

## OGGETTO: Prospetto paga: il nuovo regime sanzionatorio

### Premessa

---

Il Titolo I, Capo IV del D.Lgs. n. 151/2015, rubricato “*Revisione del regime delle sanzioni*”, contiene numerose disposizioni sanzionatorie in materia di lavoro e legislazione sociale. In particolare l’art. 22, co. 7, nel sostituire interamente l’art. 5 della Legge 5 gennaio 1953, n. 4, prevede per il prospetto paga:

- ✓ un **regime sanzionatorio “standard”** per violazioni singole;
- ✓ e un **regime sanzionatorio “a scaglioni”** per violazioni plurime.

### I nuovi importi sanzionatori

---

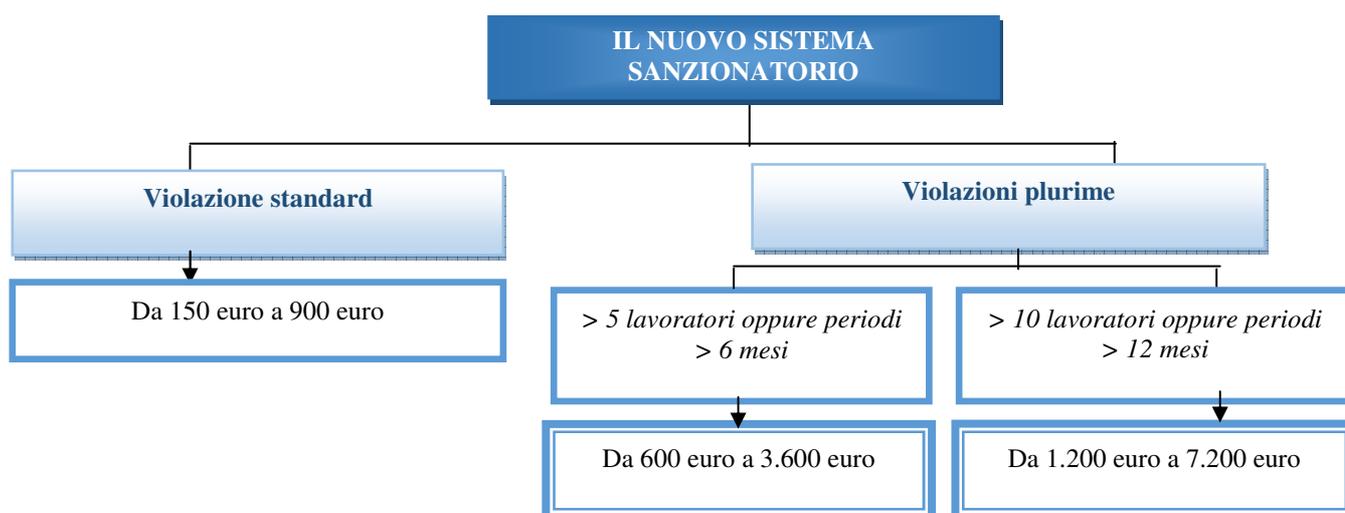
È nostra cura informarLa che, salvo che il fatto costituisca reato, in caso di mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto di paga, o di omissione o inesattezza nelle registrazioni apposte su detto prospetto paga, si applica al datore di lavoro la sanzione amministrativa pecuniaria **da 150 a 900 euro**.

Le facciamo notare che rispetto alla normativa precedente, ad essere modificata è l’impianto sanzionatorio in caso di **violazione plurime**. Infatti, se in precedenza la legge prevedeva l’applicazione di una sanzione standard per ogni lavoratore indicato in maniera inesatta o omesso nel prospetto paga, ora abbiamo una sanzione **“a scaglioni”**. Il Legislatore, quindi, fa salva la possibilità che il comportamento del datore di lavoro possa integrare una ipotesi di reato e adotta un sistema sanzionatorio progressivo in rapporto ai lavoratori interessati e al periodo oggetto di violazione.

Il Legislatore, inoltre, ha adottato lo stesso sistema sanzionatorio previsto per il LUL e per la mancata corresponsione dell’assegno familiare, parametrato in base al numero dei dipendenti o sul periodo di violazione.

Quanto affermato è rinvenibile nel secondo periodo dell’art. 22, co. 7 del Decreto Legislativo in commento, il quale ha specificato che:

- ✓ se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va **da 600 euro a 3.600 euro**;
- ✓ se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va **da 1.200 a 7.200 euro**”.



### *Deroga parziale*

Al terzo periodo dell'articolo appena menzionato è stata introdotta una deroga "parziale" alle suddette sanzioni, che scatta nell'ipotesi in cui il datore di lavoro adempia alla consegna del prospetto paga tramite la consegna di una copia del Libro Unico del Lavoro (LUL). In tali casi, infatti, anziché l'applicazione del suddetto impianto sanzionatorio, trova attuazione esclusivamente **l'art. 39, co. 7 del D.L. n. 112/2008** (convertito nella L. n. 133/2008).

**RICORDA** - A tal proposito, occorre ricordare che anche quest'ultima disposizione normativa è stata recentemente modificata sempre dal D.Lgs. n. 151/2015, il quale all'art. 22, co. 5 così recita *"Salvo i casi di errore meramente materiale, l'omessa o infedele registrazione dei dati di cui ai commi 1, 2 e 3 che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 500 a 3.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 1.000 a 6.000 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 scritturazioni 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. La mancata conservazione per il termine previsto dal decreto di cui al comma 4 è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 600 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza. Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della Legge 24 novembre 1981, n. 689, è la Direzione territoriale del lavoro territorialmente competente"*.

Ciò vale, tuttavia, per le ipotesi in cui il datore di lavoro, avvalendosi della facoltà di consegnare al lavoratore copia del LUL, ometta alcune registrazioni o le effettui in maniera infedele. In tal caso andrà applicata unicamente la sanzione prevista per le registrazioni sul LUL e non quella per l'inesattezza del prospetto di paga.

Diversamente, ove lo stesso ometta di consegnare la copia del LUL all'atto della corresponsione della retribuzione, non essendosi avvalso, di fatto, della facoltà contemplata dal comma 5 dell'art. 39 del D.L. n. 112/2008, non avrà assolto agli obblighi previsti dalla L. n. 4/1953 ed andrà conseguentemente incontro alla sanzione contenuta nel nuovo art. 5 della medesima Legge.

### *Importi sanzionatori a confronto*

Di seguito, Le riportiamo un confronto fra la vecchia e la nuova disciplina del sistema sanzionatorio sulla mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto paga, o di omissione o inesattezze nelle registrazioni apposte su detto prospetto paga.

<b>PROSPETTI PAGA</b>	
<b>Nuovo sistema sanzionatorio (Art. 22, co. 7 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151)</b>	<b>Vecchio sistema sanzionatorio (Art. 5 della Legge 5 gennaio 1953, n. 4)</b>
<i>“Salvo che il fatto costituisca reato, in caso di mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto di paga, o di omissione o inesattezza nelle registrazioni apposte su detto prospetto paga, si applica al datore di lavoro la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 900 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 600 a 3.600 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 1.200 a 7.200 euro. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro adempia agli obblighi di cui agli articoli precedenti attraverso la consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro, non si applicano le sanzioni di cui al presente articolo ed il datore di lavoro è sanzionabile esclusivamente ai sensi dell'articolo 39, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni”.</i>	<i>“In caso di mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto di paga, di omissione o di inesattezza nelle registrazioni apposte su detto prospetto paga, sarà applicata al datore di lavoro l'ammenda da lire 1000 a lire 5000 per ogni lavoratore cui la contravvenzione si riferisce”.</i>