



Libro unico del lavoro: compilazione e sanzioni

Nevio Bianchi e Giuseppe Maccarone *Consulenti del lavoro in Roma*

La prima, la seconda, la terza e la quinta risposta del Ministero riguardano tutte dati che devono essere presenti nel libro unico e confermano quanto già precisato nel Vademecum.

Assenze dei lavoratori autonomi - È obbligatoria l'annotazione (che peraltro è libera e quindi non richiede particolari formalità) delle assenze dei titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa e dei contratti di associazione in partecipazione che hanno riflesso su istituti legali e prestazioni previdenziali. Il Ministero ricorda al riguardo che la verifica della durata dell'assenza può avere implicazioni sulla possibilità di recedere da un contratto, così come previsto, ad esempio, dall'articolo 66 del Dlgs n. 276/2003, con riferimento alle assenze per malattia ed infortunio.

Calendario sfasato - È obbligatoria l'annotazione sul libro unico relativa all'adozione del calendario sfasato, che a sua volta consente di riportare i dati variabili della retribuzione e i dati delle presenze, riferiti a due mesi precedenti quello della stampa. Con riferimento alle modalità con cui queste annotazioni devono essere fatte, al fine di garantire la piena intelligibilità, il Ministero ritiene che l'espressione «calendario sfasato» riportata sul libro unico possa essere considerata sufficiente.

Dati anagrafici nel mese di inizio del rapporto

- È sempre obbligatorio riportare i dati anagrafici nel libro unico relativo al periodo di paga in cui inizia il rapporto, anche se non viene corrisposto alcun corrispettivo. Questo vale sia per i lavoratori dipendenti assunti alla fine del mese, dopo l'elaborazione dei cedolini - che normalmente ricevono il compenso relativo nel mese successivo - sia per i collaboratori coordinati e continuativi e gli associati in partecipazione. L'obbligo non vale per gli amministratori e i sindaci i quali, come già precisato nel Vademecum, devono essere riportati solo nei mesi in cui ricevono il compenso.

Lavoratori somministrati e distaccati - Confermato, infine, l'obbligo di riportare sul libro unico i dati anagrafici dei lavoratori somministrati e distaccati. In particolare, la domanda riguardava il sistema sanzionatorio, tenuto conto che nel Vademecum il Ministero aveva precisato che in caso di mancata annotazione sul libro unico, l'ispettore

del lavoro può annotarne l'annotazione mediante il legittimo esercizio del potere di disposizione. Al riguardo il Ministero precisa che la disposizione rappresenta lo strumento del personale ispettivo per richiamare il soggetto obbligato alla osservanza del corretto comportamento in caso di una specifica previsione normativa. Nel caso in questione, secondo il Ministero, il riferimento normativo è contenuto nel comma 1, art. 39 del Dl n. 112/2008, in cui - in particolare - si stabilisce che i «lavoratori dipendenti» devono essere riportati sul libro unico. Secondo il Ministero, quindi, quando il legislatore ha imposto l'obbligo di annotazione per i «dipendenti» non ha limitato questo obbligo al datore di lavoro, ma lo ha esteso anche al datore di lavoro utilizzatore. Con riferimento ai lavoratori somministrati il Ministero conferma un'altra affermazione contenuta sul Vademecum, e cioè che questi ultimi contano ai fini della facoltà di richiesta degli elenchi del personale in forza, di cui all'art. 4, Dm 9.7.2008. Nel quesito posto veniva chiesto come si concilia questa affermazione con l'art. 22, Dlgs n. 276/2008, in cui si afferma che, in caso di contratto di somministrazione, il prestatore di lavoro non è computato nell'organico dell'utilizzatore, ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza del lavoro. Il Ministero, per giustificare l'affermazione contestata, richiama il principio della «leale collaborazione» tra personale ispettivo e soggetti ispezionati, aggiungendo, però, anche una motivazione giuridica: l'attuale disposizione è speciale e successiva a quella contenuta nel Dlgs n. 276/2003. Il problema è che nel Dm 9.7.2008, non viene ribadito, in nessuna sua parte - che i lavoratori somministrati contano ai fini degli elenchi mensili, quindi è difficile sostenere che si tratta di una norma speciale.

Lavoratori retribuiti in misura fissa - Suscita un po' di perplessità anche la risposta n. 7. Secondo il Ministero, infatti, per lavoratori retribuiti in misura fissa devono intendersi i lavoratori che, ai sensi del comma 5, art. 17, Dlgs n. 66/2003, sono esclusi dal campo di applicazione dell'orario di lavoro; vale a dire i lavoratori con funzioni

direttive. Rispondendo ad un quesito proposto al Forum, il Ministero ha così confermato quanto già sostenuto nel Vademecum, e cioè che solo nei confronti del personale direttivo è possibile limitarsi a segnalare la presenza, senza dover riportare il numero delle ore ordinarie lavorate. È una interpretazione discutibile, sia perché assolutamente non coerente con il significato letterale (essere retribuiti in misura fissa non significa assolutamente non essere soggetti alla limitazione dell'orario di lavoro) sia perché si tratta di una disposizione simile a quella contenuta nell'art. 20, Dpr n. 1124/1965 e che per più di 40 anni è stata interpretata in modo diverso.

Sanzioni - L'impianto sanzionatorio, previsto per il Libro unico del lavoro dal Dl n. 112/2008, prevede - nel caso di omessa o infedele registrazione dei dati (salvo errori materiale) che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali e fiscali - una sanzione graduata da 150 euro a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori la sanzione va da 500 euro a 3.000 euro. In una delle risposte fornite con il Vademecum per la compilazione del libro del lavoro, il Ministero ha specificato che quando l'omessa, irregolare o infedele registrazione è riferita a più mesi, comporta la constatazione di una pluralità di illeciti. Su questo punto ci si è chiesti se la precisazione ministeriale fosse in linea con la disposizione normativa che individua la gravità della sanzione, in relazione al numero dei dipendenti del datore di lavoro e non al numero delle violazioni commesse. I tecnici del Ministero, durante il Forum, hanno risposto che la sanzione - la cui quantificazione è collegata al numero dei lavoratori - si discosta dalla situazione che evidenzia una pluralità di illeciti che vengono commessi nel tempo; giungendo, così, alla conclusione che il datore di lavoro che reitera per più mesi la violazione, consistente nell'omessa o infedele registrazione di dati sul libro unico, sarà soggetto a più sanzioni (una per ogni periodo violato). È interessante, tuttavia, rilevare che il Ministero ritiene applicabile - alla fattispecie rappresentata - il principio del cumulo giuridico e non materiale previsto dall'art. 8 legge n. 689/1981. In funzione di questa previsione, in caso di una pluralità di sanzioni, il contravventore è soggetto alla sanzione prevista per la violazione più grave, aumentata sino al triplo. Nelle ipotesi in cui il verificatore non si adegui, il destinatario della sanzione può chiedere alla Dpl, entro il termine di trenta giorni dalla data della contestazione o notificazione della violazione, tramite una memoria difensiva, l'adeguamento delle sanzioni. Altro aspetto che indirettamente può essere colle-

gato alle sanzioni riguarda la sospensione o la revoca dell'autorizzazione alla numerazione unica del libro unico del lavoro. Per meglio focalizzare la questione è opportuno ricordare che l'articolo 1 della legge n. 689/1981 prevede il così detto principio di legalità, in virtù del quale nessuno può essere punito con sanzioni amministrative per un comportamento che la legge non considera reato amministrativo. Sul punto, il Ministero ribatte affermando che la sospensione o revoca della numerazione unica non è una «sanzione pecuniaria amministrativa», soggetta alla legge n. 689/1981, ma un atto discrezionale adottato sulla base di valutazioni obiettive, rilevate nel corso delle verifiche. Peraltro, si potrebbe aggiungere, a seguito di un'obiettiva riflessione, che le autorizzazioni amministrative vengono rilasciate richiamando - per prassi consolidata - alcune disposizioni che devono essere continuamente osservate, per il mantenimento della validità dell'autorizzazione stessa. Contravvenire a una o più di esse fa scattare il provvedimento revocatorio che - come è agevole comprendere - si pone al di fuori dal campo di applicazione del così detto principio di legalità. Comunque - ribadisce il Ministero - in considerazione della gravità delle conseguenze per gli intermediari dell'adozione di tali provvedimenti, è opportuno identificare con maggiore precisione quali sono i comportamenti che legittimano l'atto di sospensione o revoca dell'autorizzazione. Dal confronto con i rappresentanti del Ministero è emerso, inoltre, che non è possibile derogare al principio della numerazione unica e sequenziale, quando il libro unico è elaborato da un singolo soggetto (professionista o datore di lavoro) che utilizza software separati. In tal caso, la numerazione dovrebbe essere unica e sequenziale a meno che non si elabori il libro unico separatamente in base alla dislocazione delle unità produttive o alle diverse categorie di lavoratori. Tuttavia, in una delle risposte fornite durante il Forum, il Ministero lascia aperta una porta, affermando che in un'ottica di semplificazione - nel caso vengano utilizzati programmi diversi, per l'elaborazione di paghe e presenze separate - ognuno dei quali produce numerazione autonoma, il soggetto autorizzato può strutturare il libro unico prevedendo una *sub* codifica. In altri termini, egli può stampare la sezione retributiva numerando i fogli 1A, 2A ecc.; mentre la stampa della sezione presenze deve recare la numerazione 1B, 2B ecc. In entrambi i tabulati vanno indicati gli estremi dell'unica autorizzazione di cui il soggetto dispone.

Soggetti obbligati - Viene, poi, fugato un dubbio relativo alla figura dei datori obbligati all'istituzio-



ne del libro unico. Anche questa perplessità nasce dalla formulazione di una delle risposte contenute nel Vademecum in cui si afferma che tra i soggetti obbligati all'istituzione del libro unico rientrano anche i datori di lavoro esteri con dipendenti esteri in Italia, con obbligo contributivo. Nelle realtà in cui operano multinazionali è facile rinvenire una circostanza come quella descritta. Spesso, si tratta di soggetti privi di una sede legale e di una stabile organizzazione che occupano in Italia lavoratori stranieri ma, comunque, obbligati al versamento dei contributi. Infatti, per adempiere, in assenza di una struttura giuridica nel nostro territorio, tali aziende nominano un loro rappresentante italiano (di solito il professionista che li assiste) quale referente/responsabile dei versamenti contributivi. Dalla situazione descritta, appare evidente la difficoltà di intravedere un soggetto/datore di lavoro obbligato all'istituzione, alla gestione, alla tenuta e alla conservazione del libro unico. Il Ministero rassicura specificando che i datori di lavoro obbligati sono solo quelli che operano stabilmente in Italia con dipendenti stranieri, di fatto escludendo quelli privi di stabili organizzazioni.

Rimborsi spese e retribuzioni in natura - Altro aspetto che ha da subito attratto l'attenzione degli addetti ai lavori inerisce l'obbligo di indicare sul libro unico i rimborsi spese e le retribuzioni in natura. La loro registrazione è apparsa obbligatoria da subito, stante il tenore letterale della disposizione di riferimento. Tuttavia, il passaggio nella sezione retributiva del libro unico di detti importi - spesso esenti dal punto di vista fiscale e contributivo - ha suscitato perplessità e preoccupazione. Il Ministero del lavoro, nel Vademecum sulla compilazione del libro unico, ha tentato di offrire una rassicurante interpretazione della disposizione, affermando che le annotazioni relative ai rimborsi e alle retribuzioni in natura, vanno sempre eseguite, anche se gli stessi sono esenti dal punto di vista

fiscale e contributivo. La registrazione sul libro unico può essere eseguita indicando i soli importi complessivi specificati, con il sistema del documento o riepilogativo piè di lista approntato a parte. Nel contempo, gli esperti ministeriali, sempre nel Vademecum, hanno affermato che la mancata annotazione di importi marginali o non ricorrenti non è sanzionata se è esclusa qualsiasi incidenza di carattere retributivo, contributivo e fiscale e con obbligo di dettaglio analitico delle attività aziendali al riguardo (il riferimento è chiaramente alle relative scritture contabili). Questo passaggio ha fatto sorgere il dubbio: cosa si intende per marginalità e non ricorrenza? E se questi due elementi (ricorrenza e marginalità) dovessero venir meno pur in presenza dell'esenzione contributiva e fiscale e della non rilevanza ai fini retributivi, quali potrebbero essere le conseguenze per il datore di lavoro? La risposta fornita dagli esperti del Dicastero, invero non appare molto soddisfacente. Viene affermato che la marginalità degli importi va individuata sotto il profilo della quantificazione, intendendosi per tali quelle somme che hanno una scarsa rilevanza economica con riferimento alla retribuzione annua complessiva di riferimento; mentre la «ricorrenza» dell'emolumento va intesa come non occasionalità. Nella risposta il Ministero indica le sanzioni che potranno trovare applicazione. Dalle indicazioni ministeriali sembra emergere il seguente quadro. Se gli importi non registrati hanno incidenza dal punto di vista fiscale, contributivo o retributivo, l'ispettore diffida il datore di lavoro all'inserimento; in caso di non ottemperanza, viene comminata la sanzione prevista per l'omissione. Anche nell'ipotesi in cui, al contrario, le somme omesse non rilevino dal punto di vista fiscale, contributivo o retributivo l'organo verificatore diffida. In tale evenienza, perdurando la violazione, si applica una sanzione più lieve (da 100 a 600 euro).

Il Sole **24 ORE**

SERVIZI SMS
servizio in abbonamento



SUL TUO CELLULARE L'ESCLUSIVO SERVIZIO GUIDA AL LAVORO NEWS

Servizio realizzato da Il Sole 24 Ore e A-Tono in collaborazione con TIM, VODAFONE, WIND e H3G per i rispettivi clienti (max 3 SMS/sett). Il costo di ogni SMS ricevuto è per i clienti TIM di 0,3098 € iva inclusa, per i clienti VODAFONE, WIND, 3 di 0,30 € iva inclusa.

Per disattivare il servizio LAVORO OFF al 48224.

Per Info www.ilsole24ore.com/mobile o 095/7365375.

