

Il Libro Unico del Lavoro: piccole semplificazioni crescono

di Andrea Asnaghi

È entrata ormai a regime la riforma del LUL, *Libro Unico del Lavoro*, sia rispetto al regime transitorio, originariamente previsto dall'art. 7 del d.m. 9 luglio 2008 fino al 16 gennaio 2009, sia rispetto all'ulteriore "periodo di tolleranza" opportunamente individuato fino al 16 giugno 2009 dalla nota 23 dicembre 2008, n. 18595, della Direzione generale per l'Attività ispettiva.

Soprattutto sembra ormai superata la quasi totalità delle incertezze operative che hanno caratterizzato l'applicazione della norma nei primi mesi: ove non hanno supplito la puntuale attività di informazione e chiarimento del Ministero e l'approfondimento dottrinale (che talvolta, a parere di chi scrive, ha invece sollevato complicazioni in parte inutili), sono in ogni caso arrivate le prassi degli operatori esperti e qualificati.

Tuttavia, collegati alla riforma, vi sono diversi spunti gestionali che possono essere suggeriti da quanto emerso nelle riflessioni sulle modalità operative relative al LUL e qui ne cogliamo un paio.

Il c.d. principio di cassa allargato

Com'è noto, il secondo periodo del comma 1 dell'art. 51 del d.P.R. n. 917 del 1986 TUIR così recita «Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono».

La modifica così apportata al TUIR dal d.lgs. n. 314 del 1997 permetteva di risolvere l'annosa questione dei compensi del mese di dicembre corrisposti posticipatamente nel mese di gennaio, ponendo però un limite – arbitrariamente stabilito nel 12 di gennaio – che ha posto non pochi problemi residuali agli operatori.

Ricordando che, secondo l'indirizzo della Agenzia delle Entrate (circolare 15 gennaio 2003, n. 2/E) la data del 12 gennaio non individua un termine c.d. "di prescrizione" e pertanto non può applicarsi l'art. 2963 del c.c. (proroga di scadenza in una festività al primo giorno utile successivo), tale scadenza rappresenta di fat-

to un piccolo incubo per gli addetti a vario titolo all'amministrazione del personale.

Il mese di dicembre, infatti, è quello in cui si accumula una nutrita serie di adempimenti (ben conosciuti dagli addetti e che qui non si vogliono elencare, ma in buona sintesi per lo più legati alla gestione dei conguagli contributivi e fiscali) e quindi quello in cui si sopporta in genere un carico più oneroso delle attività normali di elaborazione degli stipendi.

Si aggiunga a ciò che normalmente ci si colloca a ridosso di un periodo (quello delle festività natalizie e di fine anno) che non di rado vede l'attività lavorativa riprendere a pieno regime solo dal 7 gennaio. Questo vuol dire, in buona sostanza, che gli operatori hanno a disposizione pochi giorni lavorativi (in genere non più di tre o quattro) per portare a compimento le verifiche materiali, la chiusura dei listini-paga ed anche il conseguente pagamento delle competenze al lavoratore, se vogliono mantenere una coincidenza fra la competenza annuale e la tassazione. Quanto tale coincidenza sia desiderabile sotto molteplici punti di vista (allineamento degli imponibili contributivi e fiscali, raccordo con le scritture contabili del personale, tassazione equilibrata e non sfasata dei compensi di lavoro dipendente) è altrettanto noto e determina pertanto una serie di operazioni affrettate (o spesso *borderline*, ad esempio bonifici o assegni retrodatati) e di stratagemmi operativi per rispettare un termine che tuttavia, a ben vedere, non ha alcuna ragione di essere così ristretto.

Le riflessioni sul LUL hanno infatti portato a considerare quale limite temporale equilibrato per la contabilizzazione degli adempimenti e delle scritture del personale il termine stesso individuato dalla legge per il versamento di contributi e ritenute (vale a dire il 16 del mese successivo, peraltro questo sì ulteriormente slittabile in caso di scadenza in giorno di sabato o festivo). Logica e linearità operativa vorrebbe che tale termine venisse riproposto anche

in modifica del citato art. 51; anzi, a ben vedere, considerato che il 16 è il termine per l'elaborazione, il termine per il pagamento – che è successivo all'elaborazione – dovrebbe addirittura essere posposto al 18 o al 20 (che peraltro è il normale termine di pagamento mensile posticipato di diverse realtà aziendali).

Quale tremendo impatto avrebbe questo nuovo termine in termini fiscali? Nessuno, in quanto le ritenute fiscali operate andrebbero in ogni caso pagate entro il 16 febbraio 2009.

Quale risvolto operativo avrebbe per gli addetti ai lavori? Una enorme semplificazione, tanta tranquillità in più in un periodo lavorativo già costellato di difficoltà (non nascondiamo ad esempio le precisazioni dell'ultima ora che spesso costringono a rifare i conguagli) e di impegni, anche personali oltre che lavorativi.

L'imposta di bollo sui cedolini "autonomi"

Ai sensi del d.P.R. n. 642 del 1972, sui cedolini paga relativi al personale diverso dal lavoratore subordinato andrebbe applicata, se l'importo risulta superiore a 150 euro, l'imposta di bollo di euro 1,81.

L'obbligo, a scanso di equivoci, viene precisato e ribadito da Agenzia delle Entrate in più occasioni, dapprima con la circolare 26 gennaio 2001, n. 6/E, e successivamente con la risoluzione 3 febbraio 2002, n. 36/E, secondo cui «le quietanze di pagamento dei collaboratori, che possono essere rappresentate anche dal cedolino paga vidimato, devono essere assoggettate all'imposta di bollo, in quanto la specifica esenzione contenuta nell'art. 26 - tabella B - del Dpr 642/1972, è destinata unicamente ai rapporti di lavoro dipendente ed in nessun modo è riconducibile ad altre diverse fattispecie». Per quanto tale definizione potrebbe lasciare spazio a diversa interpretazione, non vi è dubbio che sul punto possa nascere in radice un

forte contenzioso, peraltro in alcuni casi già avvenuto, visto che normalmente ben pochi operatori conoscono la norma o comunque la applicano concretamente alla consegna dei prospetti-paga ai collaboratori non dipendenti.

La riflessione assume tuttavia un diverso contorno laddove si leggono con attenzione i concetti della circolare “istitutiva” del LUL, ovvero la nota circ. 21 agosto 2008, n. 20. Secondo il Ministero, infatti, «il libro unico del lavoro assolve la funzione essenziale di documentare a ogni singolo lavoratore lo stato effettivo del proprio rapporto di lavoro e agli organi di vigilanza lo stato occupazionale dell’impresa».

Ma sicuramente appartiene anche al lavoratore autonomo la nuova concezione del termine “lavoratore”, desumibile da tutti i recenti interventi in tema di sicurezza (d.lgs. n. 81 del 2008) e di accertamenti (ad esempio per la normativa sul DURC), senza contare il recente ampliamento della platea dei beneficiari degli ammortizzatori sociali, per arrivare alle idee contenute nel *Libro Bianco sul Futuro del Modello Sociale*.

Per farla breve, sono stati inseriti nel LUL tutti i soggetti “sensibili” (lavoratori appunto) il cui rapporto è stato obiettivo di una particolare tutela, e cioè di una peculiare attenzione e documentabilità nonché tracciabilità (agli Enti statali così come *a ciascun lavoratore*) degli avvenimenti relativi, fra cui il decorso dei compensi e degli aspetti fiscali e contributivi correlati rappresenta un elemento decisivo.

A questo punto occorre, ad avviso di chi scrive, rimettere mano alle considerazioni in esame e di fatto sancire l’estensione delle esclusioni previste dal punto 26 della tabella B allegata al d.P.R. n. 642 del 1972 a tutti i rapporti oggetto della disciplina del LUL.

Quali effetti sulle casse statali avrebbe questa modifica? Da un punto di vista fattuale, vista la generalizzata disapplicazione pratica della normativa *de quo*, l’impatto sarebbe decisamente

irrisorio.

Tuttavia non così da un punto di vista della semplificazione e della certezza del diritto: semplicemente si terminerebbe con poca spesa di far pendere sulla testa degli operatori una poco simpatica ed ingiusta spada di Damocle.

Conclusioni

Ci sono modifiche epocali e ci sono piccole semplificazioni. Spesso le seconde hanno un impatto ed un’incidenza sulla vita delle persone quasi superiore alle prime, perché la nostra esistenza è fatta anche e molto spesso di sfumature di particolari, a cui rendere ragione è importante quanto i discorsi sui massimi sistemi.

Commentando la riforma del LUL, qualcuno ha voluto citare argutamente ma forse un po’ a sproposito la famosa frase del Gattopardo: «bisogna che tutto cambi perché tutto resti come prima». A chi scrive sembra che la filosofia della riforma delle scritture di lavoro abbia invece obbedito ad un principio forse simile, a prima e superficiale vista, ma in realtà esattamente contrario: *basta cambiare poco per cambiare molto*, cioè per modificare la prospettiva entro cui si vedono le cose, si valutano gli avvenimenti e si costruiscono nuove e migliori prassi.

Le due minuscole semplificazioni qui proposte si inseriscono nella medesima filosofia e costituirebbero un’importante riprova “a costo zero” dell’attenzione per gli operatori e gli attori effettivi del mondo del lavoro, a ulteriore conferma (qualora fosse necessario) della mentalità ispiratrice della riforma.

Andrea Asnaghi

Consulente del lavoro in Paderno Dugnano