

Semplificazioni, novità sul libro unico del lavoro

Autore: Redazione

In: Disegni di legge

Lilla Laperuta

Nella fitta intelaiatura del testo da ultimo diffuso del decreto sulle semplificazioni fanno fatica ad emergere le novità introdotte in materia di libro unico del lavoro (LUL). Il documento, si ricorda, si è sostituito ai libri paga e matricola e agli altri libri obbligatori dell'impresa e in esso vanno iscritti tutti i lavoratori subordinati, i collaboratori coordinati e continuativi e gli associati in partecipazione con apporto lavorativo. Alla relativa istituzione e tenuta è obbligato il datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico (artt. 39 e 40 D.L. 112/2008 conv. con L. 133/2008). La norma di semplificazione, aggiungendo un nuovo periodo al comma 7 del citato art. 39, chiarisce che la nozione di **omessa registrazione** dei dati dei lavoratori è da riferirsi alle scritture complessivamente omesse e non al singolo dato di cui manchi la registrazione, e che l'**infedele registrazione** riguardi le scritturazioni di dati diverse rispetto a qualità o quantità di prestazione lavorativa effettivamente resa o alle somme effettivamente erogate.

Invero la nuova previsione trascodifica sul piano positivo quanto in precedenza il Ministero aveva già avuto modo di chiarire. (cfr. circolare n. 20/2008 e interpello n. 47/2011). "Integra la condotta di infedele registrazione, si afferma dal vertice politico, la scritturazione di dati che abbiano riflesso immediato sugli aspetti legati alla retribuzione o al trattamento fiscale o previdenziale del rapporto di lavoro". L'illecito si configura, prosegue il Ministero, **se la quantificazione della durata della prestazione o la retribuzione erogata non corrisponde a quella annotata sul libro unico: ciò che rileva è la difformità tra i fatti reali e le annotazioni eseguite**. Di qui la conclusione: la sanzione prevista dalla legge è 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. La reazione punitiva va rapportata 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.

<https://www.diritto.it/semplicificazioni-novita-sul-libro-unico-del-lavoro/>