

Roma, 13 dicembre 2011



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Prot. 37/0007718

*Al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei
Consulenti del Lavoro*

Oggetto: libro unico del lavoro – registrazioni infedeli – nozione.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato istanza di interpello in ordine alla corretta interpretazione dell'art. 39, comma 7, del D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008) in relazione al concetto di infedeli registrazioni sul libro unico del lavoro. Più in particolare l'istante chiede se è possibile configurare l'infedele registrazione delle ore di lavoro e delle somme erogate, quando tali registrazioni siano difformi dalle ore effettivamente svolte dal lavoratore, ovvero dalle somme effettivamente erogate allo stesso.

Si ricorda preliminarmente che, secondo l'art. 39, comma 7 del D.L. n. 112/2008, *“salvo i casi di errore meramente materiale, l'omessa o infedele registrazione dei dati di cui ai commi 1 e 2 che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 150 a 1500 euro e se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori la sanzione va da 500 a 3000 euro”*.

Mentre il concetto di omissione risulta di facile comprensione e, come specificato nel vademecum 5 dicembre 2008, sez. c., n. 5, *“è riferibile alle scritture complessivamente omesse e non a ciascun singolo dato di cui manchi la registrazione”*, per infedele registrazione dei dati sul libro unico del lavoro occorre valutare quando tale condotta illecita debba considerarsi realizzata.

Questo Ministero, nella circolare n. 20/2008, ha specificato che integra la condotta dell'infedele registrazione la scritturazione di *“dati che abbiano riflesso immediato sugli aspetti legati alla retribuzione o al trattamento fiscale o previdenziale del rapporto di lavoro”*; nello stesso senso il vademecum (sez. c., n. 6) chiarisce che l'infedeltà delle registrazioni è legata alla registrazione di un dato che risulta *“gravemente non veritiero”*, e perciò infedele, rispetto alla *“effettiva consistenza”* della prestazione lavorativa sotto il profilo retributivo, previdenziale o fiscale.

L'interrogativo da sciogliere riguarda dunque la possibilità di rapportare l'infedeltà del dato registrato al parametro dettato dal contratto collettivo di riferimento ovvero alla realtà di fatto, e cioè alla misura delle somme effettivamente percepite dal lavoratore.

In linea con quanto già accennato nel vademecum 5 dicembre 2008, a parere della Scrivente, sembra logico propendere per la riconduzione dell'infedeltà delle scritturazioni alla "realtà di fatto" e cioè alla necessaria corrispondenza fra quanto di fatto erogato e quanto risultante dal LUL. Appare pertanto corretto sostenere che tale illecito si configura ogni **qualvolta la quantificazione della durata della prestazione o la retribuzione effettivamente erogata non corrisponda a quella formalizzata sul libro unico.**

In via esemplificativa, la sanzione prevista dall'art. 39 citato sarà applicabile nelle ipotesi dei c.d. "fuori busta" o di una indicazione delle ore di lavoro quantitativamente diversa da quelle effettivamente prestate. Viceversa, non sembra corretto applicare la sanzione quando le somme erogate al lavoratore siano effettivamente quelle indicate sul LUL, pur differenziandosi da quanto astrattamente previsto dal contratto collettivo applicabile.

In conclusione, deve quindi ritenersi coerente con il sistema introdotto dal libro unico del lavoro collegare la reazione punitiva alle ipotesi di sostanziale e reale incidenza della condotta illecita sui profili di tutela dei lavoratori che, nel caso dell'infedele registrazione, riguardano la registrazione di dati in modo non corrispondente al vero.

Diversamente argomentando, infatti, si potrebbero verificare situazioni in virtù delle quali, pur in presenza di fenomeni di corresponsione di somme non rispondenti a quelle risultanti dalle registrazioni sul documento obbligatorio ma corrispondenti a quanto astrattamente previsto dalla contrattazione collettiva, il datore di lavoro potrebbe essere indotto a considerare come costi aziendali non già quelli effettivamente sostenuti ma quelli "virtuali" derivanti da quanto astrattamente dovuto (e registrato), con conseguente ipotesi di esposizioni in bilancio di dati non veritieri.

IL DIRETTORE GENERALE

(f.to Paolo Pennesi)

DP

CC

1471