

**CIRCOLARE DEL MINISTERO DEL LAVORO, DELLA SALUTE  
E DELLE POLITICHE SOCIALI 21 agosto 2008, n. 20**

Libro Unico del Lavoro e attività ispettiva - articoli 39 e 40 del decreto-legge n. 112 del 2008: prime istruzioni operative al personale ispettivo.

*In Gazzetta Ufficiale del 27 agosto 2008, n. 200*

Alle Direzioni regionali e provinciali del lavoro

Alla Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro

All'INPS - Direzione centrale vigilanza sulle entrate ed economia sommersa

All'INAIL - Direzione centrale rischi

All'ENPALS - Direzione generale - Servizio contributi e vigilanza

All'INPGI - Direzione per la riscossione dei contributi e vigilanza

All'IPSEMA - Direzione per la riscossione dei contributi e vigilanza

All'ENASARCO - Unita' organizzativa vigilanza e coordinamento

Al Comando carabinieri per la tutela del lavoro

e p.c. Alla Provincia autonoma di Bolzano

Alla Provincia Autonoma di Trento

Al Comando generale della Guardia di finanza

All'Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

All'Ispettorato regionale del lavoro di Catania

Al Consiglio nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro

Al Consiglio nazionale dell'ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili

Finalita'.

Obiettivo della presente circolare e' quello di evidenziare al

personale ispettivo, anche al fine di uniformarne l'azione sull'intero territorio nazionale, il radicale mutamento delle attività ispettive e di vigilanza a seguito della eliminazione dei libri paga e matricola e di altri libri obbligatori e della loro sostituzione, a far data dal 18 agosto 2008, con il libro unico del lavoro (articoli 39 e 40 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112).

Giova peraltro subito evidenziare, per comprendere la portata della misura e in attesa di ulteriori chiarimenti e indirizzi operativi, che la nuova disciplina sulla de-regolazione e semplificazione degli strumenti di gestione dei rapporti di lavoro si richiama integralmente alla filosofia preventiva e promozionale di cui al decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 (contenente misure di razionalizzazione delle funzioni ispettive e di vigilanza in materia di previdenza sociale e di lavoro a norma dell'art. 8 della legge 14 febbraio 2003, n. 30) e come tale va interpretata nella fase applicativa.

Abrogazioni.

Si evidenzia, in primo luogo, l'abrogazione ex art. 39, comma 10, del decreto-legge n. 112 del 2008, delle disposizioni che prevedevano l'istituzione e la tenuta dei preesistenti libri obbligatori in materia di lavoro. Sono espressamente abrogati:

1) gli articoli 20, 21, 25 e 26 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, che imponeva l'istituzione dei libri matricola e paga delle aziende soggette all'assicurazione Inail;

2) l'art. 134 del regio decreto 28 agosto 1924, n. 1422, che imponeva l'istituzione dei libri matricola e paga per le aziende soggette all'Inps;

3) l'art. 42 della legge 30 aprile 1969, n. 153, che stabiliva gli obblighi di conservazione dei libri di matricola e paga;

4) l'art. 9-quater, comma 1, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, che obbligava i datori di lavoro agricoli ad istituire e tenere il registro d'impresa;

5) l'art. 7 della legge 9 novembre 1955, n. 1122, che prevedeva l'istituzione dei libri matricola e paga per le aziende giornalistiche;

6) gli articoli 39 e 41 del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, che prevedevano particolari registrazioni sui libri di matricola e paga in materia di assegni familiari;

7) il comma 1178 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, che sanzionava la mancata istituzione e l'omessa esibizione dei libri di matricola e paga (cd. «supersanzione»).

Sono inoltre implicitamente abrogate anche le seguenti disposizioni, che richiamano direttamente gli abrogati libri di matricola e paga:

1) l'art. 16, commi 4 e 5, del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 16 luglio 1947, n. 708, che fanno riferimento ai libri paga e matricola per i lavoratori dello spettacolo;

2) gli articoli 2 e 3, comma 1, della legge 24 ottobre 1966, n. 934, che fanno riferimento ai libri paga e matricola per l'assicurazione contro le malattie.

Sono state poi modificate (ex art. 39, comma 9, e art. 40, commi 1 e 3, del decreto legge n. 112 del 2008) ulteriori disposizioni per uniformare gli adempimenti al libro unico del lavoro:

1) le disposizioni della legge 18 dicembre 1973, n. 877 che prevedevano l'obbligo di istituzione e tenuta del registro dei lavoratori a domicilio e del libretto personale di controllo;

2) l'art. 8 del decreto legislativo 19 novembre 2007, n. 234, che imponeva la tenuta di un apposito registro per l'orario di lavoro dei lavoratori mobili nelle imprese di autotrasporto;

3) l'art. 5 della legge 11 gennaio 1979, n. 12, che prevedeva

l'obbligo di tenuta sul luogo di lavoro di copia dei libri obbligatori di lavoro affidati al consulente del lavoro.

Con l'entrata in vigore del decreto ministeriale 9 luglio 2008 le norme ora specificamente elencate devono intendersi definitivamente abrogate e, conseguentemente, non piu' in vigore.

Libro unico del lavoro: soggetti obbligati.

Rientrano tra i soggetti obbligati alla istituzione e alla tenuta del nuovo libro obbligatorio i datori di lavoro privati di qualsiasi settore, compresi i datori di lavoro agricoli, quelli dello spettacolo, quelli dell'autotrasporto e quelli marittimi, con la sola eccezione dei datori di lavoro domestico.

Nel libro unico del lavoro dovranno trovare posto i dati riferiti a:

1) lavoratori subordinati, anche se occupati presso sedi operative situate all'estero, compresi i lavoratori in missione nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro e i lavoratori distaccati;

2) i collaboratori coordinati e continuativi, indipendentemente dalla modalita' organizzativa (con o senza progetto);

3) gli associati in partecipazione con apporto lavorativo (anche se misto, capitale e lavoro).

Non sono piu' oggetto di registrazione, invece, i dati riguardanti:

1) i collaboratori e i coadiuvanti delle imprese familiari;

2) i coadiuvanti delle imprese commerciali;

3) i soci lavoratori di attivita' commerciale e di imprese in forma societaria.

Non rientrano, pertanto, tra gli obbligati alla tenuta del libro unico del lavoro:

1) le societa' cooperative di produzione e lavoro ed ogni altro tipo di societa', anche di fatto, per il lavoro manuale e non manuale (quando sovrintendono al lavoro altrui) dei rispettivi soci; le societa', anche cooperative, sono obbligate a istituire il libro unico per i soci solo nel momento in cui gli stessi instaurano uno specifico rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa, nonche' per i propri dipendenti, collaboratori e associati in partecipazione con apporto di lavoro, alla medesima stregua della generalita' dei datori di lavoro;

2) l'impresa familiare per il lavoro, con o senza retribuzione, del coniuge, dei figli e degli altri parenti e affini, che nell'impresa prestino attivita' manuale o non manuale (salvo che non siano dipendenti, collaboratori coordinati o associati in partecipazione con apporto lavorativo);

3) i titolari di aziende individuali artigiane che non occupano lavoratori dipendenti, collaboratori coordinati o associati in partecipazione, ma operino col solo lavoro del titolare o avvalendosi esclusivamente di soci o familiari coadiuvanti;

4) le societa' (di persone e di capitali) e le ditte individuali del commercio (terziario) che non occupino dipendenti, collaboratori coordinati e continuativi a progetto, associati in partecipazione o simili, ma operino solo col lavoro del titolare o dei soci lavoratori.

Sono, infine, esentate dalla tenuta del libro unico del lavoro le pubbliche amministrazioni, le quali provvedono alle prescritte registrazioni mediante i fogli o cedolini o ruoli di paga, elaborati individualmente per ciascun dipendente pubblico.

Obbligo di istituzione e tenuta.

Il libro unico del lavoro assolve la funzione essenziale di documentare a ogni singolo lavoratore lo stato effettivo del proprio rapporto di lavoro e agli organi di vigilanza lo stato occupazionale della impresa.

Ai sensi dell'art. 39, comma 1, del decreto-legge n. 112 del 2008, «il datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico, deve istituire e tenere il libro unico del lavoro».

Le nuove disposizioni obbligano dunque il datore di lavoro a istituire e tenere un solo ed unico libro, anche in presenza di piu' posizioni assicurative e previdenziali in ambito aziendale o di piu' sedi di lavoro, sebbene stabili ed organizzate.

Per effetto di quanto previsto dall'art. 1 del decreto ministeriale 9 luglio 2008, la tenuta e la conservazione del libro unico del lavoro puo' essere effettuata soltanto mediante la utilizzazione di uno dei seguenti sistemi, che si adattano perfettamente alle procedure attualmente in uso:

a) a elaborazione e stampa meccanografica su fogli mobili a ciclo continuo, con numerazione di ogni pagina e vidimazione prima della messa in uso presso l'INAIL o, in alternativa, con numerazione e vidimazione effettuata, dai soggetti appositamente autorizzati dall'INAIL, in sede di stampa del modulo continuo;

b) a stampa laser, con autorizzazione preventiva, da parte dell'INAIL, alla stampa e generazione della numerazione automatica;

c) su supporti magnetici, sui quali ogni singola scrittura costituisca documento informatico e sia collegata alle registrazioni in precedenza effettuate, o ad elaborazione automatica dei dati, garantendo oltre la consultabilita', in ogni momento, anche la inalterabilita' e la integrita' dei dati, nonche' la sequenzialita' cronologica delle operazioni eseguite, nel rispetto delle regole tecniche di cui all'art. 71 del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82; tali sistemi sono sottratti ad obblighi di vidimazione ed autorizzazione, previa apposita comunicazione scritta, anche a mezzo fax o e-mail, alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, prima della messa in uso, con indicazione dettagliata delle caratteristiche tecniche del sistema adottato.

Come si nota, le modalita' di tenuta del libro unico del lavoro rispettano l'esigenza di non irrigidire in alcun modo le odierne modalita' di tenuta - anche informatica - dei libri di matricola, paga e presenze, mirando tuttavia alla piena attuazione dei sistemi di elaborazione.

Con specifico riferimento alla modalita' di tenuta su supporti magnetici, va precisato, ulteriormente, che i documenti informatici che compongono il libro unico del lavoro devono avere la forma di documenti statici non modificabili e devono essere emessi, al fine di garantirne l'attestazione della data, l'autenticita' e l'integrita', con l'apposizione del riferimento temporale e della sottoscrizione elettronica. Essi possono essere memorizzati su qualsiasi supporto di cui sia garantita la leggibilita' nel tempo, purché rimanga sempre assicurato l'ordine cronologico e non vi sia soluzione di continuita' per ciascun periodo di paga. Inoltre, devono essere consentite le funzioni di ricerca e di estrazione delle informazioni dagli archivi informatici in relazione al cognome e nome e al codice fiscale del lavoratore, alla data e alle associazioni logiche di tali dati. Il libro unico su supporti magnetici deve essere reso leggibile e, a richiesta, disponibile su supporto cartaceo o informatico (formato «pdf»), in caso di verifiche, controlli o ispezioni.

Quale che sia il sistema di tenuta adottato, resta fermo l'obbligo, in fase di stampa, di attribuire a ciascun foglio che compone il libro unico del lavoro una numerazione sequenziale, conservando eventuali fogli deteriorati o annullati.

Si ricava, altresì, dalla norma l'impossibilita' di istituire sezioni distinte del libro unico del lavoro, il quale dovra' essere costituito da un documento unitario, quanto a vidimazione, numerazione, registrazioni, tenuta e conservazione. Peraltro, deve ritenersi corretta, e quindi non sanzionabile, all'interno del libro unico del lavoro regolarmente istituito, l'eventuale elaborazione separata del calendario delle presenze, mantenendo ovviamente una numerazione sequenziale. In ottica semplificatrice, i dati del calendario delle presenze potranno essere esposti sul libro unico del lavoro anche con modalita' analoghe a quelle in atto con riferimento

alla sezione presenze dell'abrogato libro paga, secondo l'organizzazione della singola azienda o del soggetto cui è affidata la elaborazione e la tenuta del libro stesso, ferma restando l'unicità documentale del libro unico del lavoro.

Con riferimento alla violazione dell'obbligo di istituzione va immediatamente segnalato come l'odierno regime sanzionatorio stabilisca una sanzione rigorosa, ma più equilibrata rispetto al passato. A fronte della introduzione della comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro, il libro unico del lavoro non soccorre più a esigenze di contrasto al lavoro sommerso, ma consente agli organi ispettivi l'analisi approfondita e specifica della regolarità di gestione dei rapporti di lavoro con riguardo ai profili retributivi, assicurativi, previdenziali e fiscali, agli aspetti sostanziali di inquadramento contrattuale e professionale, di corretto sviluppo dell'orario di lavoro e dei tempi di riposo, della fruizione di ferie e permessi, della esatta valorizzazione e gestione delle assenze tutelate.

Quanto alla violazione dell'obbligo di tenuta la condotta sanzionabile riguarda esclusivamente le irregolarità riscontrate riguardo alla adozione di una delle modalità di cui al richiamato art. 1 del decreto ministeriale 9 luglio 2008.

La sanzione pecuniaria amministrativa per la violazione dell'obbligo di istituzione e tenuta del libro unico del lavoro è ora stabilita dall'art. 39, comma 6, del decreto-legge n. 112/2008 nell'importo da 500 a 2.500 euro.

La condotta illecita specificamente sanzionata riguarda le ipotesi in cui il datore di lavoro:

- 1) risulti del tutto sprovvisto del libro unico del lavoro;
- 2) abbia messo in uso un libro unico del lavoro senza rispettare uno dei sistemi di tenuta previsti dall'art. 1 del decreto ministeriale 9 luglio 2008 e sopra richiamati.

Quanto alla diffida obbligatoria (di cui all'art. 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124) l'istituto è pienamente applicabile, trattandosi di inosservanza sanabile, perché materialmente realizzabile, secondo quanto illustrato dalla Circolare di questo Ministero del 23 marzo 2006, n. 9. Il datore di lavoro che ottemperi si troverà ammesso a pagare la sanzione minima pari a Euro 500.

Luogo di tenuta.

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, del decreto ministeriale 9 luglio 2008, il luogo di tenuta e conservazione del libro unico non è più, come in passato, il «luogo in cui si esegue il lavoro», ma alternativamente:

- a) la sede legale dell'impresa;
- b) lo studio del consulente del lavoro o di altro professionista abilitato (art. 5, comma 1, della legge n. 12/1979);
- c) i servizi e i centri di assistenza delle associazioni di categoria delle imprese artigiane e delle altre piccole imprese, anche in forma cooperativa.

Per i gruppi di impresa si ricorda che, ai sensi dell'art. 31, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la società capogruppo può essere affidataria di tutti gli adempimenti di cui all'art. 1 della legge n. 12/1979 per le società collegate del gruppo, ivi compreso l'affidamento della tenuta del libro unico del lavoro.

Scompare, peraltro, la necessità di istituire e tenere copie «conformi» del libro obbligatorio, mentre resta fermo l'obbligo di preventiva comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente dell'affidamento della tenuta del libro unico del lavoro al consulente del lavoro, al professionista autorizzato o al servizio o centro di assistenza.

Numerazione unitaria.

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, del decreto ministeriale 9 luglio

2008, i consulenti del lavoro, i professionisti e gli altri soggetti abilitati di cui all'art. 1, commi 1 e 4, della legge n. 12/1979, autorizzati ad adottare un sistema di numerazione unitaria del libro unico del lavoro per i datori di lavoro assistiti devono, preventivamente, ottenere delega scritta da ciascun datore di lavoro assistito, la quale potra' risultare anche dalla lettera di incarico o da altro documento similare.

Contestualmente alla prima richiesta di autorizzazione i medesimi soggetti dovranno inviare all'INAIL, in via telematica, un elenco dei datori di lavoro assistiti, indicandone il codice fiscale. Gli stessi, inoltre, dovranno provvedere a comunicare all'Istituto, sempre in via telematica, la formalizzazione dell'incarico da parte di un nuovo datore di lavoro ovvero la cessazione dell'incarico nei confronti di uno dei datori di lavoro gia' comunicati, entro trenta giorni dall'evento.

I soggetti gia' abilitati alla tenuta del libro paga unificato per piu' datori di lavoro, ferma restando tale abilitazione, sono tenuti, entro la fine del periodo transitorio, a presentare un elenco dei soggetti assistiti all'INAIL. L'Istituto provvedera' a una verifica formale delle condizioni di autorizzazione, soprattutto per quanto attiene alla repressione di eventuali ipotesi di abusivismo. Appare opportuno precisare che la numerazione unitaria, indipendentemente dalle modalita' di realizzazione del libro unico, dovra' essere unica per ciascuna autorizzazione.

Si ritiene, infine, di dover confermare la facolta' delle sedi INAIL, anche su indicazione della Direzione provinciale del lavoro, di sospendere o revocare le autorizzazioni alla numerazione unitaria in tutti i casi in cui la tenuta del libro unico del lavoro da parte del soggetto autorizzato mostri elementi di dolo o di gravi mancanze rispetto alle modalita' di regolare gestione dello stesso, sia relativamente alla tenuta unitaria che riguardo alle scritturazioni eseguite.

Obblighi di registrazione: contenuti.

Le registrazioni sul libro unico del lavoro, ai sensi dell'art. 39, comma 1, del decreto-legge n. 112 del 2008 sono obbligatorie non soltanto per la generalita' dei lavoratori subordinati inseriti nell'organizzazione d'impresa, compresi i lavoratori in somministrazione (che pertanto risulteranno iscritti nel libro unico dell'utilizzatore oltreche' in quello dell'agenzia per il lavoro che li assume), ma anche per:

- 1) collaborazione coordinata e continuativa;
- 2) collaborazione coordinata e continuativa a progetto;
- 3) collaborazione coordinata e continuativa occasionale (cd. «mini-co.co.co.»);
- 4) associazione in partecipazione con apporto di lavoro.

Per ciascun lavoratore il cui rapporto di lavoro sia riconducibile a una delle tipologie contrattuali menzionate devono essere indicati:

- 1) il nome e cognome;
- 2) il codice fiscale;
- 3) la qualifica e il livello di inquadramento contrattuale (nei casi in cui ricorrono);
- 4) la retribuzione base;
- 5) l'anzianita' di servizio;
- 6) le relative posizioni assicurative e previdenziali.

Inoltre, in base alle previsioni del secondo comma dello stesso art. 39, nel libro unico del lavoro deve essere effettuata qualsiasi annotazione riferita a dazioni in danaro o in natura corrisposte o gestite dal datore di lavoro. Devono essere comprese, quindi, nelle registrazioni obbligatorie:

- 1) le somme a titolo di rimborso spese;
- 2) le trattenute a qualsiasi titolo effettuate;
- 3) le detrazioni fiscali;
- 4) i dati relativi agli assegni per il nucleo familiare;

5) le prestazioni ricevute da enti e istituti previdenziali.

Le somme erogate a titolo di premio o per prestazioni di lavoro straordinario devono essere individuate specificatamente.

Il libro unico del lavoro, inoltre, deve contenere il calendario delle presenze. Per i lavoratori dipendenti dovranno risultare registrate, per ogni giorno:

- 1) il numero delle ore di lavoro effettuate;
- 2) l'indicazione delle ore di straordinario;
- 3) le eventuali assenze dal lavoro, anche non retribuite;
- 4) le ferie;
- 5) i riposi.

Ai sensi dell'art. 1, comma 2, del decreto ministeriale 9 luglio 2008, le annotazioni relative alla presenza o assenza dei lavoratori devono essere effettuate utilizzando causali inequivoche, risultanti da apposita legenda tenuta anche separatamente dal libro unico.

Con riferimento ai lavoratori che sono retribuiti in misura fissa o a giornata intera o con riguardo a periodi superiori deve essere annotata soltanto la giornata di presenza al lavoro; pare opportuno precisare, tuttavia, che anche in tale ipotesi permane l'obbligo di indicare la causale relativa alle assenze. Tale obbligo si intende inoltre esteso ai collaboratori autonomi iscritti sul libro unico del lavoro, con riguardo alle assenze che hanno riflesso su istituti legali o prestazioni previdenziali.

Nei casi in cui il lavoratore non percepisca alcuna retribuzione o compenso (ad esempio nel caso di taluni collaboratori amministratori di società) o non svolga la propria prestazione lavorativa (ad esempio lavoratore intermittente nei periodi di stand by) la registrazione sul libro unico del lavoro deve avvenire, in ottica semplificatrice, solo in occasione della prima immissione al lavoro e, successivamente, per ogni mese in cui il lavoratore si trovi a svolgere l'attività lavorativa o a percepire compensi o somme, nonché al termine del rapporto medesimo. In caso di lavoro a chiamata con obbligo di risposta le scritturazioni sul libro unico sono da intendersi sempre obbligatorie, anche nei periodi in cui il lavoratore percepisce la sola indennità di disponibilità.

Per quanto attiene ai collaboratori coordinati e continuativi e agli associati in partecipazione vanno esclusi dalle registrazioni nel libro unico del lavoro tutti quei soggetti che svolgano tali attività in forma professionale o imprenditoriale autonoma, quali, a titolo esemplificativo:

agenti e rappresentanti individuali che svolgono l'attività in forma di impresa;

amministratori, sindaci e componenti di collegi e commissioni, i cui compensi sono attratti nei redditi di natura professionale;

associati in partecipazione, che svolgano tale attività in forma imprenditoriale o quale parte della propria attività di impresa o lavoro autonomo.

Per quanto riguarda i lavoratori in somministrazione, l'utilizzatore dovrà limitarsi ad annotare i dati identificativi del lavoratore (nome, cognome, codice fiscale, qualifica e livello di inquadramento contrattuale, agenzia di somministrazione), mentre il somministratore dovrà procedere alle annotazioni integrali anche con riferimento al calendario delle presenze e ai dati retributivi.

In ottica semplificatrice, i datori di lavoro agricoli che, assumendo lavoratori per un numero di giornate non superiore a 270 in ragione di anno, adottavano il registro d'impresa semplificato (allegato B del decreto ministeriale 29 settembre 1995) sono esonerati dal documentare la registrazione delle presenze nel libro unico del lavoro.

Con riferimento al lavoro a domicilio, le modifiche apportate alla legge n. 877 del 1973 dall'art. 39, comma 9, del decreto-legge n. 112 del 2008 comportano che nel libro unico del lavoro dovranno essere riportati, con riferimento a ciascun lavoratore a domicilio, anche i

seguenti dati:

- 1) le date e le ore di consegna del lavoro;
- 2) le date e le ore di riconsegna del lavoro;
- 3) la descrizione del lavoro eseguito;
- 4) la specificazione della quantita' e della qualita' del lavoro eseguito.

In ottica semplificatrice, i dati sul lavoro a domicilio potranno essere esposti sul libro unico del lavoro, regolarmente istituito e tenuto, anche con modalita' analoghe a quelle in atto con riferimento all'abrogato libretto personale di controllo, secondo l'organizzazione della singola azienda o del soggetto cui e' affidata la elaborazione e la tenuta del libro stesso, ferma restando l'unicita' documentale del libro unico del lavoro.

Infine, secondo le disposizioni di cui all'art. 39, comma 5, del decreto-legge n. 112 del 2008 il datore di lavoro puo', nei confronti dei lavoratori subordinati, assolvere all'obbligo di consegna del prospetto di paga mediante consegna di una fotocopia delle scritturazioni effettuate sul libro unico del lavoro. In tal caso, tuttavia, l'adempimento si intende comunque assolto anche se la copia delle registrazioni consegnata al lavoratore non comprende i dati relativi al calendario delle presenze.

Obblighi di registrazione: profili sanzionatori.

Il decreto-legge n. 112 del 2008 ha innovato sul sistema sanzionatorio previgente che puniva l'omessa o errata registrazione dei dati sui libri obbligatori di lavoro con riferimento alle regole di corretta compilazione e alle violazioni di carattere meramente formale. L'art. 39, comma 7, collega infatti la reazione punitiva alle ipotesi di sostanziale incidenza della condotta illecita sui profili di tutela dei lavoratori. Il datore di lavoro non puo' dunque essere punito per gli errori di carattere meramente materiale e formale e per le omesse registrazioni che non incidono sui trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali.

Oggetto di sanzione sono pertanto unicamente le omesse e le infedeli registrazioni che direttamente comportano un disvalore ai fini retributivi, previdenziali (contributivi e assicurativi) o fiscali relativamente al singolo rapporto di lavoro, ovvero un occultamento ai fini legali: si tratta di due distinte ipotesi di violazione, una di tipo omissivo (i dati non sono stati registrati), una di tipo commissivo (i dati sono registrati in modo non corrispondente al vero).

A integrare la condotta concorre l'omissione o l'infedelta' nella registrazione di uno qualsiasi dei dati che abbiano riflesso immediato sugli aspetti legati alla retribuzione o al trattamento fiscale o previdenziale del rapporto di lavoro, senza che la violazione possa ritenersi realizzata per ciascun dato omesso o infedelmente trascritto.

Non rientrano fra le condotte punibili i casi 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 la difficolta' 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.

La sanzione pecuniaria amministrativa e' distinta in base alla gravita' della condotta, sulla scorta del numero dei lavoratori interessati dalle omesse o infedeli registrazioni sostanziali:

1) fino a dieci lavoratori l'importo della sanzione va da 150 a 1500 euro;

2) da undici lavoratori in su la sanzione va da 500 a 3000 euro.

Per il calcolo dei lavoratori soccorre il criterio indicato dall'art. 5, comma 2, del decreto ministeriale 9 luglio 2008, secondo cui devono computarsi i lavoratori subordinati, a prescindere



dall'effettivo orario di lavoro svolto, i collaboratori coordinati e continuativi e gli associati in partecipazione con apporto lavorativo, che siano iscritti sul libro unico del lavoro e risultino ancora in forza al momento della commissione dell'illecito. Per evitare inaccettabili sperequazioni, ai fini sanzionatori, si ritiene di dover computare anche i lavoratori occupati «in nero» nel periodo di riferimento, il cui rapporto di lavoro sia riconducibile ad una delle tipologie contrattuali iscrivibili nel libro unico del lavoro.

La diffida obbligatoria e' applicabile nei casi di omissione, trattandosi di inosservanza sanabile, in quanto le registrazioni omesse sono materialmente realizzabili (il datore di lavoro che ottempera e' ammesso a pagare la sanzione minima pari a Euro 150, fino a dieci lavoratori, e a Euro 500, se la violazione si riferisce a piu' di dieci lavoratori). Non cosi' nei casi di infedele registrazione, trattandosi di condotta di tipo commissivo.

Obblighi di registrazione: limiti temporali.

Le scritturazioni obbligatorie sul libro unico del lavoro, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del decreto-legge n. 112 del 2008, con riferimento ai dati di cui ai commi 1 e 2, devono avvenire «per ciascun mese di riferimento, entro il giorno 16 del mese successivo». Ponendosi la norma lo scopo evidente di uniformare il termine ultimo delle scritturazioni a quello relativo ai versamenti contributivi, si ritengono in ogni caso non tardive, e quindi non sanzionabili, le scritturazioni effettuate con riferimento al termine di versamento mensile, in tutti i casi in cui lo stesso sia posposto per la particolare ricorrenza del giorno di scadenza.

Ai sensi dell'art. 1, comma 3, del decreto ministeriale 9 luglio 2008, viene fatta salva la facolta', per le aziende che hanno in uso una retribuzione «sfasata», di seguitare a valorizzare le presenze nel mese successivo, evitando qualsiasi complicazione: la registrazione dei dati variabili delle retribuzioni puo' avvenire, infatti, con un differimento non superiore ad un mese, a condizione che di cio' sia data precisa annotazione sul libro unico del lavoro. Al riguardo, si precisa, tuttavia, che possono essere oggetto di registrazione differita i soli dati variabili retributivi, permanendo l'obbligo di annotare sul libro unico del lavoro - per ciascun periodo entro il giorno 16 del mese successivo - le presenze del periodo di riferimento.

La sanzione pecuniaria amministrativa, di cui all'art. 39, comma 7, del decreto-legge n. 112 del 2008 e', anche in questo, caso differenziata in ragione della gravita' della condotta, in base al numero dei lavoratori interessati, calcolati secondo i criteri gia' richiamati di cui all'art. 5, comma 2, del decreto ministeriale 9 luglio 2008:

1) fino a dieci lavoratori l'importo della sanzione va da 100 a 600 euro;

2) da undici lavoratori in su la sanzione va da 150 a 1500 euro.

La diffida obbligatoria e' applicabile in tutti i casi di tardiva registrazione, nella forma della cd. «diffida ora per allora», trattandosi di inosservanza sanabile, in quanto le registrazioni, seppure in ritardo, sono state materialmente effettuate e l'interesse previsto dalla norma e' stato recuperato (il datore di lavoro e' ammesso a pagare la sanzione pecuniaria minima pari a Euro 100, fino a dieci lavoratori, e a Euro 150, se la violazione si riferisce a piu' di dieci lavoratori).

Obbligo di esibizione.

Sotto il profilo della vigilanza il termine di compilazione del nuovo libro obbligatorio di lavoro comporta che gli ispettori all'atto dell'accesso ispettivo in azienda, o in una delle sedi della azienda, si troveranno a richiedere l'esibizione del libro unico aggiornato fino al mese precedente (se l'ispezione avviene dopo il 16 del mese) ovvero fino a due mesi precedenti (se l'ispezione avviene prima del 16 del mese).

Ovviamente, nell'uno e nell'altro caso, i funzionari accertatori ordineranno l'esibizione del libro unico del lavoro aggiornato al mese in corso in data successiva al 16 del mese seguente quello di avvio dell'ispezione.

Resta ferma, naturalmente, la verifica della corretta instaurazione dei rapporti di lavoro dei lavoratori trovati intenti al lavoro all'atto dell'accesso ispettivo, mediante l'esame delle comunicazioni obbligatorie preventive di instaurazione.

L'obbligo di esibizione, peraltro, grava, a seconda dei casi, sul datore di lavoro, sul consulente del lavoro o su uno dei professionisti parimenti autorizzati, o ancora sul servizio o centro di assistenza della associazione di categoria.

a) Il datore di lavoro.

Il datore di lavoro soggetto all'obbligo di istituzione del libro unico del lavoro, che lo detenga nella sede legale, e' altresì obbligato alla «esibizione agli organi di vigilanza» di cui all'art. 39, comma 6, del decreto-legge n. 112 del 2008.

L'art. 3, comma 2, del decreto ministeriale 9 luglio 2008 precisa che il libro unico del lavoro deve essere esibito tempestivamente (e cioè prima che l'ispettore proceda alla redazione del «verbale di primo accesso ispettivo») dal datore di lavoro agli organi di vigilanza nel luogo in cui si esegue il lavoro, solo quando si tratta di sede stabile di lavoro, prevedendo che l'esibizione possa avvenire anche a mezzo fax o posta elettronica.

Per l'individuazione della sede stabile (con riferimento, ovviamente, alle sole aziende multilocalizzate) soccorre il criterio definitorio di cui all'art. 5, comma 1, del decreto ministeriale 9 luglio 2008, secondo cui deve considerarsi «sede stabile di lavoro» soltanto quella articolazione autonoma della impresa, stabilmente organizzata, che si presenta idonea ad espletare, in tutto o in parte, l'attività aziendale e risulta dotata degli strumenti necessari, anche con riguardo alla presenza di uffici amministrativi.

Qualora l'ispezione del lavoro riguardi attività mobili o itineranti, le cui procedure operative comportino lo svolgimento delle prestazioni lavorative presso più luoghi di lavoro nell'ambito della stessa giornata o sono caratterizzate dalla mobilità dei lavoratori sul territorio, il personale ispettivo procederà a formulare espressamente la richiesta di esibizione del libro unico del lavoro, in apposito «verbale di primo accesso ispettivo» che diviene prassi necessaria e indispensabile per qualsiasi funzionario accertatore, a garanzia del corretto andamento del procedimento ispettivo.

La sanzione pecuniaria amministrativa prevista dall'art. 39, comma 6, del decreto-legge n. 112 del 2008, e' fissata nell'importo da 200 a 2000 euro. L'inosservanza non e' ammessa alla procedura di diffida obbligatoria, trattandosi di condotta commissiva, materialmente insanabile.

b) Il consulente del lavoro.

L'art. 5, comma 1, della legge n. 12 del 1979, nel testo novellato dall'art. 40, comma 1, del decreto-legge n. 112 del 2008, unificando gli originari primo e terzo comma della disposizione, conferma la facoltà per il datore di lavoro di affidare la tenuta del libro unico direttamente al consulente del lavoro o ad uno degli altri professionisti contemplati dall'art. 1, comma 1, della legge n. 12 del 1979, ribadendo l'onere per il datore di lavoro di comunicare preventivamente alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio il nome, le generalità e l'indirizzo del professionista cui ha conferito l'incarico di tenuta e cura del libro unico del lavoro (e dell'altra documentazione di lavoro).

Il consulente del lavoro e gli altri professionisti sono sanzionabili per non aver esibito e portato in visione il libro unico del lavoro, conservato e tenuto presso il proprio studio, solo qualora siano decorsi quindici giorni dalla richiesta espressamente

formulata nel «verbale di primo accesso ispettivo», a norma dell'art. 3, comma 3, del decreto ministeriale 9 luglio 2008, senza opporre un «giustificato motivo» ostativo o impeditivo.

In caso di prima violazione il professionista che non ottempera all'ordine di esibizione impartito dall'organo di vigilanza va incontro alla sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 1000 euro (la diffida obbligatoria non trova applicazione, in quanto trattasi di condotta commissiva).

Peraltro, nel caso in cui il professionista risulti recidivo, ai sensi dell'art. 8-bis della legge n. 689 del 1981, ferma restando l'irrogazione della sanzione pecuniaria amministrativa, il funzionario accertatore che contesta la violazione deve darne tempestivamente comunicazione al Consiglio provinciale dell'Ordine professionale di appartenenza del trasgressore, per l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari.

c) Le associazioni di categoria.

Ai sensi dell'art. 39, comma 6, del decreto-legge n. 112 del 2008, i soggetti di cui all'art. 1, comma 4, della legge 11 gennaio 1979, n. 12, vale a dire i servizi e i centri di assistenza delle associazioni di categoria delle imprese artigiane e delle altre piccole imprese, anche in forma cooperativa, possono tenere presso i loro uffici il libro unico del lavoro.

Pur in assenza di esplicita previsione normativa, in una lettura sistematica della norma, deve ritenersi che anche per l'affidamento del libro ai servizi e ai centri di assistenza delle associazioni di categoria, i datori di lavoro interessati devono provvedere alla preventiva comunicazione scritta alla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente, con riferimento alle generalità del soggetto al quale è stato affidato l'incarico, nonché al luogo dove il libro unico è materialmente reperibile.

Inoltre il personale ispettivo dovrà attentamente vigilare, in contrasto a forme di abusivismo, che i servizi e i centri di assistenza di cui trattasi svolgano la propria attività esclusivamente a favore delle imprese associate e iscritte alle rispettive associazioni di categoria.

Sul piano sanzionatorio, il legislatore prevede una sanzione pecuniaria amministrativa differenziata in base alla gravità della condotta tenuta.

A fronte di una prima e isolata inosservanza, sempreché siano decorsi quindici giorni dalla richiesta espressamente formulata nel «verbale di primo accesso ispettivo», a norma dell'art. 3, comma 3, del decreto ministeriale 9 luglio 2008, e non sia stato opposto un «giustificato motivo» ostativo o impeditivo, le associazioni di categoria sono tenute alla sanzione da 250 a 2000 euro. In caso di recidiva nella violazione dell'obbligo di esibizione la sanzione pecuniaria va da 500 a 3000 euro. La diffida obbligatoria non può applicarsi, trattandosi di condotta commissiva.

Elenchi riepilogativi mensili.

Secondo le previsioni dell'art. 4, comma 1, del decreto ministeriale 9 luglio 2008, viene eliminato l'obbligo di riepilogo mensile delle retribuzioni, mentre è attribuito al personale ispettivo, in occasione dell'accesso in azienda, il potere di richiedere ai datori di lavoro che occupino oltre dieci lavoratori oppure operino con più sedi stabili di lavoro di esibire appositi elenchi riepilogativi mensili del personale occupato - anche con riferimento ai soggetti che risultano iscritti nel libro unico del lavoro senza percepire alcuna retribuzione o compenso o senza svolgere alcuna prestazione lavorativa - e dei dati individuali relativi alle presenze, alle ferie e ai tempi di lavoro e di riposo, aggiornati all'ultimo periodo di registrazione sul libro unico del lavoro, anche suddivisi per ciascuna sede di lavoro.

Per il calcolo dei lavoratori e per la individuazione delle sedi stabili di lavoro soccorrono i criteri indicati dall'art. 5 del

medesimo decreto ministeriale.

Il comma secondo dello stesso art. 4 chiarisce che il personale ispettivo ha facoltà di richiedere gli elenchi riepilogativi mensili relativi ai cinque anni che precedono l'inizio dell'accertamento, dovendo però aver cura di verificare, caso per caso, la materiale possibilità di realizzazione e di esibizione degli stessi da parte del datore di lavoro, del consulente del lavoro o del servizio o centro di assistenza della associazione di categoria.

L'omessa esibizione dei suddetti elenchi riepilogativi mensili non è soggetta a sanzione pecuniaria amministrativa.

Obbligo di conservazione.

A norma dell'art. 6, comma 1, del decreto ministeriale 9 luglio 2008, il datore di lavoro ovvero il consulente del lavoro, i professionisti autorizzati o i servizi e centri di assistenza delle associazioni di categoria che detengono il libro hanno l'obbligo di conservare il libro unico del lavoro per la durata di cinque anni dalla data dell'ultima registrazione e di custodirlo nel rispetto del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Il secondo comma del citato art. 6, peraltro, estende il medesimo termine di conservazione, per la durata di cinque anni dalla ultima registrazione, ai libri obbligatori in materia di lavoro dismessi in seguito all'entrata in vigore della semplificazione di cui al decreto-legge n. 112 del 2008.

Non si possono tacere gli effetti positivi del dimezzamento dei termini di conservazione che impongono agli organi di vigilanza, anche nelle ipotesi di verifiche che attengono alla ricostruzione dei crediti contributivi nel termine decennale, di acquisire la documentazione d'ufficio o da parte del lavoratore denunciante, senza gravare il soggetto ispezionato.

A norma dell'art. 39, comma 7, del decreto-legge n. 112 del 2008, la mancata conservazione del libro unico, ma anche dei libri preesistenti ora dismessi, per il periodo indicato è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da Euro 100 a Euro 600. La diffida obbligatoria è inapplicabile, in ragione della insanabilità della inosservanza.

Accertamenti ispettivi e procedura sanzionatoria.

A norma dell'art. 39 del decreto-legge n. 112 del 2008, competenti a constatare e contestare gli illeciti amministrativi relativi agli obblighi di istituzione, tenuta, registrazione, esibizione e conservazione del libro unico del lavoro, nonché alla conseguente irrogazione delle sanzioni pecuniarie amministrative previste, sono tutti gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza.

Il libro unico del lavoro può pertanto essere verificato dagli ispettori delle Direzioni provinciali e regionali del lavoro, degli Ispettorati regionali del lavoro della Sicilia e dei Servizi ispettivi delle province autonome di Trento e Bolzano, ma anche dai funzionari ispettivi degli Istituti ed enti previdenziali ed assicurativi.

Peraltro, il legislatore ha espressamente individuato l'autorità competente a ricevere il rapporto, ai sensi dell'art. 17 della legge n. 689 del 1981, in caso di mancata estinzione delle violazioni mediante pagamento delle sanzioni in misura ridotta, vale a dire la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente.

Regime transitorio e coordinamento normativo.

L'art. 7, comma 1, del decreto ministeriale 9 luglio 2008 stabilisce, in via transitoria, che fino al periodo di paga relativo al mese di dicembre 2008 (quindi fino al 16 gennaio 2009) i datori di lavoro possono adempiere agli obblighi di istituzione e tenuta del libro unico del lavoro, secondo le disposizioni dettate dall'art. 39 del decreto-legge n. 112 del 2008 e dallo stesso decreto ministeriale, attraverso la corretta e regolare tenuta del libro paga, nelle sue sezioni paga e presenze o del registro dei lavoratori

e del libretto personale di controllo per i lavoratori a domicilio, preventivamente vidimati e debitamente compilati e aggiornati.

Resta inteso che i documenti menzionati sono assoggettati agli obblighi di tenuta, compilazione ed esibizione di cui all'art. 39 del decreto-legge n. 112 del 2008 e, in caso di violazione, il regime sanzionatorio applicabile sarà solo quello contemplato dalla medesima disposizione normativa.

A norma del comma 3 dello stesso art. 7, il libro matricola e il registro d'impresa s'intendono immediatamente abrogati a far data dal 18 agosto 2008.

Va infine rilevato che molte disposizioni normative, soprattutto in campo fiscale e previdenziale, fanno riferimento agli aboliti libri di matricola e di paga (si pensi, a titolo di esempio, all'art. 21 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600). In considerazione di ciò l'art. 7, comma 2, del decreto ministeriale 9 luglio 2008 ha previsto che dalla data di entrata in vigore dello stesso decreto tutte le disposizioni normative ancora vigenti che fanno richiamo ai libri obbligatori di lavoro o ai libri di matricola e di paga, devono intendersi riferite al libro unico del lavoro, per quanto compatibile.

La maxisanzione contro il sommerso dopo il libro unico.

L'introduzione del libro unico del lavoro incide profondamente anche sulla c.d. maxisanzione contro il lavoro sommerso di cui all'art. 3, comma 3, del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito in legge dall'art. 1 della legge 23 aprile 2002, n. 73, come sostituito dall'art. 36-bis, comma 7, lettera a), del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, come convertito con modificazioni dalla legge 4 agosto 2006, n. 248.

Presupposto per l'applicazione della sanzione pecuniaria amministrativa da 1.500 a 12.000 euro per ciascun lavoratore, maggiorata di Euro 150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo, è l'impiego di lavoratori «non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria».

Con l'abrogazione del libro matricola e dell'obbligo di iscrizione preventiva, prima della immissione al lavoro, dei lavoratori occupati nei documenti di lavoro, il personale ispettivo dovrà fondare l'accertamento della sussistenza di un impiego lavorativo in nero esclusivamente sulla effettuazione della comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'art. 1, comma 1180, della legge n. 296 del 2006.

All'atto dell'accesso nel luogo di lavoro il personale ispettivo provvederà pertanto alla acquisizione delle informazioni dai lavoratori trovati presenti e intenti al lavoro, procedendo a redigere apposito «verbale di primo accesso ispettivo», nel quale si dovrà aver cura di:

identificare esattamente, anche mediante documento di identità, i lavoratori;

indicare con precisione e in modo dettagliato le specifiche mansioni, operazioni ed attività svolte dai lavoratori, così come accertate dai verbalizzanti;

dare conto accuratamente di eventuali modalità particolari di tenuta o di abbigliamento e dell'uso di attrezzature o macchinari.

Successivamente, nell'arco della stessa fase di avvio della ispezione, i funzionari accertatori inviteranno il datore di lavoro a fornire prova della avvenuta comunicazione obbligatoria preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro. Mentre in un secondo momento dovranno chiedere al datore di lavoro, ovvero al consulente del lavoro o al servizio della associazione di categoria, l'esibizione del libro unico del lavoro (o nella fase transitoria del libro di paga e nel registro presenze).

Qualora i lavoratori risultino occupati in assenza di comunicazione preventiva e non vi sia alcuna scritturazione nel libro unico del lavoro (o negli altri libri obbligatori nella fase transitoria), ne'

sia possibile rilevare da altri adempimenti obbligatori precedentemente assolti la volontà di non occultare i rapporti di lavoro, anche se diversamente qualificati rispetto agli esiti della attività di indagine espletata, si procederà alla contestazione della massimizzazione per il sommerso e, sussistendone le condizioni (art. 14, comma 1, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112), alla sospensione della attività d'impresa.

Rinviando ad ulteriori chiarimenti per le modalità applicative della massimizzazione, si ritiene opportuno precisare sin da ora che per le assunzioni effettuate per cause di forza maggiore o per avvenimenti di carattere straordinario, si applica la massimizzazione solo quando l'ispettore ha accertato, valutando attentamente tutte le circostanze, che non sussisteva una oggettiva impossibilità di conoscere anticipatamente il numero e i nominativi dei lavoratori occupati.

Inoltre, la massimizzazione non potrà operare nelle ipotesi in cui l'azienda che si è affidata a professionisti o associazioni di categoria per le comunicazioni di instaurazione dei rapporti di lavoro si trovi a non poter effettuare la comunicazione in via telematica mediante il modello «UniLAV», in coincidenza con le ferie o la chiusura dei soggetti abilitati e autorizzati. Ciò a condizione che il datore di lavoro abbia proceduto all'invio della comunicazione preventiva, a mezzo fax e mediante il modello «UniURG» (secondo quanto già previsto per le ipotesi di malfunzionamento dei sistemi informatici), documentando agli organi di vigilanza l'affidamento degli adempimenti a un soggetto abilitato e autorizzato e la chiusura dello stesso, fermo restando l'obbligo di invio della comunicazione ordinaria nel primo giorno utile successivo dopo la riapertura degli studi professionali o degli uffici delle associazioni di categoria (analogamente a quanto previsto dopo il ripristino delle anomalie di funzionamento dei sistemi informatici).

La nuova dichiarazione di assunzione.

Con l'introduzione del libro unico del lavoro e la contestuale abrogazione del libro matricola si è resa necessaria anche la modifica delle previsioni normative riguardanti l'obbligo del datore di lavoro di procedere alla consegna della dichiarazione di assunzione al lavoratore.

L'obbligo che riguarda soltanto i lavoratori subordinati, è ora sancito dal testo dell'art. 4-bis, comma 2, del decreto legislativo n. 181 del 2000, come modificato dall'art. 40, comma 2, del decreto-legge n. 112 del 2008, che impone al datore di lavoro pubblico e privato, all'atto della assunzione e prima dell'inizio dell'attività di lavoro, di consegnare al lavoratore una copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro oppure del contratto individuale di lavoro che contenga anche tutte le informazioni previste dal decreto legislativo n. 152 del 1977.

L'obbligo di consegna della dichiarazione di assunzione (che nel testo previgente doveva contenere i dati di iscrizione nel libro di matricola) s'intende assolto, alternativamente, mediante la consegna al lavoratore della copia della comunicazione obbligatoria inviata telematicamente ovvero del contratto individuale di lavoro completo di tutte le informazioni relative all'instaurazione e allo svolgimento del rapporto.

La mancata consegna della dichiarazione di assunzione - nella nuova duplice e alternativa forma - al lavoratore prima dell'inizio dell'attività lavorativa è sanzionata con la sanzione pecuniaria amministrativa da Euro 250 a Euro 1500 per ogni lavoratore interessato, ai sensi dell'art. 19, comma 2, decreto legislativo n. 276 del 2003; il trasgressore è ammesso al pagamento nella misura ridotta pari a 500 euro (art. 16 della legge n. 689 del 1981).

In queste ipotesi trova applicazione la diffida obbligatoria (art. 13 del decreto legislativo n. 124/2004), data la sanabilità

dell'inadempimento documentale e informativo. Il datore di lavoro che abbia omesso di consegnare la dichiarazione tempestivamente o non l'abbia consegnata affatto, qualora vi provveda su diffida del personale ispettivo, sarà ammesso al pagamento della cosiddetta «sanzione ridottissima» pari al minimo edittale, vale a dire a 250 euro.

Ricadute sulle modalità di ispezione.

Alla luce delle osservazioni sopra riportate, e fatti salvi ulteriori chiarimenti, si evidenzia in conclusione come il futuro della ispezione del lavoro, in considerazione delle nuove funzionalità del libro unico del lavoro, debba declinare una sistematicità di rapidi accessi ispettivi programmati, volti a rendere percepibile sul territorio la presenza dell'organo di vigilanza e a contrastare il lavoro sommerso, rilevato sulla base della omessa preventiva comunicazione obbligatoria - per i rapporti di lavoro soggetti a tale regime - e della mancanza di qualsiasi altra scritturazione, documentazione o comunicazione, incoraggiando la emersione e promuovendo la legalità, anche recuperando le azioni di prevenzione e promozione di cui all'art. 8 del decreto legislativo n. 124 del 2004.