Il Ministero del Lavoro e’ stato interrogato dalla DRL Veneto in merito alla seguente questione concernente l’erogazione del cosiddetto **“fuori busta”** per remunerare il lavoro straordinario: il quesito riguarda la individuazione delle **sanzioni applicabili**.

Il **punto critico** risiede nel capire se occorre applicare (in sede di ordinanza ingiunzione) le sanzioni previste

– dalla legge n. 4 del 1953: la normativa impone al datore di lavoro l’obbligo di consegnare il prospetto di paga in cui (…) siano contenuti tutti gli altri elementi che, comunque, compongono la retribuzione, nonche’, distintamente, le singole trattenute. Diversamente agendo, si realizzerebbe la fattispecie di prospetto paga “infedele” (artt. 1 e 3)

e/o

– dal D.lgs. n. 66 del 2003: la normativa prescrive che il lavoro straordinario deve essere computato a parte e prevede una sanzione laddove il lavoro straordinario non sia remunerato con le maggiorazioni contrattualmente stabilite (art. 5, co.5) .

Fra le due sanzioni, ve ne è una che prevale sull’altra in ragione del **principio di specialità**?

Il principio di specialità

L’art. 9 della legge n. 689 del 1981 prevede che quando uno stesso fatto è punito da una disposizione penale e da una disposizione che prevede una sanzione amministrativa, ovvero da una **pluralità di disposizioni** che prevedono sanzioni amministrative, si applica la disposizione speciale.

La finalità delle due norme

Il Ministero del lavoro spiega che il Legislatore, con le due norme indicate, intende

– assicurare un **controllo su tutta la retribuzione** e sulle trattenute effettuate (legge n. 4/1953),

– assicurare un **controllo** sulle ore di lavoro straordinario svolto e sulla **corretta remunerazione** in linea con i criteri del contratto collettivo (Decreto legislativo n. 66/2003). Laddove si fa riferimento al lavoro straordinario computato ” a parte”, il Legislatore sembra presupporre che il lavoro in questione sia stato comunque computato nel totale della retribuzione corrisposta.

© Studio Sabellotti, https://www.studiosabellotti.it/

Le sanzioni previste

L’omessa consegna del prospetto paga, cosi’ come le irregolarità formali e sostanziali o la non contestualità nella consegna del prospetto, sono sanzionate con sanzione amministrativa da **euro 125 a euro 770** (art. 5 della legge n. 4/1953).

Per non avere retribuito correttamente le ore di lavoro straordinario come previsto contrattualmente, invece, la sanzione amministrativa applicabile ai sensi del richiamato decreto legislativo n. 66 del 2003, è compresa tra **euro 25 e 154**; nell’ipotesi aggravata si applica la sanzione amministrativa da euro 154 a euro 1.032 (laddove cioè l’inosservanza si riferisce a piu’ di 5 lavoratori, ovvero si e’ verificata nel corso dell’anno solare per piu di 50 giorni).

La soluzione del Ministero del lavoro

Il Ministero del lavoro ritiene che la condotta del datore di lavoro sia di **gravità assoluta** laddove egli non abbia computato le maggiorazioni contrattualmente previste per il lavoro straordinario neppure **nell’ambito del totale retributivo** corrisposto – e dunque nel caso prospettato del “fuori busta”.

Detta condotta non puo’ che essere punita con la sanzione prevista dalla legge n. 4 del 1953 che, come riportato, prevede pene piu’ severe a carico del datore di lavoro rispetto a quanto previsto dal Legislatore del 2003.

Inoltre, continua il Ministero, occorre verificare se residua spazio per applicare anche questa ultima sanzione menzionata. E cioè occorre valutare se si puo’ sanzionare la **“residua” illiceità** della condotta, con riferimento alla corresponsione delle maggiorazioni retributive inferiori rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Quale sanzione applicare?

Viene rilevato che il datore di lavoro ha corrisposto dei “fuori busta” per il lavoro straordinario.

Si applicano, in questo caso, le sanzioni previste dalla legge n. 4 del 1953.

Qualora gli importi corrisposti per il lavoro straordinario siano inferiori a quanto previsto contrattualmente, si deve valutare **anche** l’applicazione la sanzione prevista dal Decreto legislativo n. 66 del 2003.

In conclusione, il datore di lavoro “**rischia doppio”.**

© Studio Sabellotti, https://www.studiosabellotti.it/