

L'omessa e l'infedele registrazione sul Libro Unico del Lavoro

di Giuseppe Cantisano [*] e Luigi Oppedisano [**]

1. Introduzione

Il Libro Unico del Lavoro nasce dalla reale esigenza delle aziende di agevolare la gestione documentale dei rapporti di lavoro. Con gli articoli 39 (adempimenti di natura formale nella gestione dei rapporti di lavoro) e 40 (tenuta dei documenti di lavoro ed altri adempimenti formali) del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, il legislatore ha voluto rispondere all'anzidetta esigenza, innovando e semplificando notevolmente gli adempimenti posti a carico delle imprese per quanto riguarda la gestione del personale dipendente.

La norma ha sancito l'abolizione dei storici libri paga e matricola e gli altri libri obbligatori dell'impresa.

Il decreto ministeriale 9 luglio 2008, all'articolo 3, ha stabilito che il libro unico del lavoro è conservato presso la sede legale del datore di lavoro o presso lo studio del consulente del lavoro o di altro professionista abilitato o presso la sede dei servizi e dei centri di assistenza delle associazioni di categoria delle imprese artigiane e delle altre piccole imprese. Ne discende che nessun obbligo di tenuta di tale libro, o di uno stralcio di esso, è previsto per il datore di lavoro circa la tenuta dello stesso sul posto di lavoro. A differenza del passato, non è previsto l'obbligo di effettuare giornalmente registrazioni su tale libro.

Sono stati esonerati dall'istituire il libro unico del lavoro tutti i soggetti, società di persone o di capitali, ivi comprese le società cooperative di produzione e lavoro per il lavoro dei relativi soci, le imprese familiari per il lavoro dei figli e degli altri parenti ed affini, ovviamente a condizione che non occupino lavoratori dipendenti, collaboratori coordinati e continuativi o associati in partecipazione con apporto di lavorativo. Sono stati, inoltre, esonerati dall'istituire il libro unico del lavoro le pubbliche amministrazioni.

Le società cooperative di produzione e lavoro sono tenute all'istituzione e di conseguenza alla tenuta del libro unico del lavoro quando instaurano, anche con i propri soci, uno specifico rapporto di lavoro di natura subordinata o di collaborazione coordinata e continuativa.



2. Le registrazioni sul L.U.L.

L'articolo 39, comma 1, del D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, stabilisce che il datore di lavoro privato, con eccezione del datore di lavoro domestico, deve istituire e tenere il libro unico del lavoro. Su tale libro devono essere iscritti i lavoratori subordinati, i collaboratori coordinati e continuativi, nonché gli associati in partecipazione con apporto lavorativo.

La norma, al comma 2 dell'articolo 39 del suddetto D.L. n. 112/2008, ha stabilito che sul libro unico del lavoro devono essere riportati, per ciascun lavoratore, il nome e cognome, il codice fiscale e, quando indispensabili, anche la qualifica ed il livello, la retribuzione base, l'anzianità di servizio e le rispettive posizioni assicurative. Inoltre, sul libro predetto vanno effettuate le registrazioni relative a dazioni in denaro e in natura corrisposte o gestite dal datore di lavoro, comprese 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.

La legge ha previsto, altresì, che il libro unico del lavoro debba contenere un calendario delle presenze da cui risulti, per ogni giorno, il numero delle ore di lavoro effettuate da ciascun lavoratore subordinato, l'indicazione delle

ore di straordinario, delle eventuali assenze dal lavoro, anche non retribuite, delle ferie e dei riposi. Qualora al lavoratore venga corrisposta una retribuzione fissa o a giornata intera, nella sezione presenza, può essere annotata la sola presenza.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali^[1] ha chiarito che nel libro unico del lavoro vanno riportati anche i dati dei lavoratori occupati presso le sedi operative situate all'estero, dei lavoratori in missione nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro ed i lavoratori distaccati.

La predetta disposizione ministeriale ricorda che non vanno iscritti sul libro unico del lavoro i dati dei collaboratori e dei coadiuvanti delle imprese familiari, dei coadiuvanti delle imprese commerciali e dei soci lavoratori di attività commerciale e di imprese in forma societaria.

Il decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 9 luglio 2008 all'articolo 1, comma 3, ha previsto che la registrazione dei dati variabili delle retribuzioni può avvenire con differimento di un mese purché di tanto venga data annotazione su libro unico del lavoro.

Il comma 9 dell'articolo 39 del predetto D.L. n. 112/2008 ha stabilito che il datore di lavoro, relativamente ai lavoratori a domicilio, nel libro unico del lavoro deve indicare per ciascun lavoratore il nominativo, il domicilio, la misura della retribuzione, la data e l'ora riguardante la consegna e la riconsegna del lavoro, la descrizione del lavoro eseguito, con specificazione della quantità e della qualità del lavoro stesso.

Il legislatore, intervenendo di nuovo sulla materia, nel modificare il comma 3 dell'articolo 39 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, ha allungato ulteriormente il termine di effettuazione delle registrazioni sul libro unico del lavoro. La nuova norma ha stabilito che le registrazioni sul LUL devono essere effettuate entro *la fine del mese successivo a quello di competenza* ^[2].

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la suddetta circolare n. 22/2008 ha chiarito che le omesse o infedeli registrazioni non sono riferibili ai singoli dati, ma alla scritturazione complessivamente considerata. Pertanto, dal punto di vista strettamente temporale, le scritturazioni e, di conseguenza, la condotta illecita va riferita ad ogni singolo mese e, quindi, devono essere contestati tanti illeciti quanti sono i mesi interessati dalle registrazioni omesse o infedeli.

3. L'omessa e l'infedele registrazione



del suddetto D.L. n. 112/2008, circa il concetto di infedele registrazione sul LUL, se si configuri l'ipotesi sanzionata in caso di registrazione delle ore di lavoro e delle somme erogate in maniera difforme dalle ore effettivamente svolte dal lavoratore, ovvero dalle somme effettivamente erogate allo stesso. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali evidenziava, secondo quanto previsto dalla disposizione legislativa, "salvo i casi di errore meramente materiale, si configura l'infedele registrazione dei dati ogni qualvolta si determini differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali^[4].



Il legislatore, intervenendo nuovamente sull'argomento con il D.L. 9 febbraio 2012, n. 5, convertito dalla legge 4 aprile 2012, n. 35, ha dato una definizione chiarissima del concetto di infedele registrazione. In realtà il legislatore non si è scostato affatto dall'indirizzo già dato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. La predetta norma ha ampliato il comma 7 dell'articolo 39 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, rafforzando il concetto di infedele registrazione^[5], ha dato anche la definizione del concetto di omessa registrazione.

Non più dubbi. Si ha **infedele registrazione**, violazione di tipo commissivo, quando un dato scritturato risulta **gravemente non veritiero** e per questo

infedele rispetto alla *effettiva consistenza della prestazione lavorativa sotto il profilo retributivo, previdenziale e fiscale*.

L'infedeltà della registrazione si verifica ogni qualvolta la quantificazione della durata della prestazione o della retribuzione realmente erogata non corrisponde a quella registrata sul libro unico del lavoro. Si può definitivamente ritenere infedele registrazione quella che riguarda registrazioni di dati in modo non corrispondenti al vero e quindi falsa.



112/2008, per ciascun mese di riferimento, entro la fine del mese successivo. Pertanto il datore di lavoro che effettua tali registrazioni oltre il suddetto termine non commette l'illecito di infedele o omessa registrazione, ma l'illecito della ritardata registrazione.

4. L'apparato sanzionatorio

L'articolo 39, comma 7, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 ha previsto sanzioni amministrative da applicare nei confronti dei datori di lavoro che omettono di effettuare le registrazioni previste dai commi 1 e 2 del suddetto articolo 39. Il legislatore, nel prevedere espressamente la non punibilità degli errori meramente materiali, ha stabilito due diverse ipotesi di illeciti: omesse registrazioni e infedele registrazioni. Il sistema sanzionatorio prevede una sanzione minore se l'illecito si riferisce a dati fino a 10 dipendenti ed una sanzione di importo maggiore se i dati si riferiscono a oltre 10 dipendenti.

In particolare, gli illeciti per le omesse registrazioni e le infedeli registrazioni sono riportate nel seguente prospetto.



Il concetto di omissione, violazione di tipo omissivo, vale a dire che i dati non sono stati registrati, come risulta anche dal vademecum del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 5 dicembre 2008, è di facile comprensione^[6]. Il Ministro con il predetto atto di indirizzo ha sostenuto che il concetto di omissione «è riferibile alle scritture complessivamente omesse e non a ciascun singolo dato di cui manchi la registrazione».

Il comma 3 dell'articolo 39 del D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, modificato dal D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, ha stabilito che il libro unico del lavoro deve essere compilato, con dati indicati ai commi 1 e 2 del suddetto D.L. n.

Sistema sanzionatorio

Illecito	Sanzione
Omessa Registrazione	Omessa Registrazione
<p>Art. 39, c. 1 e 2, D.L. n. 112/2008 Per aver omesso di registrare, fatti salvi i casi di errore meramente materiale, i dati relativi al lavoratore e alla prestazione lavorativa di cui all'art. 39, commi 1 e 2, determinando differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali.</p>	<p>Art. 39, c. 7, D.L. n. 112/2008 Sanzione amministrativa da € 150 a € 1.500. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori la sanzione va da € 500 a € 3000. Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004): è applicabile, sanzione pari a € 150 nell'ipotesi base e € 500 in quella più grave. Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981): è pari a € 300 nell'ipotesi base, a € 1000 in quella più grave.</p>
Infedele Registrazione	Infedele Registrazione
<p>Art. 39, c. 1 e 2, D.L. n. 112/2008 Per aver infedelmente registrato, fatti salvi i casi di errore meramente materiale, i dati relativi al lavoratore e alla prestazione lavorativa di cui all'art. 39, commi 1 e 2, determinando differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali</p>	<p>Art. 39, c. 7, D.L. n. 112/2008 Sanzione amministrativa da € 150 a € 1500. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori la sanzione va da € 500 a € 3000. Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004): è applicabile, sanzione pari a € 150 nell'ipotesi base e € 500 in quella più grave. Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981): è pari a € 300 nell'ipotesi base, a € 1000 in quella più grave.</p>

È evidente come il legislatore non ha dato un valore diverso alle due ipotesi sanzionatorie, omessa registrazione e infedele registrazione e quindi non ha previsto una gradualità in relazione alla gravità delle violazioni stesse. Eppure, risulta molto chiaro che tra l'omessa registrazione e l'infedele registrazione sussiste in capo a quest'ultimo illecito una gravità maggiore rispetto alla prima. Pertanto, si auspica che il legislatore possa di nuovo ritornare sulla norma al fine di riconoscere la legittima gradualità dell'importo delle suddette sanzioni amministrative. ■

[*] Il dott. Giuseppe Cantisano è Dirigente del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direttore della DTL di Napoli e, ad interim, della DTL di Cosenza.

[**] Il dott. Luigi Oppedisano è funzionario ispettivo, responsabile della Linea Operativa Edilizia - autotrasporti - industria e artigianato - Vigilanza Ordinaria - in servizio presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Cosenza.
Le considerazioni contenute in questo articolo sono frutto esclusivo del libero pensiero degli autori e non impegnano in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza.

Note

[1] Circolare 21 agosto 2008, n. 20 della Direzione Generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

[2] L'articolo 40 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214 ha stabilito che le registrazioni sul LUL, per ciascun mese di riferimento, devono essere fatte entro la fine del mese successivo.

[3] Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Vademecum 5 dicembre 2008 - sezione c, n. 6.

[4] Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale per l'Attività Ispettiva - con l'Interpello 13 dicembre 2011, n. 47 ha già chiarito che l'illecito di infedele registrazione "si configura ogni qualvolta la quantificazione della durata della prestazione o la retribuzione effettivamente erogata non corrisponda a quella formalizzata sul libro unico".

[5] L'articolo 19 del D.L. 9 febbraio 2012, n. 5, convertito dalla legge 4 aprile 2012, n. 35, prevede "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".

[6] Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Vademecum 5 dicembre 2008 - sezione c, n. 5.