



Lunedì 26/06/2023

## **Nuovo regime sanzionatorio previsto dal Decreto Lavoro per omesso versamento dei contributi previdenziali da parte del datore di lavoro**

A cura di: Studio Dott.ssa Cristina Orlando

Il Decreto Lavoro, all'articolo 23 modera la sanzione amministrativa, fissata per l'omesso versamento delle ritenute previdenziali, versate dal datore di lavoro come disciplinata dall'articolo 2, comma 1-bis, D.L. n. 463/1983.

**PREMESSA** Nel caso il datore di lavoro, al momento del versamento dei contributi calcolati sulla retribuzione corrisposta ai dipendenti, generi una denuncia mensile inviata all'Inps (uniemens) insoluta, la conseguenza è l'esposizione del datore di lavoro stesso al rischio di sanzioni civili ma anche penali. Infatti, nell'aliquota contributiva totale che deve versare il datore di lavoro mensilmente, in seguito alla corresponsione delle retribuzioni ai dipendenti, è inclusa una percentuale di contributi a carico del lavoratore. Pertanto, se il datore di lavoro non versa l'intero importo dei contributi dovuti, significa che trattiene tale quota a carico dei lavoratori, che invece deve essere sempre obbligatoriamente versata.

**REGIME SANZIONATORIO DELLA PREVIGENTE NORMATIVA PRIMA DELL'ENTRATA IN VIGORE DEL DECRETO LAVORO** Il D.L. n. 463/1983, convertito con modificazioni nella Legge n. 638/1983, prevede due tipologie di ipotesi di omesso versamento con due diversi tipi di sanzioni:

- in caso di omesso versamento delle ritenute operate ai dipendenti di importo complessivo superiore a euro 10.000 per anno civile: è previsto (il Decreto Lavoro non ha modificato la sanzione prevista per questa casistica) che il datore di lavoro sia punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino a euro 1.032,00. Tuttavia, il datore di lavoro non è punibile e non è assoggettato alla sanzione amministrativa, quando effettua il versamento delle ritenute entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.

- in caso di omesso versamento delle ritenute operate ai dipendenti di importo complessivo non superiore a euro 10.000 per anno civile: era previsto (il Decreto Lavoro è intervenuto a modificare la sanzione prevista per questa casistica) che il datore di lavoro fosse punito con una sanzione amministrativa pecuniaria pari ad un importo compreso fra euro 10.000 ed euro 50.000. Restava sempre invariata la non punibilità del datore di lavoro e il suo non assoggettamento alla sanzione amministrativa, nel caso di versamento delle ritenute entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.

**NUOVE REGOLE DEL REGIME SANZIONATORIO CON L'ENTRATA IN VIGORE DEL DECRETO LAVORO, 5 MAGGIO 2023** A seguito dell'intervento del Decreto Lavoro, in vigore dal 5 maggio 2023, si evidenziano le seguenti novità rispetto alla precedente normativa: da un lato sono confermate, come scritto al punto precedente, le sanzioni già disciplinate nella previgente normativa, in caso di omesso versamento delle ritenute operate ai dipendenti di importo complessivo superiore a euro 10.000 per anno civile, dall'altro lato sono introdotte nuove regole di seguito indicate:

- l'art. 33, comma 1, riduce le sanzioni amministrative pecuniarie in caso di omesso versamento delle ritenute operate ai dipendenti di importo complessivo non superiore a euro 10.000 per anno civile: è previsto che il datore di lavoro sia punito con una sanzione amministrativa pecuniaria che va da una volta



e mezza a quattro volte l'importo omesso, riducendo la sanzione prevista dalla precedente normativa (sanzione di importo compreso fra euro 10.000 ed euro 50.000) e collegando la nuova sanzione all'entità dell'importo dei contributi omessi;

- l'art. 23, comma 2 disciplina inoltre che, in caso la violazione in oggetto non sia stata contestata immediatamente, tanto al trasgressore quanto alla persona obbligata in solido al pagamento della somma dovuta per la violazione stessa, per le violazioni che si riferiscono ai periodi di omissione con decorrenza 1° gennaio 2023, gli estremi della violazione devono essere notificati, in deroga alla precedente normativa, entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello relativo all'annualità oggetto di violazione. Invece, per le violazioni relative alle omissioni precedenti al 1° gennaio 2023, continua ad applicarsi la previgente normativa che impone un termine perentorio di notifica agli interessati di 90 giorni dall'accertamento, sempre qualora la violazione in oggetto non sia stata contestata immediatamente tanto al trasgressore quanto alla persona obbligata in solido al pagamento della somma dovuta per la violazione stessa.

(Fonti normative: D.L. 4 maggio 2023, n. 48, c.d. Decreto Lavoro, D.L. n. 463/1983, convertito con modificazioni nella Legge n. 638/1983)

Dott.ssa Cristina Orlando