

L'officina dei numeri

lavoro in ...breve

circolare informativa 4/2014 – 18.3.2014
Studio Associato Picchio e Gorretta
Corso Felice Cavallotti 62 – 15121 – Alessandria
tel. 0131262842, fax 0131262581
e-mail: info@picgor.it
sito web: www.picgor.it

AUMENTATE LE SANZIONI PER LE VIOLAZIONI IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO. LA LEGGE DI CONVERSIONE RIDUCE, PER ALCUNE SANZIONI, GLI AUMENTI

STRAORDINARIO “FUORI BUSTA”. IL DATORE DI LAVORO RISCHIA UNA DOPPIA SANZIONE

Da notizie di stampa è stato anticipato il contenuto del decreto legge, approvato dal Consiglio dei Ministri del 12.3.2014, relativo a rilevanti modifiche introdotte nel contratto a termine e nell'apprendistato. Per quanto consta, tale decreto non è ancora stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, per cui non è ancora efficace. Ci riserviamo ogni commento non appena il testo definitivo sarà pubblicato in Gazzetta Ufficiale.

AUMENTATE LE SANZIONI PER LE VIOLAZIONI IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO. LA LEGGE DI CONVERSIONE RIDUCE, PER ALCUNE SANZIONI, GLI AUMENTI

Nella nostra circolare n. 9/2013 del 27.12.2013 avevamo dato notizia di un importante intervento in materia di lavoro irregolare e di violazioni dell'orario di lavoro, con aumenti relevantissimi nella misura delle sanzioni applicabili. In sede di conversione del decreto legge, gli aumenti inizialmente introdotti sono stati almeno in parte ridotti. Riproponiamo la circolare con gli adeguamenti derivanti dalle modifiche introdotte in sede di conversione.

Nel decreto-legge 23.12.2013, n. 145 (in G.U. n. 300 del 23 dicembre 2013) entrato in vigore il 24.12.2013, contenente interventi urgenti di avvio del piano “Destinazione Italia”, era stata inizialmente introdotta una rilevantissima modifica delle sanzioni previste per il lavoro irregolare (“nero”, anche solo per il periodo iniziale, poi seguito da una formale assunzione) e per le violazioni in materia di orario di lavoro (tra cui ricordiamo il superamento del tetto massimo di lavoro straordinario e la mancata concessione del riposo giornaliero o settimanale).

L'art. 14 del decreto-legge n. 145/2013 (rubricato “Misure di contrasto al lavoro sommerso e irregolare”), si occupa espressamente di:

- ridefinire il sistema sanzionatorio in materia di contrasto al lavoro sommerso, sia con riguardo alla maxisanzione che in merito alla sospensione dell'impresa;
- ridefinire il sistema sanzionatorio amministrativo in materia di orario di lavoro;
- prevedere uno stringente coordinamento ispettivo fra Ministero del Lavoro vigilante e INPS e INAIL vigilati;
- autorizzare una procedura straordinaria per l'assunzione di 250 ispettori del lavoro.

Le modifiche introdotte in sede di conversione:

- 1) **confermano l'aumento della maxisanzione contro il lavoro sommerso**, che viene pertanto aumentata nella misura del 30%. Viene, invece, abrogata la possibilità di pagare le sanzioni in misura pari al minimo edittale, attraverso l'utilizzo della procedura di “diffida” ex art. 13 D.Lgs. 124/2004, non più applicabile;
- 2) **riducono l'aumento di alcune sanzioni in materia di orario di lavoro** che vengono raddoppiate (quindi, duplicate) e non decuplicate, come previsto nella stesura originaria.

Di seguito si tratterà nuovamente della materia, già oggetto della nostra precedente circolare, con gli adeguamenti e le precisazioni rese necessarie dalle modifiche intervenute in sede di conversione.

Maxisanzione contro il sommerso

L'art. 14, comma 1, lettera a), del DL 145/2013 **aumenta del 30% l'importo delle sanzioni amministrative** di cui all'art. 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73; inoltre stabilisce che le violazioni connesse con l'utilizzo di lavoratori “in nero” non sono ammesse alla procedura di diffida di cui all'art. 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Per stabilire, in concreto, quale sia la maxisanzione applicabile al caso concreto occorre fare riferimento al momento di consumazione dell'illecito; il Ministero del Lavoro, nella circolare 5/2014, precisa che tale momento, trattandosi di illecito avente natura permanente, coincide con la cessazione della condotta (così, un rapporto di lavoro “in nero” iniziato il 20.12.2013 ma terminato il 18.3.2014, andrà sanzionato con la norma in vigore al 18.3.2014 e non con quella in vigore al momento genetico del rapporto).

Pertanto, la misura della maxisanzione “ordinaria” (cioè quella applicabile a un rapporto di lavoro irregolare non seguito da una successiva assunzione), varia nella misura esposta nella seguente tabella:

– *violazione commessa prima del 24.12.2013:*

- a) **sanzione edittale**: si applica la maxisanzione precedente da 1.500 a 12.000 Euro;
- b) **maggiorazione giornaliera**: 150 Euro di maggiorazione per ogni lavoratore e per ogni giorno di lavoro effettivo;
- c) **sanzione ridotta ex art. 13 (diffida)**: 1.500 Euro, più 37,50 Euro di maggiorazione giornaliera;

d) sanzione ridotta ex art. 16 legge 689/1981: 3.000 Euro, più 50 Euro di maggiorazione giornaliera;

– *violazione commessa dopo il 24.12.2013 compreso e fino al 21.2.2014 compreso*:

a) sanzione edittale: si applica la maxisanzione previgente da 1.950 a 15.600 Euro;

b) maggiorazione giornaliera: 195 Euro di maggiorazione per ogni lavoratore e per ogni giorno di lavoro effettivo;

c) sanzione ridotta ex art. 13 (diffida): 1.950 Euro, più 48,75 Euro di maggiorazione giornaliera;

d) sanzione ridotta ex art. 16 legge 689/1981: 3.900 Euro, più 65 Euro di maggiorazione giornaliera;

– *violazione commessa dopo il 21.2.2014*:

a) sanzione edittale: si applica la maxisanzione previgente da 1.950 a 15.600 Euro;

b) maggiorazione giornaliera: 195 Euro di maggiorazione per ogni lavoratore e per ogni giorno di lavoro effettivo;

c) sanzione ridotta ex art. 13 (diffida): **non applicabile**

d) sanzione ridotta ex art. 16 legge 689/1981: 3.900 Euro, più 65 Euro di maggiorazione giornaliera;

Parimenti, la misura della maxisanzione “affievolita” (cioè quella applicabile a un rapporto di lavoro irregolare nel caso in cui lo stesso lavoratore risulti regolarmente occupato dal medesimo datore di lavoro per un periodo successivo), varia nella misura esposta nella seguente tabella:

– *violazione commessa prima del 24.12.2013*:

a) sanzione edittale: si applica la maxisanzione previgente da 1.000 a 8.000 Euro;

b) maggiorazione giornaliera: 30 Euro di maggiorazione per ogni lavoratore e per ogni giorno di lavoro effettivo;

c) sanzione ridotta ex art. 13 (diffida): 1.000 Euro, più 7,50 Euro di maggiorazione giornaliera;

d) sanzione ridotta ex art. 16 legge 689/1981: 2.000 Euro, più 10 Euro di maggiorazione giornaliera;

– *violazione commessa dopo il 24.12.2013 compreso e fino al 21.2.2014 compreso*:

a) sanzione edittale: si applica la maxisanzione previgente da 1.300 a 10.400 Euro;

b) maggiorazione giornaliera: 39 Euro di maggiorazione per ogni lavoratore e per ogni giorno di lavoro effettivo;

c) sanzione ridotta ex art. 13 (diffida): 1.300 Euro, più 9,75 Euro di maggiorazione giornaliera;

d) sanzione ridotta ex art. 16 legge 689/1981: 2.600 Euro, più 13 Euro di maggiorazione giornaliera;

– *violazione commessa dopo il 21.2.2014*:

a) sanzione edittale: si applica la maxisanzione previgente da 1.300 a 10.400 Euro;

b) maggiorazione giornaliera: 39 Euro di maggiorazione per ogni lavoratore e per ogni giorno di lavoro effettivo;

c) sanzione ridotta ex art. 13 (diffida): **non applicabile**

d) sanzione ridotta ex art. 16 legge 689/1981: 2.600 Euro, più 13 Euro di maggiorazione giornaliera;

La “maxisanzione” è una sanzione pecuniaria a proporzionalità progressiva, dove rilevano due elementi distinti:

- una base sanzionatoria stabilita in misura fissa predefinita dalla legge in ragione del numero dei lavoratori coinvolti e irregolarmente occupati (per ciascun lavoratore irregolare);
- un coefficiente moltiplicatore, *rectius* di maggiorazione, che varia a seconda delle concrete circostanze di fatto verificatesi nella fattispecie sottoposta ad accertamento (per giornata di lavoro effettivo nella ipotesi base, per giornata di lavoro irregolare nella ipotesi attenuata), che interviene a variare proporzionalmente, in base alla gravità della condotta oggetto di ispezione, l'importo complessivo della sanzione pecuniaria da irrogare.

I due momenti sanzionatori (base e moltiplicatore) devono ritenersi entrambi ammissibili al pagamento della sanzione in misura ridotta, ai sensi dell'art. 16 della legge 689/1981, ne deriva, dunque, che **in entrambe le ipotesi di illecito** (maxisanzione base e attenuata) **sarà possibile ammettere il trasgressore al pagamento della sanzione in misura ridotta** (entro sessanta giorni dalla contestazione immediata o dalla notifica degli estremi della violazione). Conseguentemente, la sanzione pecuniaria irrogabile sarà rispettivamente, pari a 3.900 Euro per lavoratore oltre a 65 Euro di maggiorazione giornaliera (nel caso di lavoratore completamente in nero) e a 2.600 Euro per lavoratore oltre a 13 Euro di maggiorazione giornaliera (nel caso di lavoratore in nero successivamente regolarizzato).

A differenza che nel quadro sanzionatorio in vigore fino al 21.2.2014, **la nuova maxisanzione non può formare oggetto di diffida amministrativa**, per cui il datore di lavoro non avrà l'opportunità di procedere al pagamento di una sanzione ridottissima (pari al minimo per la misura fissa e a un quarto per la maggiorazione giornaliera) a fronte di una immediata regolarizzazione.

Condotte sanzionabili

Le sanzioni in materia di lavoro irregolare non riguardano solo la fattispecie di un lavoratore impiegato, occasionalmente o con continuità, in modo irregolare, senza alcuna successiva assunzione ma anche, e soprattutto, fattispecie che nella pratica quotidiana di una impresa possono essere viste come esigenze fisiologiche e, quasi, “scusabili”.

Il riferimento è alla pratica, diffusa quanto assolutamente deprecabile e deleteria, di occupare, sovente per pochi giorni, lavoratori **non ancora assunti**, al fine di **poter effettuare una sorta di “prova”** prima dell'assunzione.

Questa fattispecie è **pesantemente sanzionata**, con l'applicazione di una sanzione pari a 2.600 Euro per lavoratore oltre a 13 Euro di maggiorazione giornaliera, per ogni giorno di occupazione irregolare e per ciascun lavoratore irregolarmente occupato. Questa sanzione, peraltro, ricorre **solo** nel caso in cui dopo la prova “informale” si faccia seguire l'assunzione; se l'impiego irregolare viene accertato prima dell'assunzione in regola, le sanzioni sono più severe, ammontando a 3.900 Euro per lavoratore oltre a 65 Euro di maggiorazione per ogni giorno di lavoro effettivo.

Sospensione dell'impresa

Ancora nell'art. 14, comma 1, lettera a), del decreto-legge 145/2013 si trova la previsione secondo cui l'importo delle somme aggiuntive di cui all'art. 14, comma 4, lettera c), del decreto legislativo 81/2008, relative alla revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale è aumentato del 30%.

Rimangono intatti i presupposti oggettivi che consentono ai titolari del potere sospensivo di adottare il relativo provvedimento nelle due distinte fattispecie che riguardano, rispettivamente, il lavoro irregolare e le gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza.

Muta, invece, una delle condizioni necessarie perché si possa ottenere la revoca del provvedimento di sospensione dell'impresa.

Con riferimento alla revoca della sospensione dell'attività d'impresa, l'art. 14, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2008 stabilisce che «il provvedimento di sospensione può essere revocato da parte dell'organo di vigilanza che lo ha adottato», non necessariamente quindi dal medesimo ispettore che ha adottato il provvedimento, ma dall'organo al quale appartiene (così Circolare n. 33 del 10 novembre 2009).

Così, con riferimento alla sospensione adottata dagli Ispettori del lavoro, essa potrà essere revocata dalla Direzione Territoriale del Lavoro (comma 4) a seguito di:

a) regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalla documentazione obbligatoria, la quale dovrà essere intesa non già come mera effettuazione della comunicazione di assunzione, o della denuncia agli enti previdenziali, o come registrazione sul libro unico del lavoro, ma piuttosto anche come adempimento dei doveri minimi in materia di sicurezza, del datore di lavoro o del dirigente, di informazione, formazione e addestramento, nonché di sorveglianza sanitaria, se prevista;

b) accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;

c) pagamento della somma aggiuntiva unica pari, dal 24 dicembre 2013, a €uro 1.950 nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare e a €uro 3.250 nelle ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza.

Fattispecie particolari

La maxisanzione non si applica ai rapporti di lavoro domestico; si applica, invece, ai rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, in tutti i casi in cui **detti rapporti vengano successivamente riqualificati come lavoro subordinato**.

Con riferimento a tali fattispecie, poiché la sanzione si applica in tutti i casi in cui il lavoratore non sia stato denunciato preventivamente al centro per l'impiego, restano comunque esclusi dall'applicazione della maxisanzione tutti quei rapporti dove sussiste comunque l'obbligo di comunicazione preventiva di assunzione (in quanto se il datore di lavoro procede comunque alla comunicazione preventiva, è evidente l'assenza di volontà di occultare rapporti di lavoro irregolari). Non porta, quindi, alla applicazione della maxisanzione, ovviamente **solo se è stata correttamente effettuata la comunicazione preventiva**, la riqualificazione di un rapporto di:

- lavoro a progetto o collaborazione coordinata e continuativa o di collaborazione occasionale (mini co.co.co. .);
- agenzia;
- tirocinio non curriculare (ossia tirocinio per il quale sussiste l'obbligo della comunicazione preventiva);
- rapporto di lavoro autonomo occasionale.

Per le prestazioni di lavoro autonomo occasionale (quelle, per intenderci, per le quali si applica solo la ritenuta d'acconto del 20%, senza versamento di alcun contributo previdenziale e senza, conseguentemente, denuncia sul modello UNIEMENS), la comunicazione preventiva di assunzione rappresenta l'unico elemento scriminante per evitare l'applicazione della maxisanzione, nel caso in cui il rapporto venga riqualificato come rapporto di lavoro subordinato. L'esposizione dei lavoratori autonomi sul modello 770 non costituisce esimente dall'applicazione della maxisanzione, in quanto il modello 770 è una dichiarazione fiscale e non ha natura di denuncia contributiva.

Naturalmente, presupposto per l'applicazione è che questi rapporti non siano "genuini" e siano riqualificati come rapporti di lavoro subordinato.

In caso di "**ravvedimento operoso**", ossia di autodenucia spontanea del rapporto di lavoro, operata dal datore di lavoro **prima** del primo accesso ispettivo in azienda o della eventuale convocazione per l'espletamento del tentativo di conciliazione monocratica, a condizione che vengano effettuati, sia pure in ritardo, ma in forma spontanea e non obbligata da denunce o impulsi di terzi, tutti gli adempimenti di comunicazione, denuncia contributiva e pagamento dei contributi, non sarà applicata la maxisanzione.

Sanzioni per l'orario di lavoro

L'art. 14, comma 1, lettera b), del DL 145/2013 stabiliva originariamente che gli importi delle sanzioni amministrative di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 18-bis del D.Lgs. 66/2003, "con esclusione delle sanzioni previste dall'articolo 10, comma 1, del medesimo decreto legislativo", fossero duplicati; sul punto, la legge di conversione ha operato una rilevante modifica, prevedendo la **duplicazione** degli importi delle sanzioni previste per le violazioni in materia di orario medio settimanale, riposi giornalieri e settimanali.

In sede di conversione è stato previsto che **la duplicazione delle sanzioni operi** fin dall'entrata in vigore del decreto-legge, ossia dal **24 dicembre 2013**.

Per le altre sanzioni previste dal D.Lgs. 66/2003 non opera alcun aumento (ad es. mancata fruizione delle ferie).

Le fattispecie di illecito in materia di orario di lavoro interessate dall'incremento punitivo dettato dal decreto-legge n. 145/2013, dunque, sono soltanto quelle attinenti al **superamento dei limiti massimi di durata della prestazione lavorativa settimanale**, al **mancato riposo giornaliero** e al **mancato riposo settimanale**.

Per queste sanzioni **non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta**.

Opportunamente, la circolare 5/2014 puntualizza alcune definizioni, necessarie per poter comprendere l'ambito di applicazione delle norme sanzionatorie

La "durata media dell'orario di lavoro" (non superiore a 48 ore) deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi (alcuni CCNL possono elevare tale media fino a un massimo di 12 mesi).

Il "riposo settimanale" è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni.

Il "riposo giornaliero" deve essere fruito ogni 24 ore.

Illecito	Sanzione amministrativa
Superamento del limite massimo dell'orario settimanale medio di 48 ore per ogni periodo di sette giorni. La media va calcolata in un periodo non superiore a quattro mesi, salvo che il CCNL non preveda un periodo superiore (Art. 4, c. 2, D.Lgs. 66/2003)	- da 200 a 1.500 €uro fino a cinque lavoratori (anche per un solo periodo di riferimento) ovvero fino a due periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore) - da 800 a 3.000 €uro da sei a dieci lavoratori (anche per un solo periodo di riferimento) ovvero da tre a quattro periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore) - da 2.000 a 10.000 €uro più di dieci lavoratori (anche per un solo periodo di riferimento) ovvero più di quattro periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore). In questo caso non è ammesso il pagamento in misura ridotta. (Art. 18-bis, c. 3, D.Lgs. n. 66/2003)
Mancata concessione del riposo giornaliero, pari	- da 100 a 300 €uro fino a cinque lavoratori (anche per un solo periodo

<p>a 11 ore consecutive ogni 24. Il riposo deve essere consecutivo, tranne le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità (Art. 7, c. 1, D.Lgs. 66/2003)</p>	<p>di riferimento) ovvero fino a due periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore) - da 600 a 2.000 Euro da sei a dieci lavoratori (anche per un solo periodo di riferimento) ovvero da tre a quattro periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore) - da 1.800 a 3.000 più di dieci lavoratori (anche per un solo periodo di riferimento) ovvero più di quattro periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore). In questo caso non è ammesso il pagamento in misura ridotta. (Art. 18-bis, c. 4, D.Lgs. n. 66/2003)</p>
<p>Mancata concessione del riposo settimanale. Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni ad almeno 24 ore consecutive di riposo. La cadenza dei riposi è calcolata come media in un periodo non superiore a 14 giorni. (Art. 9, c. 1, D.Lgs. 66/2003)</p>	<p>- da 200 a 1.500 Euro fino a cinque lavoratori (anche per un solo periodo di riferimento) e fino a due periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore) - da 800 a 3.000 Euro da sei a dieci lavoratori (anche per un solo periodo di riferimento) e da tre a quattro periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore) - da 1.800 a 3.000 Euro da undici lavoratori in su (anche per un solo periodo di riferimento) e da cinque periodi di riferimento in su (anche solo per un lavoratore). In questo caso non è ammesso il pagamento in misura ridotta. (Art. 18-bis, c. 3, D.Lgs. n. 66/2003)</p>

S TRAORDINARIO “FUORI BUSTA”. IL DATORE DI LAVORO RISCHIA UNA DOPPIA SANZIONE.

Il Ministero del Lavoro con una propria nota prot. 37 / 0002642 del 26.2.2014 ha fornito una importante precisazione su un quesito di particolare interesse, sollevato dalla Direzione Regionale del Lavoro del Veneto, in merito alle sanzioni applicabili nel caso di lavoro straordinario corrisposto “fuori busta”.

Il Ministero del Lavoro parte dalla disamina delle disposizioni applicabili alla fattispecie *de qua*.

L'art. 5, comma 5 del D.Lgs. 66/2003 dispone che: “Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi”.

Gli artt. 1 e 3 della legge 4/1953 dispongono: “E' fatto obbligo ai datori di lavoro 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.” ... “Il prospetto di paga deve essere consegnato al lavoratore nel momento stesso in cui gli viene consegnata la retribuzione.”

Ai fini dell'applicazione di una (o di entrambe) le norme, per le quali è prevista una specifica sanzione, si rende ne-

cessario stabilire se una delle due disposizioni sia da considerare “speciale” rispetto all'altra (oppure se entrambe concorrano a sanzionare, sotto profili diversi, illecito).

Il Ministero del Lavoro ricerca, quindi, la *ratio* delle due disposizioni, affermando che mentre quella del 2003 è finalizzata a consentire al lavoratore una puntuale verifica delle proprie spettanze retributive, attraverso la disamina delle ore retribuite, sia da un punto di vista quantitativo che dal punto di vista del rispetto delle maggiorazioni retributive previste dalla contrattazione collettiva, la disposizione del 1953 vuole consentire una verifica su tutta la retribuzione e su tutte le trattenute effettuate.

Il Ministero aggiunge che la disciplina del 2003 obbliga, comunque, il datore di lavoro a computare il lavoro straordinario prestato, sanzionandolo solo nel caso in cui il compenso non sia stato esposto a parte o sia stato retribuito in misura inferiore rispetto a quella

Poiché, nel caso di specie, la corresponsione di un compenso per lavoro straordinario completamente “fuori busta” assume una connotazione di “particolare gravità”, in quanto il compenso, oltre a non essere stato esposto partitamente rispetto alle altre competenze, non è neppure stato inserito nel totale delle spettanze (con conseguente evasione della contribuzione e della imposizione fiscale).

Ciò premesso, il Ministero conclude per la non operatività del principio di specialità e per la **applicazione di entrambe le sanzioni**, ossia l'omessa registrazione del compenso erogato “fuori busta” (legge 4/1953) e l'omesso computo a parte del lavoro straordinario con le relative maggiorazioni previste dalla contrattazione collettiva (decreto legislativo 66/2003).

Omessa o infedele registrazioni sul libro paga

Si pone, tuttavia, un altro problema in quanto le sanzioni della legge 4/1953 sono state superate (almeno per i datori di lavoro che sono obbligati ad utilizzare il libro unico del lavoro – LUL – in luogo del libro paga) dalle sanzioni specificamente previste per il LUL (art. 39, comma 7 legge 112/2008), che riportiamo:

7. Salvo i casi di errore meramente materiale, l'omessa o infedele registrazione dei dati di cui ai commi 1 e 2 che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 150 a 1500 euro e se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori la sanzione va da 500 a 3000 euro. Ai fini del primo periodo, la nozione di omessa registrazione si riferisce alle scritture complessivamente omesse e non a ciascun singolo dato di cui manchi la registrazione e la nozione di infedele registrazione si riferisce alle scritture dei dati di cui ai commi 1 e 2 diverse rispetto alla qualità o quantità della prestazione lavorativa effettivamente resa o alle somme effettivamente erogate. ...

Il Ministero del Lavoro, con circolare n. 23 del 20.8.2011, ricorda 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 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 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 diversa norme di legge in materia di previdenza ed assistenza obbligatorie”.

Nella citata circolare 23/2011 il Ministero del Lavoro risolve il problema del possibile cumulo delle sanzioni previste dalla legge 4/1953 e dalla legge 112/2008 stabilendo che:

“... 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.”

Giova ricordare che la sanzione sopra esposta riguarda qualsiasi caso di omessa o infedele registrazioni: rientrano in questa fattispecie, a nostro avviso, tutte le registrazioni non conformi al vero. Infatti, il riferimento al comma 2 del citato art. 37 riguarda:

... ogni annotazione relativa a dazioni in danaro o in natura corrisposte o gestite dal datore di lavoro, compresi le somme a titolo di rimborso spese, le trattenute a qualsiasi titolo effettuate, le detrazioni fiscali, i dati relativi agli assegni per il nucleo familiare, le prestazioni ricevute da enti e istituti previdenziali. Le somme erogate a titolo di premio o per prestazioni di lavoro straordinario devono essere indicate specificatamente. Il libro unico del lavoro deve altresì contenere un calendario delle presenze, da cui risulti, per ogni giorno, il numero di ore di lavoro effettuate da ciascun lavoratore subordinato, nonché l'indicazione delle ore di straordinario, delle eventuali assenze dal lavoro, anche non retribuite, delle ferie e dei riposi

Anche l'erogazione di trasferte o rimborsi spese indebiti, ad esempio, rientrano nella nozione di infedele registrazione, attesa anche la chiara natura elusiva che vi è sottesa. Al pari, qualunque competenza erogata fuori busta comporta l'applicazione della medesima sanzione.

Retribuzione non conforme a CCNL

In caso di straordinario fuori busta, opera anche la sanzione prevista dall'art. 18 bis del D.Lgs. 66/2003 che punisce la retribuzione non corretta e non conforme a CCNL delle ore di lavoro straordinario. La sanzione amministrativa prevista va da **25 a 154 euro**. Se la violazione si riferisce a **più di cinque lavoratori ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di cinquanta giornate lavorative, la sanzione amministrativa va da 154 a 1.032 euro** e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

Ovviamente, se il datore di lavoro riuscisse a provare di avere retribuito, sia pure fuori busta (soggiacendo alle sanzioni previste dalla legge 112/2008), le ore di straordinario in modo conforme alle disposizioni del CCNL, questa ultima sanzione non si applicherebbe: si tratta però, in assenza di scritture obbligatorie che sono state scientemente omesse, di una “prova diabolica” pressoché impossibile da fornire.

Il Ministero del Lavoro ha inteso punire con massima fermezza una condotta particolarmente deprecabile come il pagamento “fuori busta” ossia “in nero” di spettanze retributive; il principio espresso per lo straordinario può valere per qualsiasi altra spettanza retributiva, per la quale si potrà applicare la sanzione prevista dalla legge 112/2008 per il caso di omessa o infedele registrazione sul libro unico del lavoro.

Accanto a questa condotta, di particolare disvalore, esistono altre condotte che sono comunque sanzionabili, anche se non comportano necessariamente una evasione contri-

butiva e fiscale; si pensi al caso in cui lo straordinario viene retribuito sotto una forma diversa, magari perché si è ormai raggiunto il limite massimo legale (250 ore annue o il limite minore individuato dalla contrattazione collettiva), ad esempio come premio, bonus o, addirittura, trasferta o rimborso spese.

Anche in questo caso si realizza sia la violazione della legge 112/2008 (in quanto si eseguono registrazioni infedeli sia per “quantità” che per “qualità” della prestazione lavorativa resa), sia la violazione del D.Lgs. 66/2003 (in quanto le ore di lavoro straordinario non vengono rilevate e retribuite a parte).

Anche nel caso di accantonamento dello straordinario nel monte ore, in assenza o in violazione di norme contrattuali che lo consentano, ovvero l'accantonamento delle ore di straordinario senza il riconoscimento della maggiorazione retributiva, ovvero l'utilizzo di modalità di calcolo del lavoro straordinario diverse da quelle contrattualmente previste (ad esempio, su base mensile anziché settimanale), in assenza di specifiche deroghe introdotte a livello di contrattazione collettiva di secondo livello, comporta la possibile violazione delle norme anzidette.

Omessa consegna del prospetto paga

Il regime sanzionatorio della legge 4/1953 si applica nel caso di “mancata consegna” del prospetto paga; tale fattispecie si realizza, ad esempio, nei rapporti di lavoro totalmente irregolari ma può verificarsi anche in rapporti regolari quando il datore di lavoro, per le ragioni più diverse, non consegna al lavoratore con cadenza mensile il LUL (anche quello contenente le spettanze di fine rapporto). La sanzione prevista va da 125 a 770 Euro per ogni LUL non consegnato.

TIROCINI FORMATIVI IN REGIONE PIEMONTE E LOMBARDIA.

La disciplina dei tirocini è stata affidata in larga parte alle Regioni, che hanno trovato il modo di normare, ciascuna per suo conto e sovente in modo assai diverso, la materia, soprattutto per quanto riguarda il numero di tirocini attivabili in funzione dell'organico aziendale, in tema di computo del predetto organico e in materia di indennità minima da corrispondere al tirocinante. Le tabelle che seguono sono state elaborate da ADAPT (www.adapt.it)

PIEMONTE

base di calcolo: dipendenti a tempo indeterminato, determinato superiore a sei mesi, stagionali per almeno tre mesi, soci e/o familiari coadiuvanti inseriti nell'impresa;

numero tirocinanti in funzione della base di calcolo:

da 0 a 5 soggetti computabili	1
da 6 a 20 soggetti computabili	2
oltre i 20 soggetti computabili	10%

indennità minima: Euro 600 con 40 ore settimanali, Euro 300 con 20 ore settimanali.

LOMBARDIA

base di calcolo: dipendenti a tempo indeterminato, determinato, collaboratori non occasionali con contratto di almeno 12 mesi, titolari di impresa e coadiuvanti, professionisti singoli o associati, soci di cooperative;

numero tirocinanti in funzione della base di calcolo:

da 0 a 5 soggetti computabili	1
da 6 a 20 soggetti computabili	2
oltre i 20 soggetti computabili	10%

indennità minima: Euro 400, Euro 300 con mensa o buoni pasto o se attività prestata per un massimo di 4 ore al giorno o presso una pubblica amministrazione.