



**Ministero del Lavoro e della
Previdenza Sociale**

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Prot. 25/I/0006366

Roma, 22 maggio 2007

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 – istruzioni operative.

Con lettera circolare del 29 marzo 2007, questa Direzione generale ha fornito alcuni chiarimenti relativamente alla corretta interpretazione della disposizione di cui all'art. 1, comma 1178, della L. n. 296/2006 (Finanziaria 2007), che prevede una sanzione amministrativa da €4.000 ad €12.000 nei casi di *omessa istituzione* ed *omessa esibizione* dei libri di matricola e di paga.

Al riguardo, anche sulla base delle prime concrete applicazioni di tali fattispecie sanzionatorie, si ritiene utile fornire a codesti Uffici i seguenti ulteriori chiarimenti ed istruzioni operative, volte ad agevolare e uniformare il comportamento ispettivo in sede di verificale.

1) Va anzitutto precisato che, con riferimento all'illecito di *omessa istituzione* dei libri obbligatori, lo stesso si configura in relazione all' "originale" del libro di matricola o di paga. Pertanto, qualora nel corso dell'accertamento ispettivo siano rinvenuti libri privi di vidimazione ma sia comunque accertata l'esistenza altrove (presso la sede principale dell'impresa o una delle altre eventuali sedi o presso lo studio del professionista di cui si avvale il datore di lavoro) di documenti originali vidimati trova applicazione l'illecito di *omessa esibizione* ovvero di *rimozione* dei libri – secondo i criteri dettati dalla citata lettera circolare del 29 marzo u.s. – e non già l'illecito di *omessa istituzione*. L'eventuale rinvenimento in sede ispettiva di libri "non dichiarati conformi agli originali" – così come esplicitato nella precedente lettera circolare – non necessariamente configura l'illecito della *omessa istituzione* e pertanto occorre svolgere ulteriori accertamenti sulla effettiva esistenza in altro luogo di documenti vidimati prima di procedere alla contestazione della citata sanzione.

Viceversa, la presenza sul luogo di lavoro di libri "dichiarati conformi agli originali" non impedisce l'eventuale contestazione della sanzione per *omessa istituzione*, ai sensi del comma 1178 della L. n. 296/2006, laddove sia successivamente accertata l'inesistenza di libri originali; in detta ipotesi, inoltre, la falsità della dichiarazione di conformità sarà oggetto di comunicazione alla A.G. per il successivo avvio del procedimento penale.

2) Quanto alla natura giuridica della violazione va chiarito che l'illecito relativo alla *omessa istituzione* è da considerarsi illecito istantaneo, in quanto l'obbligo di istituire i libri obbligatori insorge immediatamente prima della messa in uso degli stessi (art. 20, D.P.R. n. 1124/1965), che coincide con la data di inizio delle prestazioni lavorative da parte del personale soggetto all'obbligo assicurativo. Trattasi pertanto non già di illecito permanente, bensì di illecito istantaneo con effetti permanenti, rispetto al quale trova applicazione la sanzione amministrativa in vigore al momento della commissione dello stesso (e quindi la sanzione da €4000 a €12000 soltanto se l'obbligo della messa in uso decorre dal 1° gennaio 2007).

3) Va poi precisato che, in sede di visita ispettiva, l'eventuale accertamento circa l'assenza della documentazione obbligatoria nonché di ogni altra documentazione utile alla verifica della regolare costituzione dei rapporti di lavoro (in particolare, come già evidenziato, le comunicazioni di assunzione al Centro per l'impiego o l'invio del codice fiscale dei lavoratori all'INAIL) deve tener conto dei tempi tecnici strettamente necessari perché tale documentazione possa essere effettivamente portata in visione (anche attraverso strumenti informatici o telematici) al personale ispettivo nel luogo di lavoro, **tempi che comunque non potranno protrarsi oltre il periodo di**

permanenza in azienda del personale di vigilanza per l'effettuazione degli adempimenti di cui articolo 12 del Codice di Comportamento Unitario (CCU). In tali ipotesi, come già evidenziato dalla lettera circolare del 29 marzo u.s., trova comunque applicazione la sanzione per la rimozione dei libri obbligatori.

4) Va ulteriormente precisato che la documentazione fatta pervenire attraverso strumenti informatici o telematici sul luogo di lavoro nel periodo di ispezione va identificata esclusivamente nelle comunicazioni di assunzione anticipata al Centro per l'impiego, nelle comunicazioni del codice fiscale all'INAIL, nelle lettere di assunzione comprensive del numero di registrazione sul libro matricola (a meno che il lavoratore in questione non sia stato l'ultimo assunto in ordine di tempo), nei prospetti paga e nei libri obbligatori (a meno che il lavoratore in questione non sia stato l'ultimo assunto in ordine di tempo). Ciò in quanto solo con riferimento a tale documentazione e a determinate informazioni in essa contenute è possibile verificare *ex post* l'esattezza dei dati riportati (fra cui la data di formazione del documento).

5) Va ancora precisato, quanto alla possibilità di dichiarare la conformità agli originali dei libri obbligatori, che tale prerogativa è concessa anche ai 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 L. n. 12/1979.

6) In ordine al libro di paga, si chiarisce infine che la dichiarazione di conformità è da intendersi riferita soltanto al *registro presenze*, giacché gli adempimenti documentali legati allo sviluppo della paga sono effettuati, nella quasi totalità dei casi, separatamente attraverso il c.d. *prospetto di paga*. Rispetto al *registro presenze*, peraltro, la dichiarazione di conformità – che, lo si ricorda, può farsi anche “*per estratto*” – può limitarsi anche alla sola indicazione dei lavoratori effettivamente impiegati nello specifico luogo di lavoro; ad 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.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Mario Notaro)

PP

DP