

Ministero del lavoro – Unità e pluralità di illeciti amministrativi in materia di adempimenti relativi

24 Aprile 2008

Con la nota n. 5407 del 18 aprile scorso, che si allega per conoscenza, il Ministero del Lavoro ha fornito una serie di chiarimenti in merito alle violazioni ed alle relative sanzioni connesse all'irregolare tenuta dei libri obbligatori.

La prima questione chiarita dal Dicastero concerne l'ambito di applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione di un precetto.

Le ipotesi prospettate sono due: la prima concerne il caso di violazione di un precetto che coinvolga una pluralità di lavoratori; la seconda riguarda la possibilità di adottare con un unico documento più prescrizioni obbligatorie, di cui all'art. 15 del D. Lgs n. 124/04, per una pluralità di contravvenzioni poste in essere dallo stesso datore di lavoro.

In entrambi i casi, ha puntualizzato il Ministero, il principio generale prevede che da una condotta illecita, sia amministrativa che penale, anche se posta in essere in un medesimo arco temporale, devono scaturire tante sanzioni quanti sono i lavoratori interessati dalla violazione. Il Ministero ad ogni modo non esclude casi in cui dalla violazione di un precetto, che coinvolga una pluralità di lavoratori, possa scaturire una sanzione che sarà applicabile una sola volta, trattandosi di un unico illecito.

In virtù dei suddetti chiarimenti, il Dicastero ha poi ritenuto opportuno richiamare i criteri applicativi della normativa, con riferimento alle specifiche violazioni per ciascun libro obbligatorio. In particolare, con riferimento agli illeciti amministrativi, per l'irregolare tenuta del libro matricola è stato ricordato che il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 20 del Dpr n. 1124/65, deve annotare cronologicamente una serie di informazioni per ciascun prestatore d'opera e quindi non soltanto per i dipendenti. Tale adempimento deve essere posto in essere prima dell'ammissione al lavoro del lavoratore.

Gli obblighi relativi alla tenuta del libro matricola sono violati ogni volta che si ometta, prima dell'inizio della prestazione lavorativa, la registrazione di un prestatore d'opera e quando, con riferimento allo stesso lavoratore, si effettuino una o più inesattezze nella scritturazione. In entrambe le circostanze saranno rilevate tante condotte illecite quanti sono i lavoratori oggetto di omissione o inesatta scritturazione.

Relativamente alla possibilità di contestare o notificare gli illeciti, il Ministero distingue tre ipotesi:

- la prima riguarda il caso in cui la violazione venga accertata quando sia già scaduto il termine per i relativi adempimenti contributivi, ossia a periodo di paga scaduto. In tale circostanza la condotta non è sanzionabile, in quanto si verifica l'omissione del versamento contributivo ed il conseguente illecito amministrativo deve considerarsi connesso a violazioni in materia previdenziale ed assistenziale obbligatoria;
- la seconda ipotesi richiama il caso in cui la violazione sia accertata quando il termine per l'adempimento all'obbligo contributivo non sia ancora scaduto. In questo caso la condotta illecita deve essere sanzionata, in relazione a ciascun lavoratore, dopo aver esperito l'obbligo della diffida obbligatoria, di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/04;

- l'ultima ipotesi riguarda l'omessa o inesatta scritturazione di uno o più lavoratori per i quali siano stati effettuati tutti gli adempimenti contributivi. Anche in questo caso la condotta illecita deve essere riferita a ciascun lavoratore, sempre dopo aver esperito la procedura di diffida.

Con riferimento al libro paga sezione presenze, la nota ricorda che l'art. 20, co. 1, n. 2) del Dpr. 1124/65 prevede l'obbligo per i datori di lavoro di tenere un libro in cui siano riportate le indicazioni relative all'orario di lavoro, effettuato il giorno antecedente (o nei termini diversi previsti eccezionalmente dal comma 2 dell'art. 25 del suddetto Dpr), di ogni dipendente. Anche in questo caso il Ministero distingue tre ipotesi per la contestazione o notifica degli illeciti in caso di tenuta irregolare del suddetto documento. Pertanto, come per il libro matricola, anche per il libro paga sezione presenze sussistono tanti illeciti quanti sono i lavoratori oggetto di omissione o inesatte registrazioni e valgono le regole richiamate dalle tre ipotesi di cui sopra.

Relativamente al libro paga, la violazione che integra la previsione dell'illecito amministrativo, di cui all'art. 5, della L. n. 4/1953, riguarda la mancata consegna, contestuale all'atto di erogazione della retribuzione, del prospetto paga, ovvero la consegna ritardata accompagnata dall'incompletezza o dell'inesattezza del documento. Al riguardo, nel caso in cui la consegna del documento sia avvenuta in ritardo, ma anche in modo incompleto o inesatto, l'illecito dovrà essere ritenuto unico e pertanto dovrà essere applicata un'unica sanzione. È altrettanto evidente, chiarisce il Ministero, che sussisteranno tanti illeciti quanti sono i lavoratori oggetto della omissione della consegna e della incompletezza dei contenuti e per ogni mese in cui si verifichi tale omissione.

Gli ultimi chiarimenti della nota ministeriale riguardano la comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro, che deve essere effettuata indipendentemente dalla esistenza o meno della comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro, in quanto i due adempimenti sono indipendenti e come tali possono essere sanzionati autonomamente.

Infine, con riferimento agli illeciti penali ed in particolare alla possibilità di adottare con un unico atto più prescrizioni obbligatorie, anche se relative ad una pluralità di contravvenzioni poste in essere dallo stesso datore di lavoro, il Dicastero ha precisato che, pur se contenute in un unico documento, in tali casi devono essere adottate una pluralità di prescrizioni, specificando per ciascuna di esse la norma violata, la sanzione prevista, il nominativo del lavoratore a cui si riferisce nonché le modalità per sanare ciascuna singola posizione. Per questo motivo il calcolo dell'importo sanzionatorio, un quarto del massimo edittale, deve essere riferito a ciascun lavoratore.