

02/12/2009 - Orario ridotto fuori dal «libro»

La mancata indicazione sul Libro unico del lavoro (Lul) dei permessi per riduzione di orario di lavoro (Rol) che non hanno incidenza sull'aspetto retributivo, fiscale, o previdenziale, non è sanzionabile. Cos'è; si è espresso il ministero del Lavoro che - con il parere 18372/09 identifica come non soggetti all'obbligo di registrazione sul Lul i permessi orari non concessi al lavoratore entro l'eventuale scadenza prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Al contrario, la sanzione è applicabile in tutti i casi in cui l'omissione si riferisca al godimento dei Rol o alla registrazione dell'erogazione di un'indennità sostitutiva. Alcuni contratti di lavoro prevedono una data entro cui i datori di lavoro devono consentire ai lavoratori di fruire dei Rol che, altrimenti, vanno monetizzati. E il caso, per esempio, dei Ccnl Turismo, Commercio, Edilizia, Pubblici esercizi. Questi contratti collettivi stabiliscono che i lavoratori devono utilizzare i Rol entro l'anno di maturazione (termine identificato come scadenza) o nei primi sei mesi dell'anno successivo. In caso contrario, il dipendente deve ricevere un'indennità sostitutiva pari al loro valore, calcolato sulla base della retribuzione in vigore alla scadenza. Può accadere tuttavia che l'impresa e il lavoratore non si accordino né per la fruizione, né per il pagamento dei permessi e, di conseguenza, nessuna registrazione viene effettuata sul Lul. A un primo esame, questo comportamento potrebbe apparire come una violazione delle norme previste in materia di compilazione del Libro unico del lavoro e, di conseguenza, sanzionabile in base a quanto disposto dall'articolo 39 del decreto legge 112/08 (legge 133/08). Si potrebbe giungere a questa conclusione attribuendo alla scadenza stabilita dal contratto un'efficacia che si estende anche alle registrazioni da effettuare sul Lul. In realtà, afferma il Ministero, non va dimenticato che, contrariamente a quanto previsto per le ferie, i Rol non devono essere obbligatoriamente essere goduti e costituiscono un diritto, per il lavoratore, assolutamente disponibile. Peraltro, affermano i tecnici ministeriali, nell'ipotesi in cui le parti non dovessero rispettare l'eventuale termine contrattuale, non sarebbe possibile applicare alcuna sanzione. Per fare chiarezza il Ministero propone l'esempio di un lavoratore che opera in un settore in cui il Ccnl fissa la scadenza di godimento dei permessi al 31 dicembre di ogni anno. Il dipendente si avvale dei Rol nel mese di marzo dell'anno seguente. La relativa registrazione va eseguita sul Lul in stampa al 16 aprile (a meno che il datore di lavoro non applichi la sfasatura dei dati). L'omissione o la tardiva registrazione è punita in due modi. Primo: per la violazione di omessa o infedele registrazione dei dati che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali, scatta la sanzione da 150 a 1.500 euro (fino a dieci lavoratori). Seconda ipotesi: nel caso di tardiva registrazione dei dati, è prevista la sanzione da 100 a 600 euro, fino a dieci lavoratori; da 150 a 1.500, da 11 lavoratori in su.