



CONSIGLIO NAZIONALE GEOMETRI

PRESSO MINISTERO DELLA GIUSTIZIA

Prot. n. 3591
(citare nella risposta)

00187 Roma **18 APR. 2007**
VIA BARBERINI, 68 - C.F. 80053430585
Tel. +39 06.42.03.161 - Fax +39 06 48912336
Url: <http://www.cng.it> E-Mail: cng@cng.it

Serv. **MB** Area 4

Rifer del

Allegati vedi testo

Oggetto: Legge 248/2006, art. 36-bis.

Ai Signori
Presidenti dei Consigli
dei Collegi dei geometri

Ai Signori
Presidenti dei Comitati Regionali

Ai Signori Componenti dei
Comitati Ristretti
- Edilizia e Lavori Pubblici
- Sicurezza

Ai Signori
Consiglieri Nazionali

LORO SEDI

In riferimento all'oggetto ed alle nostre precedenti comunicazioni, in particolare alla nota prot. n. 2539 del 15 marzo u.s., si inviano in allegato:

- Nota del Ministero del Lavoro prot. n. 13/SEGR/0004746 del 14 febbraio u.s. recante "*Adempimenti connessi alla instaurazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro (Legge 27 dicembre 2006 n. 296 – Finanziaria 2007) ulteriori indirizzi operativi;*
- Nota del Ministero del Lavoro prot. n. 25/SEGR/000/4024 del 29 marzo u.s. recante "*art. 1, comma 1178, L. 296/2006 (Finanziaria 2007) – omessa istituzione e omessa esibizione libri matricola e paga – indicazioni operative al personale ispettivo;*

Come si ricorderà, con la nostra nota succitata, si era trasmessa la prima Circolare di "*indirizzi operativi*" sull'argomento, emanata del Ministero del lavoro, nella quale veniva precisato che "*nel caso dell'edilizia, la locuzione sede di lavoro è valida anche per il cantiere mobile, essendo lo stesso una vera e propria unità produttiva. In questo caso, il datore di lavoro comunicherà l'assunzione del lavoratore al servizio competente del comune*

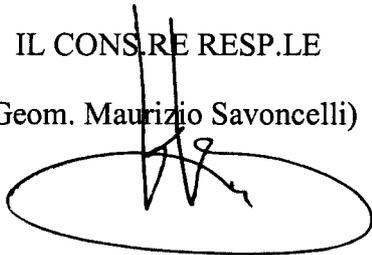
dove è stata fissata l'apertura del cantiere mobile e a nulla rileveranno i successivi spostamenti fisici del cantiere medesimo. Le comunicazioni modificative dovranno riguardare esclusivamente i casi di distacco e trasferimento del lavoratore e non già del cantiere".

E' pertanto per continuità di informazione e completezza, che si trasmettono le note del Ministero succitate.

Nel rimanere a disposizione, si coglie l'occasione per porgere cordiali saluti.

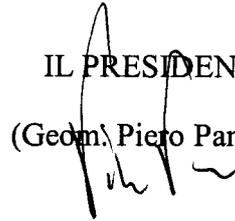
IL CONS.RE RESP.LE

(Geom. Maurizio Savoncelli)

A handwritten signature in black ink, consisting of several vertical strokes and a horizontal line, enclosed within a hand-drawn oval.

IL PRESIDENTE

(Geom. Piero Panunzi)

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized initial 'P' followed by several smaller strokes, enclosed within a hand-drawn oval.

h ti/



Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

Direzione Generale del Mercato del Lavoro

Alle **Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro**
Loro Sedi

Alla **Regione Abruzzo**
Direzione Politiche attive del Lavoro, della
Formazione e dell'Istruzione
Dr Antonio Di Paolo
antonio.dipaolo@regione.abruzzo.it
Rosamaria.caiarelli@regione.abruzzo.it

Regione Basilicata
Direzione Formazione, Lavoro, Cultura e
Sport
Dr. Gerardo Calvello
dg_formazione.lavoro@regione.basilicata.it

Provincia Autonoma di Bolzano
Direttore Dipartimento Formazione e
Lavoro
Dr.ssa Barbara Repetto
barbara.repetto@provincia.bz.it

Regione Calabria
Dipartimento Lavoro
c.desantis@regcal.it

Regione Campania
Assessorato Formazione professionale e
Lavoro
Area 17
Dr. Maria Adinolfi
m.adinolfi@regione.campania.it

Regione Emilia Romagna
Direzione Generale Cultura, Formazione e
Lavoro
Dr.ssa Cristina Balboni
cbalboni@regione.emilia-romagna.it

Regione Friuli Venezia Giulia

Direzione Centrale Lavoro, Formazione,
Università e Ricerca
Vicedirettore Centrale
Dr.ssa Loredana Catalfamo
Loredana.catalfamo@regione.fvg.it

Regione Lazio
Direzione Regionale Politiche del Lavoro
Dr. Roberto Crescenzi
rcrescenzi@regione.lazio.it
mmasotti@regione.lazio.it

Regione Liguria
Dipartimento Sviluppo economico e
Politiche dell'occupazione
Dr. Gianni Della Casa
gianni.dellacasa@regione.liguria.it

Regione Lombardia
Direzione Generale Istruzione, Formazione
e Lavoro
Dr. Roberto Albonetti
Roberto_Albonetti@regione.lombardia.it

Regione Marche
Servizio Istruzione Formazione e Lavoro
Dr. Mauro Terzoni
mauro.terzoni@regione.marche.it

Regione Molise
Direzione III – Lavoro, Formazione
professionale, Politiche sociali, Molisani
nel Mondo, Riforme istituzionali,
Istruzione
Avv. Giovanni Di Renzo
direnzo@regione.molise.it

Regione Piemonte
Direzione Regionale Formazione
professionale, Lavoro
Dr. Giuseppe De Pascale
giuseppe.depascale@regione.piemonte.it

Regione Puglia
Settore Lavoro
Dr. Elio Matera
settorelavoro@regione.puglia.it

Regione Sardegna
Direzione Generale del Lavoro,
Formazione Professionale, Cooperazione e
Sicurezza Sociale
Dr. Roberto Neroni
lavoro@regione.sardegna.it

Regione Siciliana
Dipartimento Lavoro

Avv. Giovanni Bologna
DirigenteGen.Lavoro@Regione.Sicilia.it

Regione Toscana
Direzione Generale Politiche Formative,
Beni e attività culturali
Area Coordinamento Orientamento,
Istruzione, Formazione e Lavoro
Dr. Ugo Caffaz
ugo.caffaz@regione.toscana.it

Provincia Autonoma di Trento
Agenzia del Lavoro
Dr.ssa Rita Dalla Torre
direzione@agenzia lavoro.tn.it

Regione Umbria
Direzione Cultura, Turismo, Istruzione,
Formazione e Lavoro
Dr. Ciro Becchetti
cbecchetti@regione.umbria.it

Regione Valle d'Aosta
Dipartimento delle Politiche del lavoro
Dr.ssa Nadia Savoini
n.savoini@regione.vda.it

Regione Veneto
Segreteria Regionale Formazione
professionale e Lavoro
Direzione generale Lavoro
Dr. Santo Romano
nuccio.romano@regione.veneto.it

All' **Unione delle Province Italiane (UPI)**
Dr. ssa Alessandra De Angelis
a.deangelis@upinet.it

All' **INPS**
Direzione Centrale Vigilanza sulle
Entrate ed Economia Sommersa
Dr. Francesco Sparagna
Francesco.sparagna@inps.it

All' **INAIL**
Direzione Centrale Rischi
Dr. Ennio Di Luca
dcrischi@inail.it

All' **ENPALS**
Direzione Vigilanza
massimo.antichi@enpals.it

All' **INPGI**
Direzione Contributi e Vigilanza
direzione_generale@inpgi.it

All' **IPSEMA**
Direzione per la riscossione dei

contributi e vigilanza
ppetrocelli@ipsema.it

All' **ENASARCO**
Unità Organizzativa Vigilanza e
Coordinamento
Dr. Giorgio Valente
g.valente@enasarco.it

All' **INPDAP**
Servizio Ispettivo
Dr. Teodorico De Blasio
dcattisp@inpdap.gov.it

Alla **DG della Tutela delle Condizioni di Lavoro**
[DGTutelaLavoro@welfare.gov.it](mailto:DG Tutela Lavoro@welfare.gov.it)

DG per l'Innovazione Tecnologica
DGInnovazione@welfare.gov.it

DG per l'Attività Ispettiva
SegreteriaDGAttivitalspettiva@welfare.gov.it

Al **Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro**
Col. Luciano Annichiarico
cctutelavcdo@carabinieri.it

Alla **Presidenza del Consiglio dei Ministri**
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dr. Antonio Naddeo
a.naddeo@funzionepubblica.it
l.spaziani@funzionepubblica.it

CONFINDUSTRIA
g.usai@confindustria.it

CONFAPI
occhipinti@confapi.org

CONFAGRICOLTURA
ftaddei@confagricoltura.it

COLDIRETTI
coldiretti@coldiretti.it

CIA
Segreteriapresidente@cia.it

COPAGRI
copagri_naz@tiscali.it

CONFCOMMERCIO
dirgen@confcommercio.it
g.lazzarelli@confcommercio.it

CONFESERCENTI
presidenza@confesercenti.it

CONFETRA
confetra@confetra.com

CIDEC

upn@cidec.it

cidec@cidec.it

ABI

g.durante@abi.it

ANIA

Massimo.gramazio@ania.it

CONFARTIGIANATO

confartigianato@confartigianato.it

CNA

sindacale@cna.it

CILA

cilanazionale@tiscali.it

CONFCOOPERATIVE

confcooperative@confcooperative.it

segreteriagen@confcooperative.it

LEGACOOP

Segr.presidenza@legacoop.coop

A.G.C.I.

filippo.turi@agci.it

UNCI

uncinazionale@mclink.it

unci@unci.org

UNI. COOP.

info@unicoop.it

CONFITARMA

confitarma@confitarma.it

FEDARLINEA

fedarlinea@fedarlinea.191.it

FEDERPESCA

federpesca@federpesca.it

armando.pavia@federpesca.it

**CONSIGLIO NAZIONALE
DELL'ORDINE DEI CONSULENTI
DEL LAVORO**

Dr.ssa Marina E. Calderone

presidente@consulentidellavoro.it

**FONDAZIONE CONSULENTI DEL
LAVORO**

Dr. Luigi Serra

presidente@fondazione lavoro.it

ASSOLAVORO

Dr. Gennaro delli Santi Cimaglia

assolavoro@asso-lavoro.it

AISO

Dr. Sergio Gasparoni

infoaiso@tele2.it

ASCOP

Dr. Massimo Valocchia

massimo.valocchia@media-work.it

fax: 075 5005801

ASSORES

Dr. Giovanni Oriani

president@assores.it

CGIL

Dr. Claudio Treves

politiche-lavoro@mail.cgil.it

CISL

Dr.ssa Giulia Tavernese

giulia.tavernese@cisl.it

UIL

Dr. Giancarlo Bergamo

g.bergamo@uil.it

UGL

Dr. Fabrizio Fabbri

dsegreteria2@ugl.it

CISAL

Dr. Ulderico Concilia Ridossi

info@cisal.it

CONFSAL

Dr. Francesco Cagnasso

info@confsal.it

CIDA

Dr. Alberto Sartoni

alberto.sartoni@cida.it

FABI

Dr. Enrico Gavarini

federazione@fabi.it

Oggetto: Adempimenti connessi alla instaurazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro (Legge 27 dicembre 2006, n. 296 – Legge Finanziaria 2007) – Ulteriori indirizzi operativi

Con precedente nota n. 13/SEGR/0000440 del 4 gennaio 2007 sono stati forniti i primi indirizzi applicativi della normativa indicata in oggetto. Contestualmente sul sito del Ministero (www.lavoro.gov.it) è stata aperta una linea diretta con i soggetti interessati al provvedimento, al fine di raccogliere riflessioni, commenti e segnalazioni di problematiche connesse alla fase di attuazione.

Attraverso tale strumento sono pervenuti numerosi quesiti a cui la scrivente Direzione ha risposto fornendo i chiarimenti, al fine di risolvere le più immediate esigenze dei datori di lavoro e degli altri soggetti abilitati ad effettuare le comunicazioni.

La proficua interlocuzione con i diretti interessati ha consentito di mettere a fuoco vari aspetti della complessa materia rimasti non ancora chiariti.

Per tale ragione si ritiene utile integrare la precedente nota in modo da dare diffusione generale alle principali indicazioni già fornite con le risposte ai quesiti e chiarire, alla luce degli approfondimenti effettuati, ulteriori aspetti controversi.

Per una migliore organicità e sistematicità dell'esposizione viene mantenuta la medesima struttura per paragrafi della precedente nota del 4 gennaio 2007.

Soggetti obbligati

Ad integrazione di quanto già anticipato, sulla base del tenore letterale del novellato art. 9-bis della legge n. 608/1996, si forniscono ulteriori precisazioni circa i soggetti cui viene imposto l'obbligo di comunicazione.

1. Datori di lavoro privati

La locuzione utilizzata dal legislatore indica senza ombra di dubbio la volontà di ricomprendere nell'ambito della disciplina qualsiasi persona fisica e giuridica che instauri uno dei rapporti di lavoro indicati dalla norma citata. Pertanto nel caso di lavoro autonomo in forma coordinata e continuata, il datore di lavoro si identifica con il *committente*, nel caso di contratto di agenzia e di rappresentanza con il *preponente*, così come nel caso di associazione in partecipazione esso si identifica con l'*associante*. Infine, con riguardo ai tirocini ed alle altre esperienze lavorative ad essi assimilate, per le quali non si configura un rapporto di lavoro, per datore di lavoro deve intendersi il *soggetto ospitante*.

2. Enti pubblici economici

Rientrano in questa categoria quegli enti che operano nel campo della produzione di beni e servizi svolgendo attività prevalentemente o esclusivamente economiche. Ad essi si applica lo statuto dell'impresa privata, compresa l'iscrizione nel registro delle imprese (artt. 2093 - 2201 cod. civ.). La disciplina dei rapporti di lavoro è di natura privatistica, pertanto, ai fini della normativa in esame, per tali Enti valgono le regole dei datori di lavoro privati.

Nel recente passato i più importanti enti pubblici economici sono stati trasformati in società per azioni, con attribuzione della titolarità delle relative azioni al Ministero dell'economia e delle Finanze. Per alcune di esse sono state avviate procedure di dismissione attraverso il trasferimento delle azioni a soggetti privati. Tutto ciò, tuttavia, non ha alcuna implicazione sulla disciplina dei rapporti di lavoro e di conseguenza sulla normativa in esame.

3. Pubbliche Amministrazioni

Le Pubbliche Amministrazioni che rientrano nel campo di applicazione della normativa sulle comunicazioni obbligatorie dei rapporti di lavoro, sono quelli richiamati all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, ossia:

“Le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello stato ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli istituti autonomi case popolari, le camere di commercio, industria, agricoltura e artigianato e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio Sanitario nazionale, l'agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (Aran) e le agenzie di cui al d.lgs. 30 luglio 1999, n. 300”.

Tali soggetti quindi hanno l'obbligo di effettuare le comunicazioni come disposto dall'art. 1 commi da 1180 al 1185 della legge 296/2006 (Legge Finanziaria 2007).

Oggetto delle comunicazioni

A seguito dei quesiti pervenuti, si reputa necessario fornire un quadro generale degli indirizzi espressi da questo Ministero circa l'applicazione della disciplina in esame a taluni particolari rapporti di lavoro o esperienze lavorative.

Rapporti di lavoro

Il dato da cui partire è senza dubbio l'esame della lettera della norma che così recita: *“In caso di instaurazione del rapporto di lavoro subordinato e di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di socio lavoratore di cooperativa e di associato in partecipazione con apporto lavorativo...”*.

Si chiariscono pertanto i seguenti aspetti:

- A. Per quanto attiene al *“rapporto di lavoro subordinato”*, nel riconfermare il contenuto della precedente nota, si ribadisce che la formula comprende tutte le figure di lavoro dipendente, anche quelle che presentano caratteri di specialità rispetto alla disciplina del lavoro subordinato nell'impresa di cui all'art. 2094 cod.civ. In tal senso sono da considerarsi ricompresi il rapporto di lavoro nautico e aeronautico (disciplinato dal Codice della Navigazione), il rapporto di lavoro sportivo (disciplinato dalla legge 23 marzo 1981 n. 91), il rapporto di lavoro dei dirigenti, il rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni (disciplinato dal d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165).

Con riferimento all'ultima fattispecie si chiarisce, tuttavia, che l'obbligo **non sussiste** per quelle categorie del pubblico impiego che, ai sensi dell'art. 3 del sopracitato D.Lgs. 165/2001, sono state escluse dalla c.d. privatizzazione e per le quali il rapporto di lavoro non ha natura contrattuale ma è regolato dalla legge (magistrati, avvocati dello stato, personale militare e delle forze di polizia, personale della carriera diplomatica e prefettizia, professori e ricercatori universitari, ecc.).

- B. Per quanto concerne *“il lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto”*, corre l'obbligo di ben specificare quali siano in concreto questi rapporti e quali viceversa siano da escludere. Come si evince, il legislatore ha inteso includere nella speciale disciplina del collocamento non tutta l'area del lavoro autonomo, ma solo *quello reso in forma coordinata e continuativa*.

Di tali tipologie contrattuali si trova menzione nell'art. 409, punto 3, del cod. proc. civ., che ha esteso l'applicazione delle norme del processo del lavoro a un insieme eterogeneo di rapporti di lavoro autonomo. Successivamente la legge di riforma del sistema pensionistico (n. 335/95) ha previsto l'iscrizione dei collaboratori coordinati e continuativi a una apposita Gestione Separata dell'Inps, al fine di estendere loro l'assicurazione generale obbligatoria per invalidità, vecchiaia e superstiti. Inoltre, l'art. 5 del D.Lgs. n. 38/2000 ha esteso loro l'obbligo dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali. Da ultimo il D.Lgs. n. 276/2003 ha disciplinato, nel Titolo VII – Capi I e II (articoli da 61 a 74), il lavoro a progetto, il lavoro occasionale, il lavoro accessorio e le prestazioni che esulano dal mercato del lavoro con specifico riguardo alle attività agricole, cui va aggiunta anche

l'ipotesi prevista per gli imprenditori artigiani dall'art. 21, comma 6-ter, del D.Lgs. n. 269/2003, convertito con modificazioni in Legge n. 326/2003.

Si ritiene, pertanto, anche in relazione alle finalità che la disciplina persegue, che il legislatore abbia voluto fare riferimento a tutte quelle tipologie di lavoro che la dottrina ha qualificato come *parasubordinati*, vale a dire caratterizzati da:

- *Collaborazione*, nel senso che si esclude qualsiasi vincolo di subordinazione del prestatore di lavoro nei confronti del destinatario della prestazione;
- *Coordinamento*, che consiste nel collegamento funzionale della attività del prestatore d'opera con la struttura del committente;
- *Continuità*, nel senso che la prestazione non ha carattere occasionale ma continuativo;
- *Personalità della prestazione*, vale a dire la prevalenza del carattere personale dell'apporto lavorativo.

Ciò premesso, sulla base della duplice finalità della normativa, vale a dire da un lato di realizzare un sistema di monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro e dall'altro di supportare le azioni di contrasto al lavoro irregolare, si ritiene ragionevole circoscrivere l'obbligo in parola a quelle tipologie che siano significative sotto il profilo della conoscenza dell'andamento del mercato del lavoro e che al contempo presentino rischi consistenti di abuso o di elusione di normative inderogabili.

Alla luce di ciò vanno considerate **incluse** le seguenti tipologie:

- contratto di lavoro a progetto (art. 61, comma 1, D.Lgs.n. 276/2003);
- contratto di agenzia e di rappresentanza commerciale, se caratterizzati da prestazione coordinata e continuativa prevalentemente personale;
- collaborazione coordinata e continuativa nelle pubbliche amministrazioni (art. 7, D.Lgs. n. 165/2001 – art. 110, comma 6 D.Lgs. 267/2000 – circ. Presidenza Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica n. 4 del 15 luglio 2004);
- collaborazione occasionale, di cui all'art. 61, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003, nella quale pur mancando la continuità sussiste il coordinamento con il committente (c.d. "*mini-co.co.co.*");
- prestazione sportiva, di cui all'art. 3 della L. n. 89/1981, se svolta in forma di collaborazione coordinata e continuativa e le collaborazioni individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289;
- prestazioni rientranti nel settore dello spettacolo, ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 8/1979, per le quali vige l'obbligo di assicurazione E.N.P.A.L.S.

Di converso, si ritiene, alla luce del criterio interpretativo esplicitato, che vadano **esclusi dall'obbligo di comunicazione** quei rapporti, che, pur rientrando astrattamente nell'area della c.d. parasubordinazione, non presentino rischi consistenti di abuso o elusione della normativa inderogabile in materia di lavoro :

- le attività rientranti nell'esercizio di una professione intellettuale, per la quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- le nomine dei componenti di organi di amministrazione e controllo di società;
- le partecipazioni a collegi e commissioni;
- le prestazioni di lavoro accessorio, di cui all'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003;
- le prestazioni che esulano dal mercato del lavoro ai sensi dell'art. 74 del D.Lgs. n. 276/2003 e quelle previste dall'art. 21, comma 6-ter, del D.L. n. 269/2003, convertito in Legge n. 326/2003.

- C. Per quanto concerne i rapporti di lavoro del *socio lavoratore di cooperativa*, si ricorda che, ai sensi dell'art. 1, c. 3, L. n. 142/2001, tra la cooperativa ed il socio lavoratore si instaura un rapporto di lavoro ulteriore a quello associativo e che tale rapporto può assumere qualsiasi forma prevista dall'ordinamento. Pertanto, le società cooperative sono tenute a comunicare ai servizi competenti *i rapporti di lavoro subordinati o di collaborazione coordinata e continuativa*, così come individuati alle lettere precedenti, stipulati con i soci lavoratori.
- D. Per quanto concerne i *rapporti di associazione in partecipazione*, di cui all'art. 2549 cod. civ., essi rilevano solo se caratterizzati dall'apporto di lavoro, anche non esclusivo, da parte dell'associato, con la sola esclusione dei lavoratori già iscritti ad albi professionali (Legge Finanziaria 2005).
- E. In via generale, oltre agli specifici rapporti indicati nei punti precedenti, restano **totalmente esclusi** dall'ambito di applicazione della specifica disciplina tutte le forme di lavoro autonomo reso ai sensi dell'art. 2222 cod. civ., sia in forma professionale che occasionale - ai sensi dell'art. 67, lett. 1), del D.P.R. n. 917/1986 (T.U.I.R.) - così come, a maggior ragione, tutte le attività lavorative di tipo autonomo esercitate in forma imprenditoriale. Pertanto, con riguardo alle categorie più significative, sono da escludere:
- I lavoratori agricoli autonomi;
 - I collaboratori familiari;
 - Gli agenti e i rappresentanti di commercio costituiti in società o che si avvalgono di una autonoma struttura imprenditoriale.
- Per altro verso si ritengono **escluse** quelle prestazioni rese nell'ambito del c.d. *volontariato*, nelle quali, ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266, manca qualsiasi vincolo contrattuale di corrispettività.

Tirocini ed altre esperienze lavorative

Come previsto espressamente nella normativa, la comunicazione preventiva si applica anche "*ai tirocini di formazione e orientamento e ad ogni altro tipo di esperienza lavorativa ad essi assimilata*". A questo riguardo con la nota del 4 gennaio 2007, in ragione della formula ampia usata dal legislatore, si è ritenuto di includere non solo i tirocini previsti dall'art. 18 della legge n. 196/97 e dal relativo regolamento di attuazione (DM n. 142/1998), nonché quelli disciplinati da leggi regionali, ma anche quelli inclusi nei piani di studio dalle università e dagli istituti scolastici sulla base di norme regolamentari. In fase di prima attuazione, tuttavia, perplessità sono emerse circa l'opportunità di estendere l'obbligo anche a quelle esperienze previste all'interno di un *percorso formale di istruzione o di formazione*, la cui finalità non è direttamente quella di favorire l'inserimento lavorativo, bensì di affinare il processo di apprendimento e di formazione. Pertanto, alla luce del suesposto criterio interpretativo, basato su esigenze di monitoraggio e di prevenzione del lavoro irregolare, rivedendo il primo orientamento, **si ritiene di escludere l'obbligo di comunicazione** per i *tirocini promossi da soggetti ed istituzioni formative a favore dei propri studenti ed allievi frequentanti, per realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro*. Tutto ciò si sostanzia allorché si verificano le seguenti condizioni:

- *Promozione* da parte di una università e istituto di istruzione universitaria abilitato al rilascio di titoli accademici, di una istituzione scolastica che rilasci titoli di studio aventi valore legale, di un centro di formazione professionale operante in regime di convenzione con la regione o la provincia;

- *Destinatari* studenti universitari, studenti di scuola secondaria superiore, allievi di istituti professionali e di corsi di formazione iscritti al corso di studio e di formazione nel cui ambito il tirocinio è promosso;
- *Svolgimento* all'interno del periodo di frequenza del corso di studi o del corso di formazione.

Di converso, rientrano negli obblighi di comunicazione i tirocini promossi dai centri per l'impiego e da altri soggetti operanti nel campo delle politiche del lavoro a favore di soggetti inoccupati o disoccupati, nonché di soggetti svantaggiati o di disabili, con la finalità di favorirne l'inserimento lavorativo. Sempre in tema di tirocini, si chiarisce altresì che, fermo restando l'obbligo in capo al soggetto ospitante, nulla osta a che la comunicazione sia effettuata in sua vece dal soggetto promotore, peraltro già tenuto a provvedere alle assicurazioni obbligatorie. Con riguardo alle altre esperienze lavorative assimilabili ai tirocini, oltre a quelle già indicate con la precedente nota (borse lavoro, lsu), si segnalano le borse post-dottorato di ricerca.

I periodi di pratica professionale regolarmente comunicati ai rispettivi Ordini, sono invece **esclusi dall'obbligo di comunicazione preventiva**, in quanto finalizzati ad una futura attività libero professionale, di per sé esclusa dall'ambito di applicazione della norma.

Termini per le comunicazioni

Il termine per inviare la comunicazione di assunzione scade alle ore 24 del giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro.

Per inizio del rapporto di lavoro si intende la data da cui decorrono l'obbligo della prestazione lavorativa e l'obbligo della remunerazione, che normalmente si evince dal libro matricola.

Ai fini della norma ciò che rileva è che la data di comunicazione sia **antecedente** a quella di effettivo inizio della prestazione lavorativa. Se l'ultimo giorno utile cade in un **giorno festivo** non si può far valere la regola della proroga automatica del termine al giorno successivo, poiché ciò, come appare evidente, equivarrebbe non a differire un termine ma a vanificarne la finalità, dal momento che la comunicazione non sarebbe più preventiva. In questi casi la comunicazione può essere fatta in un giorno precedente non festivo, ovvero nel giorno festivo con gli strumenti disponibili, purché attestanti la data certa di trasmissione.

Come già anticipato nella precedente nota del 4 gennaio 2007, si prevedono due ipotesi derogatorie:

- a) assunzione d'urgenza per esigenze produttive: in questo caso il datore di lavoro può comunicare l'assunzione entro i cinque giorni successivi, salvo l'invio entro il giorno antecedente della comunicazione sintetica provvisoria;
- b) assunzione per cause di "forza maggiore": in questo caso il datore di lavoro può comunicare l'assunzione il primo giorno utile successivo senza neppure l'obbligo di una preventiva comunicazione sintetica. Ciò in quanto l'evento è di tale natura imprevedibile da rendere non solo improcrastinabile l'assunzione, ma anche impossibile la sua previsione nel giorno precedente.

Le due eccezioni sopra richiamate consentono di risolvere in via generale ogni possibile situazione, anche con riguardo a quei settori produttivi, che in ragione delle peculiarità delle produzioni, hanno sollevato dubbi circa la possibilità di adempiere all'obbligo di comunicazione preventiva.

La prima deroga (comunicazione in forma sintetica) soccorre, infatti, in tutti quei casi in cui il datore di lavoro non è in condizione di effettuare una comunicazione ordinaria (ad es. non dispone per tempo di tutti i dati) ma per ragioni produttive non può rinviare l'assunzione. In questi casi il datore di lavoro dovrà essere in grado di dimostrare il sussistere di una effettiva esigenza produttiva che non consente di procrastinare neppure di un giorno l'assunzione.

La seconda deroga (comunicazione non preventiva ma contestuale o successiva) soccorre solo in caso di “forza maggiore”, vale a dire allorché il datore di lavoro sia in grado di dimostrare non solo che l’assunzione non poteva essere procrastinata, ma anche che non era possibile prevederla il giorno prima.

Tale ultima circostanza è ricorrente nel caso di conferimento di *supplenze temporanee* al personale docente (art. 1, comma 1, lett. c) del DM 25 maggio 2000, n. 20) e al personale amministrativo, tecnico ed ausiliario (art. 1, comma 1, lettera c) del DM 13 dicembre 2000, n. 430) negli istituti scolastici pubblici. In tali casi, sembra ragionevole disporre in via preventiva e generale, che le assunzioni a tempo determinato del predetto personale, rientranti nella tipologia della supplenza temporanea, ai sensi dei citati regolamenti, siano comunicate anche dopo l’instaurazione del rapporto, nel primo giorno utile.

Le soluzioni prospettate risultano idonee a soddisfare tutte le esigenze del datore di lavoro, senza arrecare pregiudizio al normale andamento delle attività produttive, ma altresì garantendo la finalità della norma.

Il termine per comunicare la trasformazione e la cessazione del rapporto di lavoro è stabilito entro cinque giorni dall’evento. In questi casi la scadenza del termine in un giorno festivo comporta la proroga automatica al primo giorno lavorativo utile. In questi casi, infatti, lo slittamento del termine non inficia la finalità della norma e non vanifica l’obbligo di legge.

Destinatari delle comunicazioni

Fermo restando quanto già disposto con la precedente nota del 4 gennaio 2007, si rende necessario fornire più precise indicazioni per l’individuazione del servizio competente nei casi di comunicazioni relative a rapporti di lavoro di tipo autonomo o rapporti di lavoro che si svolgono in più sedi di lavoro.

In questi casi, infatti, il criterio indicato dalla legge (il luogo di svolgimento della prestazione di lavoro) mal si adatta al tipo di rapporto, in quanto, in virtù della natura stessa della prestazione, il luogo di esecuzione dell’attività o non è indicato o è identificato in forma ampia e generica nel contratto individuale.

Ciò premesso, al fine di evitare comportamenti difformi, basati su criteri diversi, si ritiene possa essere conveniente che per tipologie di lavoro si applichi il seguente criterio: la sede del committente presso la quale si realizza il “coordinamento” anche temporale della prestazione lavorativa (art. 62, comma 1, lettera d) del D.Lgs. 276/2003)

Contenuti delle comunicazioni

Rispetto alle indicazioni già fornite con la nota del 4 gennaio 2007, occorre precisare solo alcuni aspetti generali, rinviando al DM di attuazione, in corso di emanazione, per una compiuta regolamentazione.

La comunicazione relativa alla cessazione del rapporto di lavoro va effettuata solo nel caso di rapporto a tempo indeterminato oppure nei casi di risoluzione anticipata del contratto a termine per qualsiasi causa (consensuale, recesso durante il periodo di prova, dimissioni, licenziamento per giusta causa, ecc.). In caso di rapporto a tempo determinato che si protrae oltre il termine inizialmente fissato dovrà essere effettuata entro cinque giorni da tale data una comunicazione di proroga.

La comunicazione relativa alle trasformazioni del rapporto di lavoro va effettuata solo nei casi previsti dalla legge. La citata nota ministeriale ha ritenuto di ricomprendere anche la

trasformazione del contratto di inserimento, in ragione della sua assimilazione al contratto a termine.

Analogamente, dovranno essere comunicate entro cinque giorni le proroghe e le cessazioni delle collaborazioni autonome, qualora il termine non fosse stato già indicato nella comunicazione iniziale, perché anticipato rispetto a quello pattuito o perché inizialmente non determinato, ma determinabile in seguito.

Nel caso di tirocinio, la comunicazione di trasformazione va effettuata solo allorché si procede da parte del datore di lavoro ospitante all'assunzione del tirocinante con uno qualsiasi dei contratti di lavoro subordinati previsti dalla normativa in esame. In tal caso, affinché si parli di trasformazione è necessario che l'assunzione avvenga prima della scadenza del tirocinio o alla scadenza senza soluzione di continuità.

Comunicazione unica

Fino all'emanazione del Decreto Interministeriale che dovrà definire i moduli di trasmissione e le modalità di inoltro dei dati in via telematica, alcune comunicazioni dovranno essere ancora effettuate con le modalità precedenti:

- La comunicazione all'INAIL ex art. 14, comma 2, del D.L.vo n. 38/2000, nonché quella effettuata dai datori di lavoro marittimi nei confronti dell'IPSEMA;
- La comunicazione dei datori di lavoro agricolo all'INPS, ai sensi dell'art. 1, comma 9, del DL 10 gennaio 2006, convertito con modificazioni dalla legge 11 marzo 2006, n. 81;
- La comunicazione allo Sportello Unico della Prefettura dell'assunzione e dalla cessazione dei rapporti con i cittadini extra comunitari (Art. 22, comma 7 del T.U. n. 286/1998, come modificato dalla legge n. 189/2002 e dal DPR n. 394/1999).

E' stata, invece, abrogata quella parte dell'art. 7, comma 1, del D. L.vo n. 286/1998 che imponeva al datore di lavoro, che assume alle proprie dipendenze un cittadino extra comunitari, di comunicarlo in Questura entro 48 ore.

FIRMATO
IL DIRETTORE GENERALE
Dr.ssa Lea Battistoni



**Ministero del Lavoro e della
Previdenza Sociale**
Direzione generale per l'Attività Ispettiva



Ministero del lavoro e della previdenza sociale

**Partenza - Roma, 29/03/2007
Prot. 25 / SEGR / 0004024**

Alle Direzioni regionali e provinciali del lavoro

all' INPS
Direzione Centrale Vigilanza sulle Entrate ed
Economia Sommersa

all' INAIL
Direzione Centrale Rischi

LORO SEDI

e p.c.

alla Direzione generale della Tutela delle
Condizioni di Lavoro

all' Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

all' Ispettorato regionale del lavoro di Catania

alla Provincia autonoma di Trento

alla Provincia autonoma di Bolzano

al Comando Carabinieri per la tutela del lavoro

al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti
del Lavoro

al Consiglio Nazionale Ragionieri Commercialisti

Oggetto: art. 1, comma 1178, L. n. 296/2006 (Finanziaria 2007) – omessa istituzione e omessa esibizione libri matricola e paga – indicazioni operative al personale ispettivo.

Con la legge Finanziaria 2007, il Legislatore ha introdotto una serie di disposizioni volte a ridurre significativamente il fenomeno del lavoro sommerso e irregolare, attraverso misure di incentivazione a percorsi di emersione, misure di generale inasprimento del quadro sanzionatorio in materia di “*lavoro, legislazione sociale, previdenza e tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro*” e misure concernenti gli adempimenti legati alla costituzione e alla gestione del rapporto di

lavoro che favoriscono una semplificazione degli accertamenti in ordine alla regolarità della manodopera occupata.

Relativamente a tale ultimo aspetto assumono particolare rilievo sia le disposizioni che prevedono il nuovo regime delle comunicazioni di assunzione, variazione o cessazione dei rapporti di lavoro (v. in proposito nota 4 gennaio 2007, prot. n. 13/Segr/0000440 e nota 14 febbraio 2007, prot. n. 13/SEGR/0004746), sia la previsione che ha introdotto uno specifico regime sanzionatorio concernente *“l’omessa istituzione e l’omessa esibizione dei libri di matricola e di paga”* (art. 1, comma 1178, L. n. 296/2006).

Per quanto attiene alle comunicazioni obbligatorie ed in particolare alla comunicazione di assunzione preventiva, l’adempimento acquista una valenza sicuramente diversa rispetto alla disciplina precedente in quanto, essendo anteriore alla instaurazione del rapporto, non risponde più ad una logica di mero monitoraggio del fenomeno occupazionale ma rappresenta un sostanziale strumento di verifica immediata della regolare costituzione del rapporto di lavoro.

Analoghe osservazioni attengono agli obblighi di istituzione e tenuta dei libri di matricola e di paga, per i quali la previsione di inasprimento delle relative sanzioni va inserita nel più generale contesto normativo di cui agli artt. 20, 21 e 26 del D.P.R. n. 1124/1965 e coordinata altresì con gli altri obblighi previsti dallo stesso D.P.R..

Va in proposito ricordato che le richiamate previsioni stabiliscono un obbligo di *“tenuta”* della citata documentazione – ossia un obbligo di istituzione di un libro di matricola e di paga secondo specifiche modalità e caratteristiche – nonché un obbligo di esibizione degli stessi al personale ispettivo nel *“luogo in cui si esegue il lavoro”*, correlato ad un divieto di *“rimozione”* anche temporanea dei libri dal luogo di lavoro.

Precedentemente all’entrata in vigore della legge Finanziaria – e quindi prima della introduzione della comunicazione preventiva di assunzione e del nuovo quadro sanzionatorio in materia di tenuta dei libri di matricola e di paga – detti adempimenti consentivano solo indirettamente l’accertamento di fenomeni di lavoro *“nero”* o irregolare, mediante l’incrocio delle comunicazioni di assunzione con le relative scritturazioni contenute nei libri obbligatori. Con la Finanziaria 2007 il Legislatore sembra invece aver individuato nella comunicazione preventiva lo strumento fondamentale e di più immediata evidenza per la verifica della regolare costituzione del rapporto di lavoro in quanto consente, senza margini di dubbio, la formalizzazione nei confronti della pubblica amministrazione della volontà del datore di lavoro di assumere il lavoratore.

Partendo da tali considerazioni si ritiene opportuno fornire alcune indicazioni, condivise con gli Istituti previdenziali, sulla corretta applicazione in sede di vigilanza delle nuove previsioni sanzionatorie in materia di libri di matricola e di paga, nonché sul coordinamento delle stesse con la previgente disciplina di cui al D.P.R. n. 1124/1965, cercando di evidenziare gli elementi costitutivi

e le finalità delle relative fattispecie e di comprendere la *ratio* dell'inasprimento delle sanzioni amministrative, tenuto conto che l'introduzione della comunicazione preventiva sembrerebbe, come detto, assumere un ruolo fondamentale ai fini della verifica della regolare costituzione del rapporto di lavoro.

1. Omessa istituzione del libro di matricola e del libro di paga

L'omessa istituzione del libro di matricola e del libro di paga, punita con la sanzione amministrativa da € 4.000 ad € 12.000 ai sensi del comma 1178 della Finanziaria 2007, riguarda **le ipotesi in cui il datore di lavoro sia del tutto sprovvisto di tali documenti** (e non l'ipotesi in cui li abbia semplicemente rimossi dal luogo di lavoro) ovvero **abbia in uso documenti non vidimati dagli Istituti previdenziali ovvero non dichiarati conformi all'originale da parte del consulente del lavoro, da altro professionista abilitato o dallo stesso datore di lavoro**, nei casi e con le modalità specificate al § 3.

Non rientra invece in tali fattispecie l'ipotesi in cui il personale ispettivo accerti una vidimazione tardiva dei libri stessi e cioè l'ipotesi in cui la data di vidimazione (o di dichiarazione di conformità) risulti posteriore rispetto alla data di assunzione del primo lavoratore iscritto. Tale circostanza – riconducibile alla fattispecie di cui all'art. 26 del D.P.R. n. 1124/1965, secondo il quale *“il libro di matricola e il libro di paga debbono essere legati e numerati in ogni pagina e, prima di essere messi in uso, debbono essere presentati all'istituto assicuratore (...)”* – non integra la violazione della *“mancata istituzione”* (il non aver mai istituito i libri o il non averli mai fatti vidimare o dichiarare conformi all'originale) ma la meno grave ipotesi di irregolare tenuta della documentazione obbligatoria, punita con una sanzione da € 125 ad € 770 (soggetti assicurati INAIL) e da € 25 ad € 150 (soggetti non assicurati INAIL), importi comunque quintuplicati in forza del disposto di cui all'art. 1, comma 1177, della Finanziaria.

Va da ultimo sottolineato che in ordine all'illecito in esame – in considerazione dell'automa valenza dell'adempimento in questione nonché del bene giuridico protetto dalla norma rappresentato dalla esigenza di *“certezza pubblica”* relativa alla regolare costituzione dei rapporti di lavoro posti in essere nel tempo – non si ritiene configurabile la *“connessione”* con i profili di eventuale inadempimento contributivo riferito ai lavoratori occupati e, pertanto, va sempre contestato anche in presenza di irregolarità legate a fenomeni di evasione o omissione contributiva.

2. Omessa esibizione e rimozione dei libri obbligatori

L'omessa esibizione e la rimozione dei libri obbligatori dal luogo di lavoro appaiono riconducibili alla previsione dell'art. 21 del D.P.R. n. 1124/1965, secondo il quale *“il libro di paga e quello di matricola debbono essere presentati nel luogo in cui si esegue il lavoro, ad ogni*

richiesta, agli incaricati dell'Istituto assicuratore: a tal fine i libri non possono essere rimossi, neanche temporaneamente, dal luogo di lavoro". Secondo quanto accennato in premessa si pone quindi l'esigenza di individuare l'elemento differenziale fra la condotta della "omessa esibizione" dei libri obbligatori e quella della "rimozione" degli stessi, in quanto non appare più possibile, come avveniva in precedenza, ricondurre entrambe le fattispecie alle medesime conseguenze sanzionatorie, avendo il Legislatore espressamente circoscritto l'inasprimento della sanzione alla sola "omessa esibizione" e non già a quella della mera "rimozione" dei libri, pur trovando le due condotte la loro fonte istitutiva nel citato articolo 21.

Occorre dunque individuare nella fattispecie della omessa esibizione un elemento di differenziazione, quantomeno nelle diverse conseguenze che ne derivano rispetto alla mera rimozione e tali da giustificare il citato inasprimento sanzionatorio. Tale operazione deve peraltro tener conto di quanto detto in premessa, circa la finalità complessiva di tutti gli adempimenti di carattere documentale che il Legislatore ha rielaborato in funzione di contrasto al fenomeno del lavoro sommerso e irregolare e al fine di realizzare un più immediato riscontro circa la regolarità delle posizioni lavorative oggetto di accertamento.

La *ratio* della previsione normativa che sanziona la "omessa esibizione" del libro di matricola e di paga sembra dunque rispondere all'**esigenza di consentire all'organo di vigilanza di verificare che i lavoratori presenti sul luogo di lavoro siano regolarmente assunti**, in tutte le ipotesi in cui manchi la possibilità di desumere da altra documentazione (*in primis* comunicazione preventiva di assunzione) tale circostanza. Del resto lo stesso art. 21, comma 2, del D.P.R. n. 1124/1965 dispone che il contenuto dei libri obbligatori vada verificato attraverso l'esibizione di altra "notizia complementare" ("*libri contabili ed altri documenti*" quali, ad esempio, copia delle lettere di assunzione, ricevuta di trasmissione del codice fiscale all'INAIL ecc.).

In tale ottica pertanto **l'omessa esibizione del libro matricola o del libro paga va configurata come condotta – sia essa dolosa o colposa – volta a non consentire all'organo di vigilanza di effettuare la citata verifica sulla regolare costituzione dei rapporti di lavoro**. Tale fattispecie pertanto non si configura qualora il personale di vigilanza possa, attraverso l'esame di altra idonea documentazione (*in primis* la comunicazione preventiva di assunzione, ma anche la denuncia nominativa degli assicurati o la lettera di assunzione con indicazione degli estremi di registrazione sul libro matricola), effettuare nel corso dell'accesso ispettivo la verifica anzidetta.

Si rileva inoltre che l'autonoma evidenziazione della condotta di "omessa esibizione" come sopra descritta – volta ad incentivare un comportamento datoriale che permetta comunque la verifica della regolarità dei rapporti di lavoro al momento dell'accesso, da parte dell'organo di vigilanza, sul luogo di lavoro – ben si concilia con la previsione sanzionatoria di cui all'art. 3, commi 3 e ss., D.L. n. 12/2002 (conv. da L. n. 73/2002 e sostituito dall'art. 36 *bis* del D.L. n.

223/2006, conv. da L. n. 248/2006) che punisce l'occupazione di lavoratori "*non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria*", la cui applicazione è subordinata, per l'appunto, alla presenza o meno sul luogo di lavoro di documentazione in grado di comprovare la regolarità dei rapporti di lavoro posti in essere, documentazione che non è esclusivamente rappresentata dai libri obbligatori.

Ciò stante, in presenza di altra documentazione che consenta al personale ispettivo di verificare tempestivamente e con assoluta certezza la regolarità dei rapporti instaurati, la mancata presenza sul luogo di lavoro dei libri di matricola e di paga integra la fattispecie della **mera rimozione dei libri stessi**, sanzionata con un importo da € 125 ad € 770 per i soggetti assicurati INAIL e da € 25 ad € 150 per i soggetti che occupano personale non tenuto alla assicurazione INAIL (importi da ultimo quintuplicati ex art. 1, comma 1177, della Finanziaria 2007).

Come nelle ipotesi di omessa istituzione, va peraltro sottolineato che anche per l'illecito in esame non appare configurabile evidentemente una eventuale "connessione" con evasioni od omissioni contributive.

3. Unicità dei libri e copie conformi

Come noto, il D.P.R. n. 1124/1965 ha introdotto **il principio della unicità dei libri di matricola e di paga**, principio al quale è necessario attenersi per una maggiore semplificazione sia dei relativi adempimenti, sia dei controlli da parte del personale ispettivo.

Va tuttavia considerata l'eventualità in cui l'azienda abbia più unità produttive o le ipotesi di attività di *breve durata* – ossia le attività caratterizzate da mobilità o svolta in sedi con pochi lavoratori e priva di adeguata attrezzatura amministrativa, come frequentemente avviene nel settore dell'edilizia e dell'impiantistica – nelle quali è materialmente impossibile esibire i libri obbligatori presso ciascun "*luogo in cui si esegue il lavoro*", così come prevede l'art. 21 del D.P.R. n. 1124/1965.

In tali casi, al fine di conciliare le citate esigenze di semplificazione con quelle di controllo da parte del personale ispettivo, **si ritiene che gli originali dei libri matricola e paga possano essere tenuti presso la sede legale dell'impresa che provvederà invece a tenere, presso ciascun "*luogo in cui si esegue il lavoro*", una copia (anche fotostatica e per estratto) di tale documentazione, dichiarata conforme all'originale** così come di seguito specificato.

Al riguardo, occorre fornire alcuni chiarimenti e distinguere le ipotesi in cui i datori di lavoro si avvalgano di un consulente del lavoro o di altro professionista di cui alla L. n. 12/1979, dalle ipotesi in cui gestiscano personalmente o tramite propri addetti il personale aziendale.

Nel primo caso si ricorda che – anche in virtù di quanto previsto dall'art. 5 della citata L. n. 12/1979 secondo cui i libri obbligatori possono essere tenuti presso lo studio dei consulenti del

lavoro o degli altri professionisti di cui all'art. 1 della medesima legge a condizione che siano *“tenuti sul luogo di lavoro, a disposizione degli incaricati alla vigilanza, una copia del libro di matricola ed un registro sul quale effettuare le scritturazioni (...)”* – si ritiene, ai fini di una maggiore semplificazione degli adempimenti in materia, **che le copie presenti sul luogo di lavoro possano essere dichiarate quali copie conformi all'originale dal professionista di cui si avvale il datore di lavoro, indipendentemente dal fatto che quest'ultimo detenga o meno la documentazione originale (data, timbro e firma autografa del professionista su ogni pagina della copia).**

Resta ovviamente fermo l'obbligo di comunicare preventivamente alla competente Direzione provinciale del lavoro – Servizio Ispezione Lavoro le generalità del professionista al quale è stato affidato l'incarico di custodire i libri obbligatori originali, nonché il recapito dello studio ove sono reperibili detti documenti.

Solo nella ipotesi in cui il datore di lavoro gestisca personalmente o tramite propri addetti il personale aziendale si ritiene ammissibile **che le copie presenti sul luogo di lavoro possano essere dichiarate da quest'ultimo quali copie conformi all'originale (data, timbro e firma autografa del datore di lavoro o del responsabile legale su ogni pagina della copia).**

Va peraltro sottolineato che non è necessario ripetere la citata dichiarazione di conformità ogniqualvolta siano effettuati “aggiornamenti” dei libri derivanti da successive assunzioni e cessazioni dei rapporti di lavoro, aggiornamenti che potranno essere effettuati anche direttamente sulle copie e contestualmente riportati sugli originali.

Ne deriva che eventuali difformità che dovessero riscontrarsi tra la copia e la documentazione originale, **successive alla dichiarazione di conformità**, integreranno comunque solo l'illecito di irregolare tenuta dei libri sanzionata in via amministrativa con un importo da € 125 ad € 770 per i soggetti assicurati INAIL e da € 25 ad € 150 per i soggetti che occupano personale non tenuto alla assicurazione INAIL (importi da ultimo quintuplicati ex art. 1, comma 1177, della Finanziaria 2007).

4. Pluralità di violazioni

Si coglie l'occasione per chiarire le conseguenze sanzionatorie, legate alla omessa istituzione, omessa esibizione o rimozione dei libri di matricola e di paga, nelle ipotesi in cui ambedue i documenti non siano istituiti o non siano tenuti sul luogo di lavoro.

Per quanto concerne l'illecito di omessa istituzione, che si realizza nei termini di cui si è detto (il non aver mai istituito i libri o il non averli mai fatti vidimare o dichiarare conformi all'originale), **non può che trovare applicazione una sanzione per ciascun libro non istituito** (sanzione ridotta pari ad € 4.000 per ciascun libro). Tale interpretazione consente infatti di punire in diversa misura

chi non abbia mai istituito sia il libro matricola che il libro paga da chi abbia omesso di istituire soltanto uno di tali documenti, senza contare che una diversa interpretazione determinerebbe l'applicazione della sanzione in parola solo nelle ipotesi in cui il datore di lavoro sia totalmente sprovvisto dei libri obbligatori.

Per quanto concerne l'illecito di "omessa esibizione" – in considerazione dell'interesse protetto dal Legislatore di consentire al personale ispettivo la verifica sulla correttezza dei rapporti di lavoro instaurati – si ritiene che tale circostanza **dia luogo ad una sola sanzione** che, ridotta ai sensi dell'art. 16 della L. n. 689/1981, è pari a € 4.000. Va peraltro osservato che una diversa interpretazione farebbe necessariamente conseguire all'illecito in parola una sanzione ridotta sempre pari ad € 8.000, giacché in presenza di uno solo dei documenti, sarebbe invece ravvisabile l'illecito della "rimozione" dei libri matricola e paga.

Quanto alla "rimozione", stante il diverso interesse protetto dall'ordinamento e per evitare di porre sullo stesso piano condotte di diversa gravità (rimozione di uno solo o di ambedue i documenti), si ritiene viceversa che **la sanzione trovi applicazione con riferimento a ciascuno di tali documenti** (sanzione ridotta pari ad € 250 o ad € 50 a seconda che il soggetto sia o meno tenuto all'assicurazione INAIL).

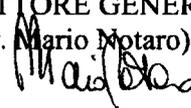
5. Provvedimenti sanzionatori posti in essere

Le fattispecie sanzionatorie di omessa istituzione ed omessa esibizione dei libri di matricola e di paga, previste dal comma 1178 della Finanziaria 2007, trovano evidentemente applicazione con riferimento alle condotte poste in essere successivamente all'entrata in vigore della stessa legge.

Pur con riferimento a tali condotte successive al 1° gennaio del corrente anno, qualora il personale ispettivo abbia emanato provvedimenti sanzionatori ai sensi della nuova normativa non in linea con le indicazioni interpretative contenute nella presente lettera circolare – e, in particolare, abbiano ricondotto alla fattispecie della "omessa esibizione" condotte in realtà inquadrabili nell'illecito di "rimozione" come sopra specificato – si invitano codesti uffici a voler valutare l'adozione di eventuali procedure di archiviazione degli atti, al fine di non dar luogo ad evidenti disparità di trattamento e di predire contenziosi amministrativi o giudiziari.

IL DIRETTORE GENERALE

(Dr. Mario Notaro)



PP

DP

RIEPILOGO FATTISPECIE SANZIONATORIE			
Omessa esibizione libri obbligatori	Quando non sia possibile verificare, attraverso altra documentazione presente sul luogo di lavoro, la regolare costituzione del rapporto di lavoro	Sanzione amministrativa da € 4.000 ad € 12.000	Non diffidabile ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004
Rimozione dei libri obbligatori	Quando sia comunque possibile verificare, attraverso altra documentazione presente sul luogo di lavoro, la regolare costituzione del rapporto di lavoro	Sanzione amministrativa da € 125 ad € 770 (soggetti assicurati INAIL) ovvero da € 25 ad € 150 (soggetti non assicurati INAIL)	Non diffidabile ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004
Omessa istituzione dei libri obbligatori	Riguarda le ipotesi in cui il datore di lavoro sia del tutto sprovvisto di tali documenti ovvero le ipotesi in cui i libri non siano mai stati vidimati dagli Istituti previdenziali ovvero non risultino dichiarati conformi all'originale	Sanzione amministrativa da € 4.000 ad € 12.000	Non diffidabile ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004
Tardiva vidimazione dei libri obbligatori	Riguarda le ipotesi in cui il personale ispettivo accerti che il libro è stato vidimato prima di essere stato messo in uso (la data di vidimazione è posteriore rispetto alla data di assunzione del primo lavoratore iscritto)	Sanzione amministrativa da € 125 ad € 770 (soggetti assicurati INAIL) ovvero da € 25 ad € 150 (soggetti non assicurati INAIL)	Non diffidabile ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004