

Decreto legislativo n. 151/2015

Le sanzioni per la busta paga

Pierluigi Rausei – Adapt professional fellow, Dirigente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

L'art. 22, comma 7, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, modifica sensibilmente il quadro sanzionatorio in materia di prospetto paga – detto anche busta paga o cedolino paga –, vale a dire il documento che rappresenta ordinariamente la valorizzazione economica, in termini finanziari, fiscali e previdenziali, della prestazione lavorativa.

In particolare la riforma ha riguardato l'integrale sostituzione della norma sanzionatoria – contenuta nell'art. 5 della legge 5 gennaio 1953, n. 4 – che punisce le violazioni compiute dal datore di lavoro rispetto all'obbligo di tempestiva consegna al lavoratore del prospetto di paga, ovvero per le ipotesi di omissione o di inesattezza nelle registrazioni apposte sullo stesso.

Sulla portata operativa del nuovo apparato di sanzioni è intervenuta la circolare n. 26 del 12 ottobre 2015 del Ministero del lavoro.

Contenuti del prospetto paga

La retribuzione va corrisposta al lavoratore alla scadenza contrattualmente prevista (di norma al termine del periodo di paga) e il pagamento della retribuzione avviene, di norma, mediante la consegna obbligatoria della "busta paga", sottoscritta

per quietanza (1) dal lavoratore all'atto della corresponsione dei relativi importi.

In effetti, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 4/1953, il datore di lavoro ha l'obbligo di consegnare a ciascun lavoratore dipendente (2), all'atto della corresponsione della retribuzione (3), un prospetto di paga in cui vanno indicati:

- cognome e nome;
- la qualifica;
- il periodo cui si riferisce la retribuzione;
- l'assegno per il nucleo familiare e tutti gli altri elementi che compongono la retribuzione;
- nonché (distintamente) le trattenute relative alle somme corrisposte a titolo di retribuzione.

Ogni singola annotazione deve necessariamente corrispondere con quelle del Libro unico del lavoro regolarmente in uso (4).

D'altra parte, sull'importanza delle annotazioni relative all'inquadramento contrattuale del lavoratore nel prospetto paga, valga la pena segnalare come la Suprema Corte abbia avuto modo di sancire che «in forza degli artt. 1 e 2 legge 5 gennaio 1953 n. 4, il datore di lavoro è tenuto a indicare nel prospetto di paga la qualifica professionale effettivamente rivestita dal lavoratore dipendente all'atto del pagamento della retribuzione e

(1) La sottoscrizione del prospetto di paga, tuttavia, per consolidato orientamento giurisprudenziale non fornisce alcuna prova al datore di lavoro circa la retribuzione effettivamente percepita dal lavoratore, così da ultimo Cass. civ., sez. lav., 30 giugno 2011, n. 14411.

(2) Con riguardo all'efficacia di tutela della legge n. 4/1953, si è ritenuto che la norma potesse esplicitare tutta la sua forza anche nei riguardi dei collaboratori coordinati e continuativi, in virtù della estensione degli obblighi datoriali per gli stessi operati ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. In realtà, però, l'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 38/2000 stabilisce che «ai fini dell'assicurazione Inail il committente è tenuto a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal testo unico» di cui al D.P.R. n. 1124/1965, il quale vincolava all'istituzione e alla tenuta dei libri di matricola e di paga, poi sostituiti dal Libro unico del lavoro per effetto del D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, non già alla elaborazione del prospetto di paga di cui alla legge n. 4/1953. D'altro canto, l'art. 1, comma 1, della legge n. 4/1953 testualmente afferma: «è 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». Inoltre, l'ordinamento differenzia, anche sul piano fiscale, la busta paga del collaboratore da quella dei dipendenti, basti pensare che vanno assoggettate a imposta di bollo le quietanze relative ai compensi corrisposti ai collaboratori (art. 13 della tariffa, Allegato A, D.P.R. n. 642/1972), mentre l'art. 26 della tabella (Allegato B) allegata al D.P.R. n. 642/1972, prevede una specifica esenzione dall'imposta di bollo per le quietanze relative a rapporti di lavoro subordinato, esenzione inapplicabile per le quietanze di pagamento dei collaboratori (risoluzione 36/E/2002).

(3) L'art. 3 della legge n. 4/1953 fa obbligo in tal senso: «Il prospetto di paga deve essere consegnato al lavoratore nel momento stesso in cui gli viene consegnata la retribuzione».

(4) L'art. 2 della legge n. 4/1953 infatti esplicitamente prescrive che «le singole annotazioni sul prospetto di paga debbono corrispondere esattamente alle registrazioni eseguite sui libri di paga, o registri equipollenti, per lo stesso periodo di tempo».

Percorsi

determinata alla stregua dei contratti collettivi di lavoro, fatta salva la possibilità di attribuire una qualifica superiore a quella spettante e di erogare conseguentemente somme maggiori del dovuto» (Cass. penale, sez. III, 17 novembre 1994, n. 11443).

Il prospetto di paga deve poi recare la firma o il timbro del datore di lavoro (5) ed è sottoscritto dal lavoratore, all'atto della corresponsione della retribuzione.

Valenza sostitutiva del Libro unico del lavoro

L'adempimento può peraltro essere assolto anche attraverso la consegna al lavoratore della copia del libro unico del lavoro, come chiarito dal Vademecum ministeriale del 5 dicembre 2008 e confermato dalla più recente circolare n. 23 del 30 agosto 2011, come già in passato era sufficiente la consegna di copia del libro paga in uso. Sul punto, infatti, la giurisprudenza in passato (ben prima dell'istituzione del Libro unico del lavoro) aveva chiarito che «i prospetti paga, approntati sotto qualsiasi forma accolta dalla prassi aziendale per la documentazione e la quietanza dei compensi corrisposti al lavoratore, fanno fede nei confronti del datore di lavoro per quanto riguarda gli elementi in essi indicati» (Cass. civ., sez. lav., 21 gennaio 1989, n. 364).

Condotte illecite

Fra le condotte illecite che il datore di lavoro può compiere a proposito di prospetto paga, sta anzitutto l'omessa regolare consegna della busta paga al lavoratore al momento della corresponsione dei singoli emolumenti che vanno a comporre il documento di lavoro (retribuzione globale di fatto, straordinario, notturno, indennità di turno e così via).

In secondo luogo è specificamente sanzionato il comportamento datoriale integrato dalla consegna al lavoratore di prospetto di paga contenente dati non corrispondenti all'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa come risultante dal calendario presenze del libro unico del lavoro.

Quest'ultimo inadempimento risulta comunque sanzionabile sia che si volga a tutelare diritti sog-

gettivi del lavoratore (che ha percepito meno di quanto dovutogli), sia che miri semplicemente a ripristinare la legalità previdenziale e fiscale dei rapporti di lavoro (nel caso in cui il lavoratore abbia percepito dei "fuori busta", ovvero emolumenti non ricompresi nel prospetto di paga, rispetto ai quali il datore di lavoro ha omesso di versare i contributi e i premi e di pagare i tributi previsti dalla legge).

Si tenga poi presente che con lettera circolare 18 aprile 2008, n. 5407 il Ministero del lavoro ha chiarito che il destinatario dell'obbligo giuridico si rende inadempiente, integrando la previsione d'illecito amministrativo di cui all'art. 5 della legge n. 4/1953, ogni volta che, all'atto dell'erogazione della retribuzione in favore di ogni lavoratore, non consegna il prospetto di paga ovvero lo consegna successivamente o in modo incompleto o con dati inesatti. In merito il pronunciamento ministeriale chiarisce che qualora lo stesso prospetto paga sia consegnato non solo successivamente, ma anche in modo incompleto si tratterà comunque di un unico illecito e, dunque, deve essere applicata una sola sanzione.

Profili sanzionatori

Il Legislatore, fin dai primi anni Cinquanta del secolo scorso, si è volto a sanzionare direttamente le inadempienze del datore di lavoro in materia di corresponsione della retribuzione a mezzo di prospetto di paga (cedolino paga, busta paga), in ragione della tutela costituzionale riconosciuta, per evidenti finalità sociali, alla retribuzione (art. 36 Cost.). Originariamente, vale a dire prima della depenalizzazione di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 758/1994, le violazioni agli obblighi di cui alla legge n. 4/1953 erano penalmente sanzionate.

Come rilevato, il comma 7 dell'art. 22 del D.Lgs. n. 151/2015, è intervenuto in merito all'obbligo di predisposizione e consegna al lavoratore del prospetto di paga con l'integrale riscrittura dell'art. 5, comma 1, della legge n. 4/1953, rimodulando le sanzioni a carico del datore di lavoro che violi l'obbligo per mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto di

(5) L'art. 1, comma 2, della legge n. 4/1953 testualmente afferma che il «prospetto paga deve portare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci».

paga, ovvero per omissione o inesattezza nelle registrazioni apposte sullo stesso (6), prevedendo una sanzione pecuniaria amministrativa, a struttura progressiva per fasce di gravità.

Le singole fasce in cui sono strutturate le attuali sanzioni considerano sia il numero dei lavoratori interessati dalle violazioni, sia il numero dei mesi per i quali la norma è stata violata, dovendosi, quindi, nell'individuazione concreta della soglia da utilizzare per punire la condotta illecita del datore di lavoro, entrambi i parametri, di modo che si applicherà una fascia piuttosto che l'altra anche quando ricorra nel caso di specie uno soltanto dei due parametri di computo: ad esempio, i lavoratori cui si riferiscono le irregolarità sono 3, ma gli illeciti sono stati commessi per 9 mesi: non si applicherà la prima fascia, ma la seconda; analogamente, se i mesi di irregolarità sono 4 ma i lavoratori interessati sono 11 si applicherà la terza soglia e non la prima.

Premesso che le sanzioni amministrative relative all'elaborazione e alla consegna del prospetto di paga trovano applicazione qualora il fatto non costituisca reato:

- da € 150 a € 900 se la violazione interessa da 1 a 5 lavoratori ovvero a un periodo fino a 6 mensilità;
- da € 600 a € 3.600 se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 6 mesi;
- da € 1.200 a € 7.200 se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 12 mesi.

In base alla circolare n. 26/2015 le nuove sanzioni, fortemente incrementate rispetto alle previ-

genti, si applicano soltanto per gli illeciti commessi successivamente al 24 settembre 2015 (7).

Per quanto concerne l'applicabilità dell'istituto della diffida obbligatoria (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004) deve sostenersi la tesi della sanabilità di tutti gli inadempimenti, sebbene qualche perplessità possa suscitare l'ipotesi relativa alle irregolarità sostanziali del prospetto di paga (art. 2, legge n. 4/1953), ma si ritiene prevalente, in questo contesto, l'effetto sanante e correttivo a favore dello stesso lavoratore, specialmente alla luce delle novità introdotte dalla legge n. 183/2010, e delle posizioni ministeriali già assunte in materia di Libro unico del lavoro (8). Pertanto si ritiene accessibile la diffida obbligatoria anche nella forma della cd. "diffida ora per allora" in ogni caso di tardiva consegna del prospetto di paga, mentre con riguardo alle scritturazioni in busta paga l'inosservanza è sanabile, poiché le registrazioni corrette e complete possono essere materialmente effettuate e, quindi, l'interesse previsto dalla norma può venire recuperato. Per l'effetto, il datore di lavoro che ottempera all'ordine dell'ispettore si troverà ammesso a pagare la sanzione minima. Il trasgressore è comunque ammesso al pagamento della sanzione pecuniaria in misura ridotta, di cui all'art. 16 della legge n. 689/1981, di importo pari al doppio della misura minima della sanzione edittale ovvero a un terzo di quella massima, che nelle fattispecie di illecito in materia di prospetto paga delineate sul piano sanzionatorio dall'art. 22, comma 7, D.Lgs. n. 151/2015 si equivalgono.

(6) L'espresso riferimento normativo introdotto nell'art. 5 della legge n. 4/1953 dal D.Lgs. n. 151/2015 impedisce di sanzionare (dal 24 settembre 2015) l'eventuale irregolarità formale del prospetto paga perché non firmato, né siglato o timbrato dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, comma 2, della stessa legge n. 4/1953.

(7) Per gli illeciti commessi fino al 23 settembre 2015 al datore di lavoro si applica la sanzione pecuniaria amministrativa da euro 125 a euro 770, nell'importo così modificato a seguito dell'art. 1, comma 1177, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (in vigore dal 1° gennaio 2007), la sanzione era precedentemente da euro 25 (lire cinquantamila) a euro 154 (lire trecentomila). In merito la Lettera circolare n. 5407/2008 aveva chiarito che sussistono tanti illeciti quanti sono i lavoratori oggetto dell'omissione o della consegna incompleta e di norma per ogni mese in cui si verifica l'omissione o l'incompletezza, mentre nella Circolare n. 23 del 30 agosto 2011 si era affermato che, sia in caso di «omissioni o di inesattezze» nelle registrazioni

apposte sul prospetto di paga che in quello di «mancata o ritardata» consegna dello stesso documento al lavoratore, qualora le violazioni risultassero plurime, perché protratte per più mensilità, «ferma restando l'applicazione del regime sanzionatorio in relazione a ciascun lavoratore coinvolto, così come espressamente previsto dall'art. 5 della legge n. 4/1953», doveva ritenersi che, seppure il comportamento illecito si sviluppa in un arco temporale «più ampio della singola mensilità», la condotta antidoverosa poteva essere identificata come "unica azione", ai fini della applicazione della misura agevolativa di calcolo della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, della legge n. 689/1981, che consente l'applicazione della sola sanzione più grave aumentata fino al triplo, «indipendentemente dallo sviluppo progressivo della condotta antiggiuridica».

(8) Conferma della piena diffidabilità dopo le novità introdotte dall'art. 33 della legge n. 183/2010 si rinviene nella circolare n. 23/2011.

Percorsi

Prospetto di paga			
Illecito	Sanzione	Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004)	Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981)
<p>Artt. 1, c. 1, e 3, legge n. 4/1953 Omessa o ritardata consegna Per non aver consegnato, all'atto della corresponsione della retribuzione, ai dipendenti, il prospetto di paga. Per non aver consegnato il prospetto di paga al lavoratore nel momento stesso in cui gli è stata consegnata la retribuzione.</p> <p>Artt. 1, c. 1, e 2, legge n. 4/1953 Omissione, inesattezza e incompletezza delle registrazioni Per aver consegnato, all'atto della corresponsione della retribuzione, ai dipendenti, un prospetto di paga non recante tutti gli elementi richiesti dalla legge, oppure recante omissioni o inesattezze nelle registrazioni. Per la non corrispondenza delle annotazioni sul prospetto di paga con le registrazioni eseguite sul libro unico del lavoro per lo stesso periodo di tempo.</p>	<p>Art. 5, c. 1, legge n. 4/1953, modif. dall'art. 22, c. 7, D.Lgs. n. 151/2015 Sanzione amministrativa da € 150 a € 900 se la violazione interessa da 1 a 5 lavoratori ovvero un periodo fino a 6 mensilità</p>	È applicabile ed è pari a € 150	È applicabile ed è pari a € 300
	<p>Sanzione amministrativa da € 600 a € 3.600 se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 6 mesi</p>	È applicabile ed è pari a € 600	È applicabile ed è pari a € 1.200
	<p>Sanzione amministrativa da € 1.200 a € 7.200 se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 12 mesi</p>	È applicabile ed è pari a € 1.200	È applicabile ed è pari a € 2.400

Inapplicabilità delle sanzioni

La circolare ministeriale n. 23 del 30 agosto 2011, per quanto attiene alla richiamata possibilità riconosciuta dal Legislatore (art. 39, comma 5, del D.L. n. 112/2008) di utilizzare il Libro unico del lavoro quale sostituto del prospetto di paga, aveva affermato che nei casi in cui il datore di lavoro utilizzi effettivamente il Libro unico per assolvere agli adempimenti relativi all'obbligo di realizzazione e di consegna del prospetto di paga, consegnando la copia del Libro unico, la condotta illecita dell'omessa, errata o incompleta redazione doveva essere sanzionata esclusivamente con riferimento al Libro unico, punendo soltanto

la condotta necessariamente presupposta all'omessa consegna del prospetto di paga (9). Nei casi in cui il datore di lavoro non avesse fatto ricorso al Libro unico per assolvere agli obblighi della legge n. 4/1953 oppure non avesse istituito affatto il Libro unico, secondo la circolare ministeriale n. 23 del 30 agosto 2011, le sanzioni previste dall'art. 39, comma 7, del D.L. n. 112/2008 coesistevano con quelle di cui all'art. 5 della legge n. 4/1953, conseguentemente dovevano trovare contestuale e integrale applicazione (10).

Sul punto, ora l'ultimo periodo dell'art. 5 della legge n. 4/1953, come sostituito dall'art. 22, comma 7, del D.Lgs. n. 151/2015, prevede

(9) Sul punto la circolare n. 23/2011 afferma espressamente: «la condotta materiale (mancata o errata compilazione del Lul) è già oggetto di specifica sanzione e, qualora sia accertato che abitualmente il datore di lavoro utilizza il Lul per gli adempimenti di cui alla legge n. 4/1953 – essendo necessario e sufficiente che il datore di lavoro provveda a consegnare al lavoratore, all'atto della corresponsione della retribuzione, la parte del Lul relativa alla valorizzazione retributiva, previdenziale e fiscale della prestazione lavorativa (come già chiarito l'obbligo di consegna delle presenze non sussiste tranne che «non sia espressamente previsto dalla contrattazione collettiva, anche aziendale», così nel vademecum 5 dicembre 2008, sez. A, risposta n. 23) – detta condotta non può considerarsi foriera di ulteriori conseguenze sul piano sanzionatorio. In altri termini 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».

(10) In argomento la circolare ministeriale n. 23/2011 afferma testualmente: «nel caso in cui sia accertato che il datore di lavoro non utilizzi abitualmente il Lul per adempiere agli obblighi di cui alla legge n. 4/1953 ovvero non abbia neppure proceduto ad istituire il Lul (...) le sanzioni previste dall'art. 39, comma 7, del D.L. n. 112/2008 e quelle dettate dall'art. 5 della legge n. 4/1953 non possono non mantenere una indispensabile e assoluta autonomia, considerato che il datore di lavoro non si è avvalso della facoltà prevista dall'art. 39, comma 5, del D.L. n. 112/2008».

espressamente che le sanzioni previste dalla stessa disposizione non trovano applicazione nei confronti del datore di lavoro che assolve gli obblighi in materia di prospetto di paga, mediante la consegna al lavoratore di copia delle registrazioni effettuate nel libro unico del lavoro: in tale ipotesi il datore di lavoro è sanzionabile esclusivamente ai sensi dell'articolo 39, comma 7, del D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008.

In proposito, peraltro, la circolare n. 26/2015 ha subito chiarito che troveranno applicazione le sanzioni in tema di Libro unico del lavoro soltanto quando si configuri un'omessa o infedele registrazione, quando invece il datore di lavoro abbia ommesso di consegnare la copia del Lul, poiché in concreto non vi è stato utilizzo del Libro unico del lavoro in luogo del prospetto di paga, troverà applicazione l'apparato sanzionatorio previsto dall'art. 5 della legge n. 4/1953.

Anche alla luce dei chiarimenti offerti dalla circolare n. 26/2015, peraltro, deve ritenersi confermato l'orientamento espresso dalla circolare n. 23/2011, secondo cui nei casi in cui il datore di lavoro non fa ricorso al Lul per assolvere agli obblighi della legge n. 4/1953 oppure non ha istituito affatto il Libro unico del lavoro, le sanzioni previste dall'art. 39, comma 7, del D.L. n. 112/2008 si applicano contestualmente a quelle di cui all'art. 5 della legge n. 4/1953, che trovano integrale applicazione, risultando chiara ed evidente la scelta datoriale di non avvalersi del Lul anche come prospetto di paga e la derivata totale autonomia punitiva (11).

Competenza all'accertamento

Infine, appare utile ricordare come competenti a constatare, ma anche a contestare e a sanzionare, le violazioni amministrative riguardanti gli obblighi in materia di prospetto paga, come stabiliti dalla legge n. 4/1953 (12), sono soltanto gli

Ispettori del lavoro delle Direzioni territoriali e interregionali del lavoro (destinati ad essere assorbiti dal nuovo Ispettorato nazionale del lavoro in attuazione del D.Lgs. n. 149/2015) e degli Ispettorati regionali del lavoro della Sicilia e dei Servizi ispettivi delle Province Autonome di Trento e Bolzano, a differenza di quanto accade per il Libro unico del lavoro (dove per espressa previsione di legge sono competenti tutti gli organi di vigilanza in materia di lavoro e previdenza).

Ne consegue che le violazioni in materia di busta paga non potranno essere verificate dai funzionari ispettivi degli Istituti ed Enti previdenziali ed assicurativi, segnatamente di Inps e Inail, fino all'istituzione dell'Ispettorato nazionale del lavoro, giacché in attuazione dell'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 149/2015, tali funzionari «al fine di assicurare omogeneità operative di tutto il personale che svolge vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria, nonché legislazione sociale», si vedranno «attribuiti i poteri già assegnati al personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ivi compresa la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria». Pertanto, dalla data di decorrenza della effettiva istituzione del nuovo Ispettorato del lavoro (come definita dal D.P.C.M. attuativo dell'art. 5 del medesimo D.Lgs. n. 149/2015), anche i funzionari ispettivi di Inps e Inail potranno vigilare e sanzionare sul corretto adempimento degli obblighi datoriali in materia di prospetto di paga in base alle previsioni della legge n. 4/1953, come modificata da ultimo dal D.Lgs. n. 151/2015.

Nel silenzio della legge, autorità competente a ricevere il rapporto, ai sensi dell'art. 17 della legge n. 689/1981, quando le violazioni non vengano estinte mediante il pagamento delle sanzioni in misura ridotta, è la Direzione territoriale del lavoro territorialmente competente. Infine, la conclusione della procedura sanzionatoria spetta

(11) Sulla specifica questione la circolare ministeriale n. 26/2015 ha, infatti, stabilito: «In conformità con le indicazioni già fornite con circ. n. 23/2011 il Legislatore chiarisce che, laddove il datore di lavoro adempia alla consegna del prospetto paga tramite la consegna di copia del Libro unico del lavoro, trova applicazione esclusivamente la sanzione di cui all'art. 39, comma 7, D.L. n. 112/2008. Ciò vale, tuttavia, per le ipotesi in cui il datore di lavoro, avvalendosi della facoltà di consegnare al lavoratore copia del Libro unico del lavoro, 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 legge n. 4/1953 ed andrà conseguentemente incontro alla sanzione contenuta nel nuovo art. 5 della medesima legge».

(12) L'art. 6 della legge n. 4/1953 espressamente stabilisce: «La vigilanza per l'applicazione della presente legge è esercitata dall'Ispettorato del lavoro».

Percorsi

sempre e comunque alla Direzione territoriale del lavoro territorialmente competente, la quale sarà destinataria degli scritti difensivi e procede-

rà all'emanazione dell'ordinanza di ingiunzione o di archiviazione dopo la ricezione del rapporto da parte dei funzionari accertatori.