioni a meno che non accerti la sussistenza di ipotesi dolose nella commissione degli illeciti.

Pluralità di violazioni in materia di Lul e prospetti paga: casi di applicazione del cumulo giuridico delle sanzioni

Nella richiamata circolare n. 23/2011 il Ministero affronta anche la questione concernente la corret-

ta quantificazione delle sanzioni in ipotesi di omesse, infedeli o tardive registrazioni sul Lul protrattesi per più mensilità.

Per quanto riguarda i casi di omesse o infedeli registrazioni ripetute per più mensilità vengono in primis richiamate le indicazioni fornite con circolare n. 20/2008 in cui veniva chiarito che «non rientrano tra le condotte punibili quelle ipotesi in cui, per incertezze interpretative su modifiche legislative, amministrative o contrattuali ovvero per ritardi nella diffusione del testo di un rinnovo contrattuale o ancora per le difficoltà di individuare correttamente la natura delle prestazioni di lavoro rese (ad esempio con riguardo agli straordinari giornalieri e settimanali), il datore di lavoro non abbia provveduto ad aggiornare i dati retributivi nel mese di decorrenza o di riferimento». In tali fattispecie la non punibilità delle condotte è giuridicamente giustificata dalla mancanza del dolo o della colpa grave da parte del datore di lavoro, il quale, per il disposto dell'art. 3 legge n. 689/1981, risponde delle sue

azioni soltanto se esse siano coscienti e volontarie, dolose o colpose.

Successivamente, in linea con le indicazioni già fornite dallo stesso Ministero nel vademecum 5 dicembre 2008 (sez. C, risposte n. 7 e 9), si chiarisce che per gli illeciti in materia di registrazioni sul Lul si dovranno applicare tante sanzioni quante sono le mensilità interessate, in base anche al numero dei lavoratori coinvolti - essendo la violazione punita con la sanzione da 150 a 1.500 euro quando la condotta illecita interessa da 1 a 10 lavoratori, oppure con la sanzione

che va da 500 a 3.000 euro se la condotta illecita interessa da 11 lavoratori in poi - salva la possibilità di applicare l'art. 8, comma 2, della legge n. 689/1981. In tali casi, infatti, in sede di emanazione dell'ordinanza ingiunzione sarà possibile, in virtù dell'art. 8 citato, applicare la 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 viola-

Per i datori che utilizzano il Lul per la consegna della busta paga trovano applicazione solo le sanzioni previste per le violazioni sul Libro unico

zioni della stessa o di diverse norme di legge in materia di previdenza ed assistenza obbligatorie».

Analogo discorso potrà essere fatto per le ritardate registrazioni sul Lul, quando cioè lo stesso sia stato compilato in ritardo rispetto ai termini previsti dall'art. 39 del Dl n. 112/08 (entro il 16 del mese successivo). Anche in questi casi saranno applicate tante sanzioni quante sono le mensilità in cui sono avvenute le violazioni sempre in base al numero dei lavoratori coinvolti (sanzione da 100 a 600 euro quando la condotta illecita interessa da 1 a 10 lavoratori, da 150 a 1.500 euro quando la condotta illecita interessa da 11 lavoratori in poi) con la possibilità però di applicare l'attenuazione delle sanzioni dovuta al cumulo giuridico di cui all'art. 8, comma 2, qualora l'inadempimento abbia ricadute «in materia di previdenza ed assistenza obbligatorie».

Con tali indicazioni il Ministero ha fornito una valida risposta a chi da tempo invocava, anche nel campo degli illeciti amministrativi, l'applicazione dell'illecito amministrativo continuato previsto dall'art. 8 legge citata. E la soluzione prospettata nella richiamata circolare sembra oltretutto che vada proprio nella direzione tracciata dalla direttiva del Ministro del 18 settembre 2008, nel senso di evitare la proliferazione o l'eccessivo peso, anche economico, di sanzioni di carattere formale rispetto alla reale antigiuridicità delle condotte poste in essere ed alla misura degli eventuali esborsi necessari alla regolarizzazione sostanziale degli illeciti compiuti.

È altresì evidente che l'effetto di riduzione degli importi comminati in virtù dell'applicazione del cumulo giuridico dipenderà sia dal numero di mensilità interessate dalle violazioni sia dall'applicazione dei criteri di quantificazione ex art. 11 legge n. 689/1981 effettuata dagli Uffici legali in sede di adozione dell'ordinanza ingiunzione, fatta salva la regola per cui è obbligatorio sempre comminare la minor somma tra la sanzione scaturente dal cumulo materiale e quella derivante dal cumulo giuridico (per cui la sanzione più grave è aumentata sino al triplo).

Datori di lavoro che utilizzano il Lul ai fini della consegna della busta paga

Altrettanto significative risultano le indicazioni fornite dal Ministero in ordine ai rapporti intercorrenti tra gli illeciti in materia di Lul e quelli relativi agli adempimenti afferenti ai prospetti di paga.

In tale ambito è utile rammentare che l'art. 39, comma 5, del Dl n. 112/2008 ha introdotto la facoltà per i datori di lavoro di ottemperare all'obbligo di consegna del prospetto di paga al lavoratore - sancito dall'art. 1 legge n. 4/1953 - attraverso la consegna al lavoratore di copia delle scritture effettuate nel Libro unico del lavoro. L'introduzione di tale facoltà ha generato delle possibili interferenze nelle condotte illecite in materia

di Lul e di prospetti di paga che hanno indotto il Ministero a fare il punto della situazione, onde evitare in qualche caso la duplicazione di sanzioni a fronte di un'unica condotta posta in essere dal datore di lavoro, peraltro, sinonimo di maggior trasparenza nella gestione degli adempimenti legati al trattamento del personale.

Per i datori di lavoro che utilizzano il Lul anche ai fini della consegna della busta paga è evidente che la condotta illecita di mancata o errata compilazione dello stesso comporta come conseguenza analoghe violazioni in materia di prospetti di paga, essendo sufficiente in tal caso che il datore di lavoro provveda a consegnare al lavoratore, all'atto della corrispondenza della retribuzione, la parte del Lul relativa alla valorizzazione retributiva, previdenziale e fiscale della prestazione lavorativa. Sul punto, essendo l'unica condotta materiale posta in essere dal trasgressore già oggetto di specifica sanzione (art. 39 Dl n. 112/2008), si ritiene che la stessa non possa essere nuovamente punita con l'ulteriore sanzione di cui alla legge n. 4/1953. In questi casi, pertanto, al fine di non sanzionare due volte la medesima condotta materiale, in violazione del principio del *ne bis in idem*, il Ministero ritiene che trovino applicazione solamente le sanzioni previste per le violazioni sul Lul. Diversamente ragionando si verrebbero a delineare delle vere e proprie ipotesi di illeciti impossibili, dato che chi utilizza il Lul anche per la consegna dei prospetti di paga non potrà in nessun caso ottemperare correttamente a tali obblighi avendo precedentemente ommesso o sbagliato le registrazioni sul Lul.

Analogo discorso viene fatto anche nell'ipotesi in cui la condotta materiale si sia protratta per più mensilità. Anche in questi casi, infatti, come sopra ricordato, atteso che normalmente siffatte violazioni in materia di Lul comportano l'applicazione di tante sanzioni quanto sono le mensilità interessate, in base al numero dei lavoratori coinvolti, viene fatta salva la possibilità di applicare in sede di ordinanza ingiunzione la sanzione prevista per la violazione più grave aumentata sino al triplo.

Datori di lavoro che non utilizzano il Lul ai fini della consegna della busta paga

Il quadro sanzionatorio appena illustrato cambia nel caso in cui il datore di lavoro non utilizzi abitualmente il Lul per ottemperare agli obblighi di consegna dei prospetti di paga di cui alla legge n. 4/1953. In questi casi, infatti, poiché il datore di lavoro non ha inteso esercitare la facoltà concessa dall'art. 39, comma 5, del Dl n. 112/2008, le disposizioni sanzionatorie concernenti le violazioni in materia di Lul e quelle relative agli illeciti in materia di prospetti di paga mantengono una loro oggettiva autonomia e possibilità di applicazione. *In tali fattispecie, pertanto, saranno applica-*

bili sia le sanzioni relative agli illeciti afferenti al Lul sia quelle riguardanti le violazioni sulle buste paga.

Anche in questo caso la soluzione indicata sembra coerente con le premesse sopra esposte e con i principi di diritto alla base delle scelte effettuate. Nelle fattispecie illecite in oggetto, infatti, non sembrano sussistere le motivazioni di diritto che hanno spinto il Ministero, nelle ipotesi sopra esaminate, a richiamare ed applicare i principi del *ne bis in idem* e dell'illecito impossibile.

Nei casi in questione il datore di lavoro con la scelta di non esercitare la facoltà legislativamente concessa di utilizzare il Lul anche ai fini del rispetto degli obblighi in materia di busta paga, oltre a tenere un comportamento meno trasparente nella gestione del proprio personale, ha distinto gli ambiti di riferimento delle sue condotte materiali. Qui non c'è un'unica condotta materiale che comporta necessariamente e contestualmente la commissione di più illeciti, ben potendo il datore di lavoro, attraverso il separato adempimento di almeno uno degli obblighi citati, circoscrivere le conseguenze sanzionatorie del suo operato. Ed è per questo che, come detto, non possono essere richiamate, per attenuare tali conseguenze, le considerazioni fatte in precedenza in ordine al *ne bis in idem* ed all'illecito impossibile.

Ma anche per queste ultime ipotesi il Ministero affronta l'ipotesi di condotte illecite protratte per più mensilità allo scopo di stabilire se, anche in materia di prospetti di paga, sia invocabile il prin-

cipio del cumulo giuridico delle sanzioni. Le indicazioni che emergono da tale disamina sono nel senso di ritenere che, 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 ai sensi dell'art. 5 della legge n. 4/1953, si debba ritenere che il reiterarsi del comportamento illecito per più mensilità possa rientrare nel concetto di «unica azione», con la conseguente possibilità di applicare a detti comportamenti, in sede di emanazione dell'ordinanza ingiunzione, l'art. 8, comma 1, della medesima legge 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».

Anche tale soluzione ermeneutica, evidentemente, è dettata dall'esigenza di salvaguardare il giusto rapporto tra il peso economico delle sanzioni cd. formali o comunque ripetute nel tempo e l'equivalente economico necessario alla sostanziale regolarizzazione delle situazioni lavorative oggetto di indagine. Non era raro, infatti, in passato che le somme versate dai trasgressori a titolo di regolarizzazione integrale delle posizioni lavorative ispezionate fossero inferiori agli importi dovuti per l'estinzione delle sanzioni cd. formali.

Sanzioni in materia di Lul

Omesse o infedeli registrazioni sul Lul (art. 39, comma 7, DI n. 112/2008)

se la violazione interessa fino a 10 lavoratori	sanzione da 150 a 1.500 euro	in caso di violazioni protratte per più mensilità	il personale ispettivo commina tante sanzioni quante sono le mensilità interessate dalle violazioni, sempre in base al numero dei lavoratori coinvolti (ad esempio violazioni per 5 lavoratori per cinque mensilità: sanzione comminata dagli ispettori in diffida 750 euro = 150 x 5)
se la violazione interessa più di 10 lavoratori	sanzione da 500 a 3.000 euro		l'Ufficio Legale, in sede di emanazione di ordinanza ingiunzione, applica il cumulo giuridico di cui all'art. 8, comma 2, legge n. 689/1981 (as esempio violazioni per 5 lavoratori per cinque mensilità: nell'ipotesi di applicazione del minimo: sanzione minima comminata in ordinanza ingiunzione 150 euro aumentata sino al triplo = max 450 euro)

Ritardate registrazioni sul Lul (art. 39, comma 7, DI n. 112/2008)

se la violazione interessa fino a 10 lavoratori	sanzione da 100 a 600 euro	in caso di violazioni protratte per più mensilità	il personale ispettivo commina tante sanzioni quante sono le mensilità interessate dalle violazioni, sempre in base al numero dei lavoratori coinvolti (ad esempio violazioni per 5 lavoratori per cinque mensilità: sanzione comminata dagli ispettori in diffida 500 euro = 100 x 5)
se la violazione interessa più di 10 lavoratori	sanzione da 150 a 1.500 euro		l'Ufficio legale, in sede di emanazione di ordinanza ingiunzione, applica il cumulo giuridico di cui all'art. 8, comma 2, legge n. 689/1981 (ad esempio violazioni per 5 lavoratori per cinque mensilità: nell'ipotesi di applicazione del minimo: sanzione minima comminata in ordinanza ingiunzione 100 euro aumentata sino al triplo = max 300 euro)

Compresenza di sanzioni in materia di Lul e sanzioni in materia di prospetti paga

Datori di lavoro che utilizzano il Lul per consegna busta paga

si applicano solo le sanzioni previste per il Lul (art. 39 Dl n. 112/2008) e non anche quelle per i prospetti di paga (legge n. 4/1953), per non violare il principio del <i>ne bis in idem</i> , essendo unica la condotta materiale posta in essere dal trasgressore (ad esempio infedele registrazione sul Lul ed inesatte registrazioni sul prospetto paga per cinque lavoratori: il personale ispettivo applica la sola sanzione prevista per la prima violazione = 150 euro in diffida)	in caso di violazioni reiterate per più mensilità	In ordinanza ingiunzione si applica il cumulo giuridico di cui alla tabella precedente con conseguente applicazione della sanzione più grave aumentata sino al triplo
---	---	---

Datori di lavoro che non utilizzano il Lul come busta paga

non essendoci unicità di condotte si applicano sia le sanzioni relative al Lul sia quelle in materia di busta paga (ad esempio per l'infedele registrazione sul Lul per cinque lavoratori il personale ispettivo applica in diffida la sanzione di 150 euro; per le inesatte registrazioni sul prospetto di paga per cinque lavoratori il personale ispettivo applica la sanzione di 625 euro = 125 x 5 – sanzione da 125 a 770 euro per lavoratore)	in caso di violazioni reiterate per più mensilità	per le violazioni sul Lul si applica il cumulo giuridico di cui alla tabella precedente con conseguente applicazione della sanzione più grave aumentata sino al triplo per le violazioni in materia di busta paga il personale ispettivo commina tante sanzioni quante sono le mensilità interessate dalle violazioni, sempre in base al numero dei lavoratori coinvolti (ad esempio violazioni per 5 lavoratori per cinque mensilità: sanzione comminata dagli ispettori in diffida = sanzione di 3.125 euro = 125 x 5 lav.ri = 625 x 5 mesi) in questo caso la sanzione viene comminata a lavoratore e a mese; l'Ufficio legale, in sede di emanazione di ordinanza ingiunzione, applica il cumulo giuridico di cui all'art. 8, comma 1, legge n. 689/1981 (ad esempio violazioni per 5 lavoratori per cinque mensilità: nell'ipotesi di applicazione della sanzione al minimo: sanzione minima comminata in ordinanza ingiunzione 125 x 5 lav.ri = 625 euro aumentata sino al triplo = max 1.875 euro); in questo caso la sanzione è quantificata a lavoratore ma non a mese, applicandosi l'art. 8, comma 1, con la sanzione aumentata sino al triplo.
--	---	---

Il testo della circolare

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 legge n. 183/2010 (cd. 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

Ministero del lavoro

Circolare 30 agosto 2011, n. 23

Oggetto: Libro unico del lavoro - Illeciti diffidabili - Pluralità di violazioni - Elaborazione e consegna del prospetto di paga di cui alla legge n. 4/1953 - Chiarimenti

con quelle in materia di elaborazione e consegna del prospetto di paga di cui alla legge n. 4/1953.

Lul e illeciti diffidabili

Sul quadro normativo delineato dagli artt. 39 e 40 del Dl n. 112/2008 (conv.

da legge 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 legge 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 inico 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 all'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. 20/2008 in cui si prevedeva la non sanzionabilità di fattispecie di mancato aggiornamento di dati sul Lul 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 1.500 euro quando la condotta illecita interessa da 1 a 10 lavoratori, oppure con la sanzione va da 500 a 3.000 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 legge 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 scritture 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 1.500 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 legge 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 Dl n. 112/2008 ha lasciato inalterato l'obbligo di cui all'art. 1 della legge 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 Dl 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 legge n. 4/1953, sia quando ciò non avvenga.

Datore di lavoro che utilizza il Lul per adempiere agli obblighi di cui alla legge 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 legge 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 legge 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 Dl 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 1.500 euro quando la condotta illecita interessa da 1 a 10 lavoratori, oppure con la sanzione va da 500 a 3.000 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 legge 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 legge 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 legge n. 4/1953 ovvero non abbia neppure proceduto ad istituire il Lul.

In questi casi le sanzioni previste dall'art. 39, comma 7, del Dl n. 112/2008 e quelle dettate dall'art. 5 della legge 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 Dl 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 legge 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 legge n. 4/1953, deve ritenersi che, ancorché 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 antigiuridica. Ne consegue, pertanto, in tali ipotesi, l'applicazione, in sede di emanazione dell'ordinanza ingiunzione, dell'art. 8, comma 1, della medesima legge 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.