Infedele registrazione sul LUL – Trasferta

20 Giugno 2016

Il Ministero del Lavoro, con l'allegata nota n. 11885 del 14 giugno scorso, ha fornito alcuni chiarimenti in relazione al regime sanzionatorio di cui all'art. 39, co. 7 del D.L. n. 112/08 e s.m.i. per l'infedele registrazione sul Libro Unico del Lavoro a seguito del disconoscimento della prestazione lavorativa effettuata in regime di "trasferta".

Al riguardo, il dicastero ha confermato che si può configurare una condotta di infedele registrazione tutte le volte in cui venga riscontrata, a seguito di accertamento ispettivo, una difformità tra la realtà "fattuale" e quanto registrato sul LUL e sempre che "l'erronea" scritturazione del suddetto dato abbia determinato una differente quantificazione dell'imponibile contributivo.

Fermo restando che non rilevano a tal fine le irregolarità meramente formali, né tantomeno ogni altra irregolarità che non incida sull'imponibile previdenziale, l'infedele registrazione e il conseguente regime sanzionatorio si riferiscono esclusivamente ai casi di difformità tra i dati registrati, il quantum della prestazione lavorativa resa o l'effettiva retribuzione o compenso corrisposti.

Difformità che trova sicuramente riscontro nel caso in cui la trasferta non sia stata proprio effettuata o la relativa indennità occulti emolumenti dovuti ad altro titolo, con fine elusivo come, per esempio, nel caso in cui, sotto la voce trasferta, siano corrisposte somme per compensare le prestazioni lavorative rese dai trasfertisti.

In questo caso la difformità rilevata, oltre a determinare l'applicazione di un diverso regime previdenziale e fiscale, ossia quello previsto dal comma 6 dell'art. 51 del D.P.R. 917/86, comporta la registrazione di un dato che non corrisponde sotto il profilo qualitativo alla causale o titolo che sta alla base delle erogazioni effettuate dal datore di lavoro.

In virtù di quanto sopra, pertanto, la sanzione amministrativa di cui all'art. 39, comma 7, D.L. n. 112/2008 (da 150 a 1.500 euro, se la violazione riguarda meno di 5 lavoratori; da 500 a 3.000 euro, nel caso in cui la violazione riguardi più di 5 lavoratori dipendenti o un periodo superiore a 6 mesi; da 1.000 a 6.000 euro, nel caso in cui la violazione riguardi più di 10 lavoratori dipendenti o un periodo superiore a 12 mesi), trova applicazione, a patto che derivino ricadute sotto il profilo retributivo, previdenziale o fiscale, nei casi in cui la registrazione del dato risulti sostanzialmente non veritiera sia in relazione ai dati meramente quantitativi,

sia in relazione ai dati qualitativi non inerenti la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro.

25115-lett Circolare Ministero del lavoro 11885.pdfApri