

## **Il sistema sanzionatorio sul libro unico del lavoro\***

A seguito dell'entrata in vigore del d.l. 25 giugno 2008, n. 112, ancorché in attesa dell'intervento attuativo previsto dall'art. 39, comma 4, di un apposito decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, si possono individuare di seguito i tratti essenziali del sistema sanzionatorio riguardante il *libro unico del lavoro* che, nello spirito di una semplificazione di portata storica, contribuirà a liberare il lavoro dai lacci e dai laccioli imposti con il peso esasperato della regolazione, amplificato nella legislazione 2006 e 2007.

### **Obbligo di istituzione**

La generalità dei datori di lavoro privati – di qualsiasi settore, compresi agricoltura, spettacolo, autotrasporto e marittimi, con la sola eccezione dei datori di lavoro domestico – è assoggettata agli obblighi di istituzione, tenuta e compilazione del nuovo libro obbligatorio.

Nel libro unico del lavoro dovranno trovare posto i dati riferiti a: lavoratori subordinati, collaboratori coordinati e continuativi, associati in partecipazione con apporto lavorativo.

Per effetto delle disposizioni contenute nell'art. 39 del d.l. n. 112/2008, il libro unico del lavoro assolve alla funzione essenziale di documentare ad ogni lavoratore lo stato effettivo del proprio rapporto di lavoro e agli organi di vigilanza lo stato occupazionale dell'impresa.

Ai sensi dell'art. 39, comma 1, «il datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico, deve istituire e tenere il libro unico del lavoro»: l'uso appropriato dell'articolo determinativo “il” toglie di mezzo qualsiasi dubbio circa le questioni insorte per lungo tempo e risollevate nel recente passato (a fronte delle “supersanzioni” introdotte dalla Finanziaria 2007 e ora abrogate dal d.l. n. 112/2008) riguardo alla unicità o pluralità dei libri obbligatori di lavoro: il nuovo libro unico del lavoro obbliga il datore di lavoro ad istituire e tenere un solo libro, unico anche in presenza di più posizioni assicurative in ambito aziendale o di più sedi di lavoro distaccate, pure se stabili ed organizzate.

D'altro canto, una innovazione di assoluta rilevanza, che tuttavia attende la conferma nel decreto ministeriale, riguarda il luogo di tenuta e conservazione del libro unico.

Ragionando sulla scorta del testo novellato dell'art. 5 della l. n. 12/1979, di cui meglio si dirà più sotto, e del comma 3 dell'art. 39 del d.l. n. 112/2008, il libro unico non dovrà più essere tenuto nel «luogo in cui si esegue il lavoro» (come era nel regime normativo previsto dall'abrogato art. 21 del d.P.R. n. 1124/1965), ma piuttosto potrà essere collocato e tenuto, alternativamente:

- presso la sede legale dell'impresa;
- presso lo studio del consulente del lavoro o di altro professionista abilitato (art. 5, comma 1, l. n. 12/1979);
- presso i servizi e i centri di assistenza delle associazioni di categoria delle imprese artigiane e delle altre piccole imprese, anche in forma cooperativa (art. 1, comma 4, l. n. 12/1979, e art. 39, comma 6, d.l. n. 112/2008).

Con riferimento alla violazione dell'obbligo di istituzione, sotto il profilo sanzionatorio, deve registrarsi come l'odierno regime sanzionatorio stabilisca una sanzione rigorosa, ma non più "follemente" onerosa, come era nel previgente regime introdotto dall'art. 1, comma 1178, della l. n. 296/2006, ora abrogato dall'art. 39, comma 10, lett. j, del d.l. n. 112/2008, nella misura da euro 4.000 a euro 12.000.

In effetti, il libro unico del lavoro consente agli organi ispettivi l'analisi approfondita e specifica della regolarità di gestione dei rapporti di lavoro sia con riguardo ai profili retributivi, assicurativi, previdenziali e fiscali, sia con riferimento 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, dell'esatta valorizzazione e gestione delle assenze tutelate (infortunio, malattia, tecnopatia, congedi parentali).

La sanzione pecuniaria amministrativa per la violazione dell'obbligo di istituzione e tenuta del libro di matricola, infatti, è ora stabilita dall'art. 39, comma 6, del d.l. 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 risulti del tutto sprovvisto del libro unico del lavoro o abbia messo in uso un libro unico del lavoro senza rispettare uno dei sistemi di tenuta che saranno previsti dal decreto ministeriale di cui al comma 4 dello stesso art. 39.

Quanto alla diffida obbligatoria (di cui all'art. 13 del d.lgs. 23 aprile 2004, n. 124) l'istituto torna ad essere pienamente applicabile, trattandosi di inosservanza sanabile, perché materialmente realizzabile, secondo quanto illustrato dalla circolare del Ministero del lavoro 23 marzo 2006, n. 9. Per l'effetto il datore di lavoro che ottempererà tempestivamente e compiutamente all'ordine di istituzione e tenuta del libro unico del lavoro impartito dall'ispettore del lavoro o previdenziale si troverà ammesso a pagare la sanzione pecuniaria minima pari a euro 500.

## **Obblighi di registrazione dei dati**

Le registrazioni sul libro unico del lavoro, ai sensi dell'art. 39, comma 1, d.l. n. 112/2008, devono riguardare, per ciascun lavoratore:

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

Inoltre, giuste le previsioni del secondo comma del medesimo art. 39, nel libro unico del lavoro deve essere effettuata precisamente qualsiasi annotazione che sia riferita a dazioni in danaro o in natura corrisposte o gestite dal datore di lavoro.

Sono comprese, dunque, nelle registrazioni obbligatorie:

- le somme a titolo di rimborso spese;
- le trattenute a qualsiasi titolo effettuate;
- le detrazioni fiscali;
- i dati relativi agli assegni per il nucleo familiare;
- le prestazioni ricevute da enti e istituti previdenziali.

Vi è poi una previsione specifica riguardante le registrazioni delle somme erogate a titolo di premio o per prestazioni di lavoro straordinario, le quali devono essere indicate specificatamente.

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

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

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.

Inoltre, per quanto concerne il lavoro a domicilio, le modifiche apportate alla l. n. 877/1973 dall'art. 39, comma 9, del d.l. n. 112/2008, comportano che nel libro unico del lavoro dovranno essere riportati, con riferimento a ciascun lavorante a domicilio, anche i seguenti dati:

- le date e le ore di consegna del lavoro;
- le date e le ore di riconsegna del lavoro;
- la descrizione del lavoro eseguito;
- la specificazione della quantità e della qualità del lavoro eseguito.

Passando ai profili sanzionatori, occorre segnalare come il d.l. n. 112/2008 non si sia adeguato al sistema sanzionatorio previgente, che puniva l'omessa o errata registrazione dei dati sui libri obbligatori di lavoro con riferimento alle regole di corretta compilazione (che peraltro nel nuovo regime normativo dovranno essere disciplinate dal decreto ministeriale di prossima emanazione) e alle violazioni di carattere meramente formale.

In effetti, l'art. 39, comma 7, del decreto in esame, collega la reazione punitiva soltanto alle ipotesi di sostanziale incidenza della condotta illecita sui

profili di tutela dei lavoratori: deve, quindi, segnalarsi il superamento del limite imposto alle sanzioni amministrative dall'art. 116, comma 12, della l. 23 dicembre 2000, n. 388, che abolisce le violazioni amministrative dalle quali comunque derivi l'omissione totale o parziale del versamento di contributi o premi.

Nel nuovo sistema sanzionatorio il legislatore ha stabilito che il datore di lavoro non possa 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 della condotta antidoverosa sono soltanto 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: 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).

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

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

- fino a 10 lavoratori l'importo della sanzione va da 150 a 1.500 euro;
- da 11 lavoratori in su la sanzione va da 500 a 3.000 euro.

La scelta del legislatore, dunque, è quella di superare l'orientamento da ultimo assunto nella precedente esperienza governativa con la circolare 18 aprile 2008, n. 5407, che aveva previsto l'applicazione delle sanzioni amministrative per i libri di matricola e paga per ciascun lavoratore interessato, con moltiplicazione esponenziale degli importi, per violazioni di carattere meramente formale e per errori di tipo materiale.

Quanto alla diffida obbligatoria (di cui all'art. 13 del d.lgs. n. 124/2004) l'istituto è pienamente applicabile nei casi di omissione, trattandosi di inosservanza sanabile, in quanto le registrazioni omesse sono materialmente realizzabili. Per l'effetto il datore di lavoro che ottemperi tempestivamente e compiutamente all'ordine di registrazione dei dati omessi nel libro unico del lavoro impartito dall'ispettore del lavoro o previdenziale si troverà ammesso a pagare la sanzione pecuniaria minima pari a euro 150, fino a 10 lavoratori, e a euro 500, se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori.

Non così nei casi di infedele registrazione, in quanto trattandosi di condotta di tipo commissivo l'interesse protetto dalla norma diviene non più recuperabile, secondo quanto illustrato dalla circolare del Ministero del lavoro 23 marzo 2006, n. 9.

## **Obblighi di registrazione entro limiti temporali predeterminati**

Le scritturazioni obbligatorie sul libro unico del lavoro, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del d.l. n. 112/2008, devono avvenire «per ciascun mese di riferimento, entro il giorno 16 del mese successivo».

Muta, quindi, radicalmente la funzione del libro obbligatorio di lavoro, rispetto ai precedenti libri di matricola e paga.

Il libro unico del lavoro fotografa la realtà aziendale nello sviluppo regolare dei rapporti di lavoro autonomi (in parasubordinazione) e subordinati, lasciando alla comunicazione obbligatoria preventiva di instaurazione dei rapporti la finalità antielusiva di contrasto al sommerso.

Da qui la previsione dell'obbligo di compilazione del libro unico al sedicesimo giorno del mese successivo a quello al quale si riferiscono le prestazioni di lavoro: nell'ottica della più avanzata semplificazione, infatti, il libro unico del lavoro si volge ad armonizzare, riducendoli, gli obblighi documentali di gestione del rapporto di lavoro, mirando a garantire la tutela sostanziale, più che quella formale.

Sotto il profilo della vigilanza ministeriale e previdenziale, peraltro, il termine di compilazione del nuovo libro obbligatorio di lavoro fa sì che gli ispettori all'atto dell'accesso ispettivo in azienda o in una delle sedi dell'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 2 mesi precedenti (se l'ispezione avviene prima del 16 del mese). Naturalmente nell'uno e nell'altro caso i funzionari accertatori saranno tenuti a diffidare il datore di lavoro ad esibire il libro unico del lavoro aggiornato al mese in corso in data successiva al 16 del mese seguente quello di avvio dell'ispezione. Ferma restando, ovviamente, la verifica della corretta instaurazione dei rapporti di lavoro mediante l'esame delle comunicazioni obbligatorie preventive.

La sanzione pecuniaria amministrativa, di cui all'art. 39, comma 7, del d.l. n. 112/2008, è anche in questo caso differenziata in ragione della gravità della condotta, in base al numero dei lavoratori interessati:

- fino a 10 lavoratori l'importo della sanzione va da 100 a 600 euro;
- da 11 lavoratori in su la sanzione va da 150 a 1.500 euro.

Quanto alla diffida obbligatoria (di cui all'art. 13 del d.lgs. n. 124/2004) l'istituto è pienamente applicabile in tutti i casi di tardiva registrazione, nella forma della c.d. "diffida ora per allora", trattandosi di inosservanza sanabile, in quanto le registrazioni, seppure in ritardo, sono state materialmente effettuate sul libro unico del lavoro e l'interesse previsto dalla norma è stato recuperato. Per l'effetto il datore di lavoro si troverà ammesso, dall'ispettore del lavoro o previdenziale, a pagare la sanzione pecuniaria minima pari a euro 100, fino a 10 lavoratori, e a euro 150, se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori.

## **Obbligo di esibizione**

### *Il datore di lavoro*

Ulteriore obbligo che incombe sul datore di lavoro tenuto alla istituzione del libro unico del lavoro è quello che consiste nella «esibizione agli organi di vigilanza» di cui all'art. 39, comma 6, del d.l. n. 112/2008.

La norma non chiarisce in quale modo, momento e luogo l'esibizione del libro unico del lavoro debba avvenire, dovendosi per ciò presumibilmente attendere l'emanando decreto ministeriale, ma si può facilmente intuire che l'esibizione possa essere disposta dal personale ispettivo incaricato delle indagini sia al momento stesso dell'accesso in azienda o sul luogo di lavoro, sia in momento successivo (presso la sede dell'azienda, l'ufficio dell'organo di vigilanza o lo studio del consulente del lavoro), privilegiando, a seconda dei casi e delle concrete condizioni dell'indagine avviata, l'uno o l'altro orientamento.

D'altro canto, la richiesta di esibizione del libro dovrà essere necessariamente verbalizzata in un "verbale ispettivo di primo accesso" che, a fronte delle novità normative introdotte col d.l. n. 112/2008, diviene prassi necessaria per qualsiasi funzionario accertatore a garanzia del corretto andamento del procedimento ispettivo.

La sanzione pecuniaria amministrativa prevista dall'art. 39, comma 6, del d.l. n. 112/2008, è fissata nell'importo da 200 a 2.000 euro.

L'inosservanza, tuttavia, non è ammessa alla procedura di diffida obbligatoria (art. 13 del d.lgs. n. 124/2004), trattandosi di condotta commissiva e, perciò stesso, materialmente insanabile, in quanto l'interesse protetto dalla norma consiste nell'esibizione del libro unico all'organo di vigilanza secondo i tempi e i modi dallo stesso espressamente stabiliti e vi è, quindi, un impossibile recupero del bene giuridico tutelato dal legislatore.

### *Il consulente del lavoro*

L'art. 5, comma 1, della l. n. 12/1979, nel testo novellato dall'art. 40, comma 1, del d.l. n. 112/2008, unificando gli originari primo e terzo comma della disposizione, seguita a prevedere che: «Per lo svolgimento della attività di cui all'art. 2 i documenti dei datori di lavoro possono essere tenuti presso lo studio dei consulenti del lavoro o degli altri professionisti di cui all'art. 1, comma 1. I datori di lavoro che intendono avvalersi di questa facoltà devono comunicare preventivamente alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio le generalità del soggetto al quale è stato affidato l'incarico, nonché il luogo ove sono reperibili i documenti».

Il d.l. n. 112/2008 conferma la facoltà per il datore di lavoro di affidare la tenuta del libro unico al consulente del lavoro o ad uno degli altri professionisti contemplati dall'art. 1, comma 1, della l. n. 12/1979, 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.

Il consulente del lavoro e gli altri professionisti sono punibili per non aver esibito e portato in visione il libro unico del lavoro, conservato e tenuto presso il proprio studio, solo qualora siano decorsi 15 giorni e non possano opporre un “giustificato motivo” ostativo o impeditivo.

In occasione della 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 1.000 euro.

La diffida obbligatoria non trova applicazione, in quanto si tratta di condotta commissiva, materialmente non sanabile; mentre è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta nell’ammontare pari a euro 200 (il doppio della sanzione minima).

Peraltro, nel caso in cui il professionista risulti recidivo, ferma restando l’irrogazione della sanzione pecuniaria amministrativa, il funzionario accertatore che contesta la violazione deve dare tempestivamente comunicazione della stessa tempestiva al Consiglio provinciale dell’Ordine professionale di appartenenza del trasgressore, per l’adozione dei provvedimenti disciplinari che verranno, eventualmente, ritenuti necessari od opportuni.

#### *Le associazioni di categoria*

Una importante previsione, sempre con riguardo ai soggetti che coadiuvano legittimamente il datore di lavoro nell’adempimento degli obblighi documentali di gestione dei rapporti di lavoro, è contenuta nell’art. 39, comma 6, del d.l. n. 112/2008.

Anzitutto, sebbene sia detto implicitamente, è prevista la facoltà per i servizi e i centri di assistenza delle associazioni di categoria delle imprese artigiane e delle altre piccole imprese, anche in forma cooperativa, di tenere presso i loro uffici il libro unico del lavoro.

In secondo luogo anche a questi soggetti è estesa la tutela del tempo minimo per l’esibizione del libro obbligatorio, alla medesima stregua dei consulenti del lavoro e degli altri professionisti abilitati (15 giorni).

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

A fronte di una prima ed isolata inosservanza, sempreché siano decorsi 15 giorni e non sia stato opposto un “giustificato motivo” ostativo o impeditivo, le associazioni di categoria sono tenute alla sanzione da 250 a 2.000 euro; mentre in caso di recidiva nella violazione dell’obbligo di esibizione la sanzione pecuniaria va da 500 a 3.000 euro.

L’istituto della diffida obbligatoria (art. 13, d.lgs. n. 124/2004) non può trovare applicazione, trattandosi di condotta commissiva, materialmente insanabile, come già si è detto per il datore di lavoro e per il consulente del lavoro.

## **Obbligo di conservazione**

Da ultimo, l'abrogazione dell'art. 42 della l. 30 aprile 1969, n. 153, non fa venire meno l'obbligo per il datore di lavoro di conservare il nuovo libro obbligatorio di lavoro per un periodo prestabilito.

Tuttavia, previsione del termine di durata della conservazione del libro unico del lavoro è affidata al decreto ministeriale che deve essere adottato dal Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali entro 30 giorni dall'entrata in vigore del d.l. n. 112/2008.

A norma dell'art. 39, comma 7, del d.l. n. 112/2008, la mancata conservazione del libro unico per il periodo indicato nell'emanando decreto ministeriale è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da euro 100 a euro 600.

La diffida obbligatoria (art. 13, d.lgs. n. 124/2004) è radicalmente inapplicabile, in ragione della sicura insanabilità della condotta e della inosservanza, per la sua natura commissiva e per la irrecuperabilità del bene giuridico tutelato.

## **Accertamenti ispettivi e procedimento sanzionatorio**

Ai sensi dell'art. 39, comma 7, del d.l. n. 112/2008, 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 irrogazione delle sanzioni pecuniarie amministrative – sono tutti gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza.

Ne consegue che il libro unico del lavoro potrà essere verificato dagli ispettori delle Direzioni provinciali e regionali del lavoro, ma anche dai funzionari ispettivi degli Istituti ed Enti previdenziali ed assicurativi.

D'altro canto, il legislatore si è premurato di individuare espressamente l'autorità competente a ricevere il rapporto, ai sensi dell'art. 17 della l. n. 689/1981, in caso di mancata estinzione delle violazioni mediante pagamento delle sanzioni in misura ridotta, vale a dire la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente.

Siffatta individuazione impedisce, con riferimento alle omesse e infedeli registrazioni sul libro unico del lavoro, la reviviscenza delle previsioni normative contenute nell'art. 35, commi 2 e 3, della l. n. 689/1981, che stabilivano, in caso di connessione con omissioni totali o parziali di contributi previdenziali e premi assicurativi, l'emissione dell'ordinanza-ingiunzione da parte dell'Istituto previdenziale o assicurativo competente a richiedere anche i contributi e i premi.

La conclusione della procedura sanzionatoria spetta sempre e comunque alla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente, la quale sarà destinataria degli scritti difensivi e procederà all'emanazione dell'ordinanza di ingiunzione o di archiviazione dopo la ricezione del rapporto da parte dei funzionari accertatori.

## Illeciti e sanzioni per il libro unico del lavoro

### ILLECITO

*Art. 39, comma 1, d.l. n. 112/2008*

#### **Mancata istituzione**

*Art. 39, commi 1 e 2, d.l. n. 112/2008*

#### **Omesse registrazioni**

*Art. 39, commi 1 e 2, d.l. n. 112/2008*

#### **Infedeli registrazioni**

*Art. 39, comma 3, d.l. n. 112/2008*

#### **Tardiva registrazione**

*Art. 39, comma 6, d.l. n. 112/2008*

#### **Omessa esibizione** (datore di lavoro)

*Art. 5, comma 2, l. n. 12/1979, come modificato dall'art. 40, comma 1, d.l. n.*

### SANZIONE

*Art. 39, comma 6, d.l. n. 112/2008*

Sanzione amministrativa da euro 500 a euro 2.500.

**Diffida** (art. 13, d.lgs. n. 124/2004): è applicabile, sanzione pari a euro 500.

**Sanzione ridotta** (art. 16, l. n. 689/1981): è pari a 833,33 euro.

*Art. 39, comma 7, d.l. n. 112/2008*

Sanzione amministrativa da euro 150 a euro 1.500. Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori la sanzione va da euro 500 a euro 3.000.

**Diffida** (art. 13, d.lgs. n. 124/2004): è applicabile, sanzione pari a euro 150 nell'ipotesi base, a 500 in quella più grave.

**Sanzione ridotta** (art. 16, l. n. 689/1981): è pari a 300 euro nell'ipotesi base, a 1.000 in quella più grave.

*Art. 39, comma 7, d.l. n. 112/2008*

Sanzione amministrativa da euro 150 a euro 1.500. Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori la sanzione va da euro 500 a euro 3.000.

**Diffida** (art. 13, d.lgs. n. 124/2004): non è applicabile.

**Sanzione ridotta** (art. 16, l. n. 689/1981): è pari a 300 euro nell'ipotesi base, a 1.000 in quella più grave.

*Art. 39, comma 7, d.l. n. 112/2008*

Sanzione amministrativa da euro 100 a euro 600. Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori la sanzione va da euro 150 a euro 1.500.

**Diffida** (art. 13, d.lgs. n. 124/2004): è applicabile, sanzione pari a euro 100 nell'ipotesi base, a 150 in quella più grave.

**Sanzione ridotta** (art. 16, l. n. 689/1981): è pari a 200 euro nell'ipotesi base, a 300 in quella più grave.

*Art. 39, comma 6, d.l. n. 112/2008*

Sanzione amministrativa da euro 200 a euro 2.000.

**Diffida** (art. 13, d.lgs. n. 124/2004): non è applicabile.

**Sanzione ridotta** (art. 16, l. n. 689/1981): è pari a 400 euro.

*Art. 5, comma 2, l. n. 12/1979, come modificato dall'art. 40, comma 1, d.l. n.*

<p>112/2008</p> <p><b>Omessa esibizione</b> (consulenti del lavoro)</p>	<p>112/2008</p> <p>Sanzione amministrativa da euro 100 a euro 1.000. In caso di recidiva della violazione è data informazione tempestiva al Consiglio provinciale dell'Ordine professionale di appartenenza del trasgressore per eventuali provvedimenti disciplinari.</p> <p><b>Diffida</b> (art. 13, d.lgs. n. 124/2004): non è applicabile.</p> <p><b>Sanzione ridotta</b> (art. 16, l. n. 689/1981): è pari a 200 euro.</p>
<p>Art. 39, comma 6, d.l. n. 112/2008</p> <p><b>Omessa esibizione</b> (associazioni di categoria)</p>	<p>Art. 39, comma 6, d.l. n. 112/2008</p> <p>Sanzione amministrativa da euro 250 a euro 2.000. In caso di recidiva la sanzione va da euro 500 a euro 3.000.</p> <p><b>Diffida</b> (art. 13, d.lgs. n. 124/2004): non è applicabile.</p> <p><b>Sanzione ridotta</b> (art. 16, l. n. 689/1981): è pari a 500 euro nell'ipotesi base, a 1.000 in quella più grave.</p>
<p>Art. 39, comma 7, d.l. n. 112/2008</p> <p><b>Omessa conservazione</b></p>	<p>Art. 39, comma 7, d.l. n. 112/2008</p> <p>Sanzione amministrativa da euro 100 a euro 600.</p> <p><b>Diffida</b> (art. 13, d.lgs. n. 124/2004): non è applicabile.</p> <p><b>Sanzione ridotta</b> (art. 16, l. n. 689/1981): è pari a 200 euro.</p>

**Pierluigi Rausei**  
*Centro Studi Attività Ispettiva*  
*Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali*  
*Docente di Diritto sanzionatorio del lavoro*  
*Scuola internazionale di Alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro*  
*Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia*  
*Adapt – Fondazione Marco Biagi*

---

\* Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene.