

# La direzione dell'attività ispettiva fornisce ulteriori istruzioni sulla tenuta dei dati dei lavoratori

## Libri obbligatori, sanzioni ridotte

### La supermulta non scatta se l'esistenza è comunque accertata

DI VITANTONIO LIPPOLIS

Sanzioni ridotte in caso di presenza di fotocopie non autenticate dei libri e obbligo di tenere soltanto la sezione presenze del libro paga sul luogo di lavoro sono i principali chiarimenti contenuti nella lettera circolare n. 6366 del 22/05/2007 del ministero del lavoro.

Sulla scorta dell'esperienza maturata nel corso dei primi mesi di operatività delle modifiche alla disciplina sanzionatoria contenute nella Legge finanziaria 2007, e prendendo spunto dalle problematiche operative evidenziate dagli operatori con riguardo alla tenuta dei libri obbligatori, la Direzione generale per l'attività ispettiva è tornata sull'argomento (si veda *ItaliaOggi* del 30/03/2007) fornendo agli uffici periferici del ministero del lavoro ulteriori istruzioni finalizzate a standardizzare su tutto il territorio nazionale le procedure ispettive.

#### Omessa istituzione dei libri obbligatori

Con riferimento alla natura della violazione, la nota ministeriale fa presente che l'omessa istituzione dei libri obbligatori si configura come un illecito istantaneo con effetti permanenti in quanto l'obbligo in questione insorge immediatamente prima della messa in uso dei libri stessi che, di fatto, coincide con la data d'inizio delle prestazioni lavorative da parte del personale soggetto all'obbligo assicurativo.

Pertanto, in ossequio al principio d'irretroattività delle norme sanzionatorie amministrative contenuto nel 2° comma dell'art. 1, della legge n. 689/1981 (tempus regit actum), il dicastero afferma che, in caso di omessa o tardiva istituzione dei libri matricola e paga, troverà applicazione la sanzione vigente al momento in cui la condotta illecita è stata concretamente posta in essere.

Questo, in pratica, sta a significare che se temporalmente l'omessa o tardiva vidimazione dei libri risale a prima del 1° gennaio 2007 (data in cui è entrata in vigore della nuova disciplina sanzionatoria contenuta nella legge n. 296/2006) troverà applicazione - in entrambe le ipotesi - la previgente sanzione che va da 25 a 154 euro (sanzione peraltro sanabile ai sensi dell'art. 13, del dlgs. n. 124/2004 con ammissione al pagamento della misura minima della sanzione).

Se, al contrario, la violazione è stata posta in essere dopo il 1° gennaio 2007 trove-

#### Le novità

##### Omessa istituzione dei libri obbligatori

Si configura solo con riferimento all'originale dei libri matricola e paga (e non pure alle eventuali copie)

##### Irretroattività delle nuove sanzioni riferite all'omessa o tardiva istituzione dei libri obbligatori

Poiché si tratta di un illecito istantaneo (seppur con effetti permanenti) si applica la sanzione in vigore nel momento in cui si è materialmente concretizzata la condotta illecita

##### Tempestiva esibizione della documentazione alternativa ai libri obbligatori

La documentazione utile a evitare l'applicazione della «super sanzione» va prodotta necessariamente nel corso del primo accesso sul luogo di lavoro da parte del personale ispettivo

##### Documentazione avente data certa che consentire di evitare al datore - in caso di mancanza dei libri obbligatori sul luogo di lavoro - la super sanzione da 4 a 12 mila euro

- C/Ass. anticipate al centro per l'impiego
- Dna inviate all'Inail
- Lettere d'assunzione che riportino il numero di registrazione del lavoratore sul libro matricola

##### Presenza del libro paga sul luogo di lavoro

Si fa riferimento solo alla sezione presenze del libro (e non anche ai prospetti paga sviluppati in tempi successivi e per questo non idonei a dare certezze sulla tempestiva e regolare assunzione dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro)

## Una copia per ogni unità produttiva

In base al cosiddetto principio di unicità è necessario che, tanto il libro matricola quanto il libro paga, siano unici per ciascun datore di lavoro.

Al riguardo è previsto che, nel caso in cui l'azienda è distinta in più unità produttive oppure quando l'attività è caratterizzata da breve durata (es. settore edile e impiantistico) l'impresa, per essere in regola con gli eventuali controlli, debba conservare, presso ciascun luogo in cui si eseguono i lavori, una copia (anche fotostatica o per estratto) conforme all'originale di ciascuno dei due libri, fermo restando l'obbligo di custodire l'originale presso la sede legale o presso lo studio del consulente del lavoro eventualmente incaricato. La dichiarazione di conformità (consistente nell'apposizione di data, timbro e firma autografa su ogni pagina della copia) potrà essere effettuata anche dal professionista di cui si avvale il datore di lavoro, indipendentemente dal fatto che quest'ultimo detenga o meno la documentazione originale.

Nell'ipotesi in cui, invece, sia il datore di lavoro a gestire - personalmente o tramite propri addetti - il personale aziendale, la confor-

mità all'originale delle eventuali copie dei libri potrà essere dichiarata dallo stesso datore.

La lettera circolare n. 6366 del 22/5/2007 ha puntualizzato, inoltre, che la dichiarazione di conformità può essere effettuata dai datori di lavoro che, pur affidandosi al professionista abilitato per tutti o per alcuni adempimenti legati alla gestione del rapporto di lavoro, conservino essi stessi gli originali dei libri di matricola e di paga e non abbiano effettuato la comunicazione preventiva di cui all'art. 5 della legge n. 12/1979.

Con riferimento al registro presenze, inoltre, sempre l'ultima nota ministeriale stabilisce che la dichiarazione di conformità - che, può essere fatta anche «per estratto» - può limitarsi anche alla sola indicazione dei lavoratori effettivamente impiegati nello specifico luogo di lavoro (per esempio in caso di impiego del lavoratore in più cantieri in periodi successivi, anche non consecutivi, non è necessario riportare nella copia conforme le ore di lavoro effettuate in altro cantiere nei giorni precedenti alla data di dichiarazione di conformità).

ranno applicazione le seguenti sanzioni:

- tardiva vidimazione, sanzione da 125 a 770 euro (ovvero da 25 a 150 euro per i soggetti non assicurati Inail);
- omessa vidimazione, sanzione da 4 mila a 12 mila euro.

A parziale modifica, inoltre, dell'orientamento originariamente assunto, il dicastero precisa che l'applicazione della cosiddetta «super sanzione» da 4 mila a 12 mila euro connessa alla violazione dell'omessa istituzione del libro matricola e del libro paga può trovare il proprio legittimo presupposto soltanto allorché uno o entrambi i libri suddetti non siano stati materialmente istituiti o non siano stati vidimati

dall'Istituto assicuratore.

Qualora, invece, nel corso dell'accertamento, siano rinvenuti libri privi di vidimazione o privi della dichiarazione di conformità all'originale, ma sia comunque accertata l'esistenza altrove (ad esempio presso la sede principale dell'impresa o presso una delle altre eventuali sedi o ancora presso lo studio del consulente di cui si avvale il datore ai sensi della legge n. 12/1979) della documentazione originale vidimata, si configurerà alternativamente l'illecito di:

- omessa esibizione (punito con la sanzione amministrativa da 4 mila a 12 mila euro unica per tutti e due i libri), quando non sia possibile veri-

ficare, attraverso altra documentazione presente sul luogo di lavoro, la regolarità dei rapporti di lavoro instaurati;

- rimozione dei libri obbligatori (punito con la sanzione amministrativa da 125 a 770 euro per i soggetti assicurati Inail, ovvero con la sanzione da 25 a 150 euro per i soggetti non assicurati Inail), quando sia comunque possibile verificare, attraverso altra documentazione presente sul luogo di lavoro, la regolarità dei rapporti di lavoro instaurati.

#### Tempestiva esibizione della documentazione alternativa

In proposito la Direzione generale precisa che, affinché sia possibile applicare la meno af-

fittiva sanzione connessa alla rimozione, la documentazione alternativa ai libri obbligatori mancanti da consultare sul luogo di lavoro deve consentire di verificare con «tempestività» ed assoluta «certezza» la regolare instaurazione dei rapporti di lavoro.

In particolare sotto il profilo della tempestività si considera tale la documentazione che il datore di lavoro è in grado di produrre in visione (anche eventualmente attraverso strumenti informatici o telematici) al personale ispettivo nel luogo di lavoro non oltre la conclusione del primo accesso ispettivo.

Ogni documentazione eventualmente prodotta oltre questo termine non consentirà al datore di lavoro di esimersi dalla sanzione prevista per l'ipotesi di omessa esibizione.

Per quanto invece riguarda l'ulteriore profilo legato alla certezza temporale della regolare instaurazione dei rapporti di lavoro riscontrati nel corso dell'accesso, la nota precisa che il personale ispettivo dovrà esclusivamente tenere conto delle comunicazioni di assunzione anticipate al centro per l'impiego, delle comunicazioni dei codici fiscali all'Inail (Dna), delle lettere di assunzione che riportino il numero di registrazione del lavoratore sul libro matricola (a meno che il lavoratore in questione non sia stato l'ultimo assunto in ordine di tempo, ipotesi questa che, se verificata, non sarebbe comunque idonea a garantire la certezza temporale della registrazione stessa).

#### Omessa esibizione

##### o rimozione del libro paga

Considerato che l'obiettivo prefissato dal legislatore è quello di consentire agli organi di vigilanza di accertare tempestivamente la regolare assunzione dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, ne discende che l'impianto sanzionatorio introdotto dall'art. 1, comma 1178 della legge n. 296/2006 si rivolge esclusivamente agli inadempimenti che riguardano la documentazione obbligatoria di lavoro dalla cui consultazione il personale ispettivo possa trarre utili informazioni al riguardo.

È per questa ragione che la nota ministeriale del 22/05/2007, fra le righe, precisa che il ridisegnato impianto sanzionatorio va applicata solo a fronte dell'omessa esibizione o della rimozione della sezione presenze del libro paga (e non anche per l'eventuale mancanza dei prospetti paga che, pur facendo parte del libro paga, non sono invece idonei allo scopo). (riproduzione riservata)