



DI FRANCESCO LONGOBARDI
PRESIDENTE NAZIONALE ANCL

Si richiedono semplificazioni, arrivano nuove complicazioni. È questo uno dei profili di lettura della riforma del mercato del lavoro, come definitivamente approvata dal Parlamento. Un'enorme occasione perduta per sburocratizzare la gestione dei rapporti di lavoro e per avviare un percorso virtuoso di abbattimento del costo del lavoro a sostegno di nuova occupazione. Uno dei casi di complicazione lo si coglie nella nuova disciplina del lavoro a chiamata, che carica il consulente del lavoro e il datore di lavoro dell'ulteriore adempimento della comunicazione obbligatoria per ogni inizio di prestazione lavorativa. Recita infatti la nuova norma che prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicare la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del

lavoro competente per territorio, mediante sms, fax o posta elettronica. È demandato a un successivo decreto del ministro del lavoro e ministro per la pubblica amministrazione la semplificazione, l'individuazione di modalità applicative, nonché di ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie.

Per quanto potranno individuarsi nuove o semplificate modalità, trattasi pur sempre di un ulteriore adempimento. Anzi, di più e ripetuti adempimenti nel caso (più ricorrente) di svariate chiamate del lavoratore nel corso dello stesso rapporto di lavoro. Neanche le sanzioni a riguardo esprimono perlomeno comprensione del nuovo aggravio, tenuto conto che in caso di violazione dell'obbligo, si applica la sanzione amministrativa da euro 400 a euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione (sanzione, peraltro, non diffidabile). Sicuramente, l'applicabilità della sanzione verrà interpretata anche con riguardo alla singola omessa co-

municazione, oltre che riguardo al singolo lavoratore.

Un bel risultato, da quei tecnici che hanno dimostrato sordità assoluta nei confronti dei veri tecnici, quali sono i consulenti del lavoro. Una norma, quella introdotta, che pur se evidentemente mirata a reprimere gli abusi e la irregolarità possibili nel lavoro intermittente, va ad agevolare le indagini ispettive spostando l'onerosità su consulenti del lavoro e datori. Se infatti un organo di vigilanza volesse accertare con dovizia l'eventuale uso distorto del lavoro a chiamata, potrebbe utilizzare diversi mezzi a sua disposizione, quali ad esempio prove testimoniali di un'avvenuta prestazione non contabilizzata, riscontro di vari elementi tra gli stessi colleghi di lavoro del dipendente ecc. Ma evidentemente ritenendo troppo impegnativa questa metodologia, si fa ben altro, complicando e intralciando l'utilizzo di tale istituto contrattuale.

Per quanto il successivo decreto cui sono demandate le modalità applicative potrà

semplificare, i tecnici non hanno assolutamente pensato a quanti e quali elementi minimi devono considerarsi ai fini della comunicazione della chiamata (identificazione del datore di lavoro, codice fiscale, generalità lavoratore, codice fiscale, giorno o periodo di chiamata ecc). Immaginiamoci tutto ciò in un sms: oltre alla quantità di dati necessari, come si riuscirà a rendere tracciabile un sms? E in caso di cambio di numero telefonico del datore o del consulente? O con che sistema potranno conservarsi gli sms di ogni singola chiamata al lavoro nei cinque anni precedenti all'accesso ispettivo? Questo solo per ipotizzare alcuni casi, che non sono affatto ipotesi limite. L'Ancl e i consulenti del lavoro hanno immediatamente protestato sin dalla prima discussione per la miopia di questa norma. Sarà evidentemente l'ulteriore scoraggiamento per regolarizzare rapporti saltuari, troppo onerati di burocrazia. L'Ancl aveva in origine salutato con favore l'introduzione del lavoro intermittente nel pano-

rama delle tipologie di lavoro regolare possibile, e a tutti i consulenti del lavoro va dato il merito di aver man mano saputo trasferire la cultura di questa tipologia contrattuale ad imprese e datori di lavoro.

Oggi gli si dovrà riferire di dover fare una comunicazione iniziale, poi una comunicazione per ogni chiamata, poi una comunicazione per la cessazione del rapporto, poi tenere un archivio di tutte le comunicazioni, pena sanzioni che piovono da tutte le parti. Come crede il legislatore che reagirà il mondo datoriale, oltre a quello dei professionisti intermediari? È una di quelle scommesse facili facili delle quali si conosce già il vincitore.

Pagina a cura
DELL'UFFICIO STAMPA
E RELAZIONI ESTERNE
DELL'ANCL,
ASSOCIAZIONE NAZIONALE
CONSULENTI DEL LAVORO
Tel: 06/5415565
www.anclu.com

La responsabilità del datore per il mancato adempimento

Trattenute non versate, si rischia il carcere

DI CLAUDIO MILOCCO

In questo periodo si registra un notevole aumento di condanne penali dei tribunali competenti a carico dei datori di lavoro i quali, nonostante le diffide dell'Inps, non hanno provveduto a versare all'Istituto nei termini di legge le trattenute previdenziali operate sulle retribuzioni dei dipendenti.

Sul tema andrà ricordato che il costo contributivo di competenza dell'Inps per i lavoratori dipendenti è di norma pari a due terzi dell'imponibile a carico delle ditte e l'altro terzo a carico dei lavoratori che viene trattenuto sulla retribuzione mensile.

Il sistema sanzionatorio per il mancato versamento dei contributi all'Inps segue altro percorso e andrà sottolineato che le due obbligazioni (del datore e del lavoratore) vanno sempre esaminate distintamente.

L'art. 37 della legge 24 novembre 1981, n. 689 sulla depenalizzazione così recita: «Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il datore di lavoro che, al fine di non versare in tutto o in parte contributi e premi previsti dalle leggi sulla previdenza e assistenza obbligatorie, omette una o più registrazioni o denunce obbligatorie, ovvero esegue una o più denunce obbligatorie in tutto o, in parte, non conformi al vero, è punito con la reclusione fino a due anni quando dal fatto deriva l'omesso versamento di contributi e premi previsti dalle leggi sulla previdenza e assistenza obbligatorie per un importo mensile non inferiore al maggiore importo fra cinque milioni mensili e il cinquanta per cento dei contributi complessivamente dovuti. Fermo restando l'obbligo dell'organo di vigilanza di riferire al pubblico ministero la notizia di reato, qualora l'evasione accertata formi oggetto di ricorso amministrativo o giudiziario il procedimento

penale è sospeso dal momento dell'iscrizione della notizia di reato nel registro di cui all'articolo 335 del codice di procedura penale, fino al momento della decisione dell'organo amministrativo o giudiziario di primo grado. La regolarizzazione dell'inadempienza accertata, anche attraverso dilazione, estingue il reato. Entro 90 giorni l'ente impositore è tenuto a dare comunicazione all'autorità giudiziaria dell'avvenuta regolarizzazione o dell'esito del ricorso amministrativo o giudiziario».

Ai sensi dell'art. 1 del decreto legislativo 24 marzo 1994, n. 211 l'omesso versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali da parte del datore di lavoro è punito con la reclusione fino a 3 anni e con la multa fino a 2 milioni (ora 1.033 euro). Il datore di lavoro però non è punibile se provvede al versamento di dette somme entro il termine di tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione. La denuncia dell'ipotesi di reato è attivata d'ufficio dall'Inps alla procura della repubblica con allegata l'attestazione delle somme eventualmente versate. Trattasi infatti di un illecito penale affine alla indebita trattenuta.

Sulla fattispecie si è registrato in passato nell'edilizia lo stesso caso quando l'impresa edile trattenne ai dipendenti sulla retribuzione la percentuale di paga da accantonare alla Cassa edile competente (vedi ferie o festività) senza però versare la somma all'ente. Nei casi in esame poi contribuiscono a creare confusione anche le pratiche di dilazione globale dei contributi attivate presso l'Equitalia nei confronti della quale non mancano censure.

Andrà infine ricordato che oggi più di ieri l'alto costo contributivo è una delle cause per cui le ditte sono in difficoltà economica e tendono a non assumere.

—© Riproduzione riservata—

La Cassazione sulle false registrazioni

Professionisti, meglio cautelarsi

DI CELESTE VIVENZI

Una sentenza della Corte di cassazione diventa un invito per i consulenti del lavoro a tutelarsi nello svolgimento della professione.

Con la sentenza n. 7644 del 27 febbraio 2012 la terza sezione penale della Corte di cassazione è intervenuta in tema di responsabilità del consulente per omissione e falsità di registrazioni o denunce obbligatorie (nel caso di specie un datore di lavoro aveva assunto alle proprie dipendenze alcuni lavoratori extracomunitari che, in luogo della retribuzione per lavoro straordinario, venivano retribuiti attraverso l'elargizione di rimborsi spese). La Corte di cassazione ha accolto il ricorso del professionista e ha stabilito che la sua condotta sia da sanzionare a norma dell'art. 37 della legge n. 689 del 24/11/1981 (Omissione o falsità di registrazione o denuncia obbligatoria) che recita: «Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il datore di lavoro che, al fine di non versare in tutto o in parte contributi e premi previsti dalle leggi sulla previdenza e assistenza obbligatorie, omette una o più registrazioni o denunce obbligatorie, ovvero esegue una o più denunce obbligatorie

in tutto o in parte non conformi al vero, è punito con la reclusione fino a due anni quando dal fatto deriva l'omesso versamento di contributi e premi previsti dalle leggi sulla previdenza e assistenza obbligatorie per un importo mensile non inferiore al maggiore importo fra cinque milioni mensili e il cinquanta per cento dei contributi complessivamente dovuti». La sentenza, vista da un certo punto di vista, è positiva in quanto la Corte ha ritenuto il comportamento del professionista non punibile con il ben più grave delitto previsto per la truffa. Senza entrare nel merito della sentenza, appare comunque importante per i professionisti, al fine di poter contrastare eventuali azioni penali, essere in grado di documentare in forma scritta che i dati registrati in busta paga provengono dal datore di lavoro e non, per esempio, da un mero scambio verbale tra i soggetti interessati. In molte situazioni infatti la tipicità del rapporto esistente tra consulente e datore di lavoro porta a sottovalutare l'importanza di quanto sopra esposto ma, visto e considerato le possibili conseguenze, sarebbe meglio correre ai ripari e rendere il rapporto in questione sempre più professionale.

—© Riproduzione riservata—