

LUL, sanzioni per le omesse ed infedeli registrazioni

La disciplina sul Libro unico del lavoro, sebbene abbia notevolmente razionalizzato, rispetto al passato, l'apparato sanzionatorio sulle scritture obbligatorie, ancora oggi risente di qualche incertezza interpretativa soprattutto in tema di omesse ed infedeli registrazioni.

di Anastasio Guglielmo

Profili sanzionatori generali

La nuova disciplina sul Lul ha non solo semplificato la gestione amministrativa delle prestazioni lavorative (sostituendo e accorpando i vecchi libri matricola, paga e presenze), ma ha anche razionalizzato i relativi profili sanzionatori, non più incentrati su violazioni di carattere formale, bensì su condotte illecite che comportino inadempimenti di carattere retributivo, fiscale, previdenziale ed assicurativo. Si pensi che durante il vecchio regime del libro matricola e paga, la mancata istituzione o esibizione degli stessi era punita con una sanzione che andava da € 4000 a € 12.000 e che la violazione delle omesse ed infedeli registrazioni era moltiplicata per il numero dei lavoratori interessati.

La nuova disciplina sanzionatoria, sebbene abbia notevolmente ridimensionato gli importi delle sanzioni e le abbia correttamente ancorate ad effettive minacce alle garanzie dei lavoratori, presenta non poche criticità sia di ordine letterale che sistematico. Sotto il primo profilo, infatti, potrebbe non risultare agevole distinguere concretamente le omesse dalle infedeli registrazioni, dal momento che entrambe si concretano nella elaborazione di un Lul con dati

non veritieri. Tale questione assume una importanza decisiva ai fini dell'applicabilità dell'istituto premiale della diffida obbligatoria e quindi dell'ammissione alla sanzione in misura minima. Sotto il profilo sistematico, la violazione in parola presenta notevoli criticità in ordine alla compatibilità con altre sanzioni previste in materia di lavoro e legislazione sociale, come ad esempio quella inerente la consegna al lavoratore di buste paga con dati inesatti o infedeli.

Omesse ed infedeli registrazioni

L'art. 39, comma 7, della L. n. 133/2008 recita "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 e' 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. La violazione dell'obbligo di cui al comma 3 è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 600 euro, se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori la sanzione va da 150 a 1500 euro.

La mancata conservazione per il termine previsto dal decreto di cui al comma 4 e' punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 600 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza. Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689 è la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente". L'illecito delle omesse o infedeli registrazioni rappresenta l'esempio più eclatante dell'ottica sostanzialista che ha invaso l'intero apparato sanzionatorio in materia di Lul. L'art. 39, comma 7, esordisce con l'inciso "salvi i casi di errore meramente materiale", escludendo, così, dall'alveo sanzionatorio tutte quelle registrazioni che, sebbene inesatte, siano il frutto di un

errore di calcolo o di scrittura. Tra gli errori scusabili il Ministero del Lavoro, nel Vademecum del 5 dicembre 2008, include anche le ipotesi in cui il datore di lavoro non abbia aggiornato i dati retributivi del mese di riferimento a causa di:

- incertezze interpretative su modifiche legislative, amministrative e contrattuali
- ritardi nella diffusione del testo del rinnovo contrattuale
- difficoltà ad individuare correttamente la natura delle prestazioni di lavoro rese (ad es. inquadramento degli straordinari giornalieri e settimanali).

La stessa norma subordina la punibilità all'ipotesi in cui tali condotte determinino delle omissioni di carattere retributivo, previdenziale o fiscale; pertanto non saranno inquadabili in tale contesto sanzionatorio quelle irregolarità che riguardano la numerazione unica o quella sequenziale, nonché ogni altra inesattezza che non intacchi l'integrità dell'imponibile retributivo. Va osservato che tale impostazione ribalta completamente il vecchio regime sanzionatorio in materia di libri matricola e paga, dove l'art. 116, comma 12, della L. n. 388/2000, prevedeva l'abolizione delle violazioni (di carattere formale) dalle quali scaturissero delle omissioni di carattere contributivo o assicurativo. Tornando al tenore letterale della norma in esame, va osservato come la stessa, con la congiunzione "o", descrive una fattispecie a condotta alternativa; pertanto, quando la singola scritturazione contiene sia un dato infedele che omesso, potrà essere contestata solo una violazione.

Lo stesso Ministero del Lavoro, nella circolare n. 22/2008, chiarisce che le omesse o infedeli registrazioni non sono riferibili ai singoli dati, ma alla scritturazione complessivamente considerata. La scritturazione e quindi la condotta illecita va riferita, da un punto di vista temporale, ad ogni singolo mese e quindi saranno contestati tanti illeciti quanti sono i mesi interessati dalle registrazioni omesse o infedeli. Tuttavia, in tali casi, il trasgressore può chiedere in sede di scritti difensivi di cui all'art. 14 della L. n. 689/1981,

lo speciale trattamento sanzionatorio comportante il cumulo giuridico delle stesse, ovvero, l'applicazione della sanzioni più grave aumentata fino al triplo.

Uguale trattamento, a parere dello scrivente, potrebbe essere applicato nell'ipotesi in cui il datore di lavoro adempia all'obbligo di consegna della busta paga (di cui alla L. n. 4/1953), utilizzando una copia del Lul. In tal caso l'illecito della consegna al dipendente di una busta paga con dati inesatti potrebbe importare già la violazione delle omesse o infedeli apposizioni sul Lul. In altre parole, il datore di lavoro, potrebbe invocare l'istituto della continuazione dell'illecito di cui all'art. 8, comma 2, L. n. 689/81, secondo cui soggiace al trattamento di cui sopra "chi con più azioni od omissioni, esecutive di un medesimo disegno posto in essere in violazione di norme che stabiliscono sanzioni amministrative, commette, anche in tempi diversi, più violazioni della stessa o di diverse norme di legge in materia di previdenza ed assistenza obbligatorie". Sembra al quanto chiaro che le due condotte (elaborazione infedele del Lul e consegna dello stesso al lavoratore), sono unite dal comune disegno di minare l'integrità del trattamento retributivo e contributivo dovuto. Non sembra invocabile, invece, l'istituto del concorso formale eterogeneo (richiamato dal comma 1, del medesimo articolo), in quanto la due violazioni si concretano in due condotte distinte e non sempre contestuali.

La sanzione amministrativa prevista viene modulata in base al numero dei lavoratori, per cui: - fino a dieci dipendenti, l'importo sanzionatorio va da € 150 ad € 1500, che ridotta ammonta a € 300; - da undici dipendenti in su, va da € 500 ad € 3000, che ridotta ammonta ad € 1000 Il Ministero del Lavoro, nella circolare n. 20/2008, chiarisce che nel computo dei lavoratori, andranno considerati: tutti i dipendenti a prescindere dall'orario di lavoro osservato, tutti i collaboratori coordinati e continuativi, gli associati in partecipazione nonché i lavoratori in nero che non compaiono su alcuna

scritturazione. Chiaramente tale calcolo andrà elaborato per ogni singolo mese cui si riferisce la violazione.

Riguardo alla possibile applicazione della diffida obbligatoria con ammissione al pagamento della sanzione minima, occorre distinguere a seconda che la condotta illecita abbia integrato una omissione o una infedele registrazione. Solo, infatti, nel primo caso sarà applicabile l'istituto premiale di cui all'art. 13, D.lgs. n. 124/2004, in quanto la violazione è materialmente sanabile con un comportamento attivo del trasgressore. Nel secondo caso, invece, il bene giuridico della integrità dell'imponibile retributivo e contributivo, risulterà definitivamente compromesso dalle apposizioni infedeli effettuate dal datore di lavoro. A volte, tuttavia, distinguere le due fattispecie potrebbe essere non agevole poiché anche le condotte omissive determinano l'elaborazione di un Lul con dati non rispondenti al vero. Conseguentemente, anche l'applicazione della diffida, decisiva ai fini della legittimità delle contestazioni delle sanzioni in quanto condizione di procedibilità, non appare di facile soluzione. Vista la delicatezza della questione, il Ministero del Lavoro nel Vademecum del 5 dicembre 2008 chiarisce che “ le registrazioni sono da intendersi infedeli quando il dato registrato risulta gravemente non veritiero(...). Pertanto a titolo di esempio, non saranno considerate infedeli registrazioni, ma registrazioni parzialmente omesse, gli straordinari registrati in modo incompleto e difforme dal vero”. Anche se tale chiarimento sembra improntare la differenza fra le due violazioni sulla gravità della infedeltà, non può non farsi riferimento, a parere dello scrivente, soprattutto ad un criterio ontologico. Qualora, infatti, si guardasse solo alla gravità della violazione di dovrebbe, paradossalmente, valutare come infedele anche la completa omissione dei dati di un lavoratore in nero. A parere dello scrivente, invece, non si può non prendere in considerazione un criterio ontologico, che s'incentri sulla condotta che ha

dato vita a quella scritturazione non veritiera. Riprendendo l'esempio del Ministero del Lavoro, potranno essere considerate omesse, non solo gli straordinari parzialmente omessi, ma anche quelli totalmente omessi, in quanto la scritturazione non veritiera è scaturita dalla mancata apposizione del dato relativo agli straordinari. Diversamente, sarebbero da considerarsi infedeli, quelle registrazioni che tendano a camuffare altre voci retributive, come ad es. l'apposizione fittizia di rimborsi o indennità a titolo di trasferte, in realtà, mai effettuate.