



LUL, sono diffidabili tutte le sanzioni materialmente sanabili circolare 23 del 2011 del Ministero del Lavoro *di Michele Regina*

La diffida riduce, di fatto, e di diritto per il Ministero del Lavoro le sanzioni per il Lul (Libro unico del lavoro istituito dal dl 112 del 2008).

Arrivano dal Ministero del Lavoro con la Circolare 23 in commento i chiarimenti sulle sanzioni relative al Libro Unico del Lavoro (LUL) dopo il Collegato (Legge 183/2010), con particolare riferimento alle violazioni che si siano protratte per diversi periodi di paga e ai rapporti fra le violazioni del LUL e quelle relative al prospetto paga.

La Circolare 23 in seguito all'art. 33 del Collegato Lavoro 2010 (legge n. 183/2010) ha fornito chiarimenti sulle sanzioni relative al LUL e in merito ai rapporti delle violazioni in materia di LUL con quelle in materia di elaborazione e consegna del prospetto paga relativamente alle novità introdotte per la diffida obbligatoria.

Tali novità trovano rilevanza per la disciplina della tenuta del LUL per quelle inadempienze che siano materialmente sanabili.

In relazione all'art. 33, comma 2, legge n. 183/2010, il Ministero del Lavoro ritiene possano essere diffidabili ex art. 13, D.Lgs. n. 124/2004, tutti gli illeciti in materia di LUL.

Vi è un'eccezione alla suddetta regola: la mancata conservazione del Libro Unico del Lavoro, in quanto non è sanabile.

Questa non essendo sanabile consente agli altri inadempimenti una sanabilità. Per la Circolare non è diffidabile neanche l'omessa e infedele registrazione fatta con dolo, ovvero quando gli organi ispettivi accertino la volontà del trasgressore di alterare i dati riportati nel LUL.

Relativamente alle sanzioni per omessa, infedele e tardiva registrazione, il Ministero ha specificato che:

- non è sanzionabile il mancato aggiornamento del LUL per cause non imputabili a colpa o dolo del datore di lavoro;
- l'omessa o infedele registrazione dei dati, qualora la condotta illecita si sia protratta per più mensilità, comporta l'applicazione di tante sanzioni quante sono le mensilità interessate, in base al numero dei lavoratori coinvolti (fino a 10 o da 11 lavoratori in poi);
- nel caso in cui il LUL non sia stato redatto nei tempi previsti dalla normativa (cioè entro il 16 del mese successivo per ciascun mese di riferimento) per più di una mensilità, sono applicabili tante sanzioni quanti sono i mesi di mancata compilazione, in base al numero dei lavoratori interessati.

La consegna del prospetto paga ai lavoratori dipendenti, all'atto del pagamento della retribuzione, ai sensi dell'art. 39, comma 5, D.L. n. 112/2008, può essere perfezionata con la consegna al lavoratore di copia delle scritture effettuate nel Libro Unico del Lavoro.

In merito, la circolare ministeriale chiarisce che la sanzionabilità della mancata o errata compilazione del LUL, deve escludere la sanzione per la mancata consegna del prospetto paga, nel rispetto del principio del *ne bis in idem* proprio per evitare che un'unica condotta materiale posta in essere dal datore di lavoro sia assoggettata a due diverse sanzioni.

Tale principio vale anche nel caso in cui la condotta materiale si sia protratta per più mensilità.

Qualora, invece, il datore di lavoro non utilizzi il LUL per adempiere agli obblighi di consegna del prospetto di paga o non lo abbia neanche istituito, allora le sanzioni previste dall'art. 39, comma 7, D.L. n. 112/2008 e quelle dettate dall'art. 5, legge n. 4/1953, rimangono autonome.

Viene chiarito che le omesse e infedeli registrazioni nel prospetto paga, o la mancata o ritardata consegna dello stesso ai lavoratori, protratta per più mensilità, va identificata come un'unica azione.

Pertanto tutti gli illeciti che sono previsti per il Lul, come eccezione per la conservazione per il Lul, sono oggetto di diffida obbligatoria e con ammissione per regolarizzazione al pagamento della sanzione in misura minima. Nel caso di condotta illecita che si sia protratta per più periodi di paga si applicano tante sanzioni quanto sono le mensilità. Nel caso di specie nell'emanazione dell'ordinanza ingiunzione si dovrà verificare l'applicazione più grave aumentata di un terzo, al fine di evitare la duplicazione senza limite di tanti fatti illeciti analoghi.

Nel caso di scritture rilevatesi non regolari, rispetto al LUL è applicata una sola sanzione. Invece il datore che non utilizza il Lul è applicata una sanzione doppia.