



di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

CIRCOLARE N. 12/2018

NEWS DEL MESE [Aprile 2018]

NASPI E CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO

(INPS, Messaggio n. 1162 del 16.03.2018)

L' INPS ha precisato che la NASpI:

- spetta nei confronti del lavoratore che, contestualmente al rapporto di lavoro subordinato involontariamente perso, risulti titolare anche di un rapporto di lavoro subordinato di tipo intermittente a condizione che lo stesso comunichi all'INPS, entro trenta giorni dalla domanda di prestazione, il reddito annuo presunto derivante dal suddetto contratto di lavoro intermittente (comprensivo dell' eventuale indennità di disponibilità).

In tale ipotesi trova applicazione esclusivamente l'istituto del cumulo della prestazione con il suddetto reddito complessivo, che non deve essere superiore al limite annuo di € 8.000.

Qualora il lavoratore non comunichi il reddito, ovvero il medesimo sia superiore al limite annuo di € 8.000, troverà applicazione l'istituto della decadenza dalla prestazione;

- non spetta, risultando sospesa per il periodo di durata del rapporto se il reddito annuale inferiore a quello minimo escluso da imposizione, nei confronti del lavoratore che, dopo aver richiesto l' indennità al termine di un contratto stagionale, venga riassunto dallo stesso datore di lavoro con contratto di lavoro intermittente con il pagamento dell' indennità di disponibilità.

Analogamente, qualora il rapporto di lavoro intermittente sia senza obbligo di risposta alla chiamata, e quindi senza indennità di disponibilità, la prestazione sarà sospesa solamente per le giornate di effettiva prestazione lavorativa;

- decade nel momento in cui la durata di un successivo rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, anche di tipo intermittente, a seguito di una





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

o più proroghe del contratto che si susseguono nel tempo senza soluzione di continuità, ecceda il limite del semestre.

Viene altresì precisato che nel caso di rapporto di lavoro subordinato, anche di tipo intermittente con obbligo di risposta e indennità di disponibilità, la sospensione opera per tutta la durata del rapporto di lavoro; nel caso di rapporto di lavoro di tipo intermittente senza obbligo di risposta e senza indennità di disponibilità, la sospensione opera per le giornate di effettiva prestazione lavorativa.

NOVITA' LAVORO

(Ispettorato Nazionale del Lavoro, Circolari nn. 6 del 29.03.2018 e 7 del 29.03.2018 - Ispettorato Nazionale del Lavoro, Lettere Circolari nn. 49 del 15.03.2018 e 50 del 15.03.2018 - Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota n. 43 del 06.03.2018)

L' Ispettorato Nazionale del Lavoro è intervenuto fornendo i seguenti chiarimenti:

a) contratti di subfornitura: il regime di solidarietà previsto per i contratti di appalto deve trovare applicazione anche nei confronti dei contratti in esame;

b) distacco e codatorialità nei contratti di rete: il personale distaccato o in regime di codatorialità non può subire un pregiudizio nel trattamento economico e normativo per effetto della stipula di un contratto di rete tra imprese (il contratto in esame può essere stipulato esclusivamente tra due o più imprese mentre non possono parteciparvi soggetti non qualificabili come imprenditori quali, ad esempio, professionisti e associazioni).

Da tempo è previsto che l'interesse della parte distaccante (requisito essenziale insieme alla temporaneità in tema di liceità del distacco) sorge automaticamente in forza dell'operare della rete e che tra le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti assunti con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso che deve essere iscritto nel registro delle imprese e deve contenere l'elenco dei





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

lavoratori, formalmente assunti da una delle imprese partecipanti, e operanti nel contratto di rete.

Fermo restando quanto sopra evidenziato, i lavoratori in distacco o codatorialità hanno diritto al trattamento economico e normativo previsto dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro che procede all'assunzione ed eventuali omissioni afferenti il loro trattamento retributivo o contributivo espongono a responsabilità solidale tutti i codatori, a far data dalla messa "a factor comune" dei lavoratori interessati;

c) contratto di lavoro intermittente: in ossequio all'orientamento della giurisprudenza oramai consolidata, in assenza della valutazione dei rischi il contratto intermittente è automaticamente trasformato in un rapporto subordinato a tempo indeterminato che normalmente, in ragione del principio di effettività delle prestazioni, potrà essere part-time;

d) Obblighi previdenziali nei confronti di collaboratori familiari nei settori artigianato, commercio e agricoltura: premesso che l'esame delle attività prestate dai collaboratori e dei coadiuvanti familiari non può prescindere da una valutazione caso per caso delle singole fattispecie, in alcune ipotesi (pensionato o familiare che abbia già un impiego full time) è possibile ricondurre verosimilmente tali prestazioni ad esigenze solidaristiche temporalmente circoscritte e, conseguentemente, optare per un giudizio di occasionalità delle stesse con esclusione dell'obbligo di iscrizione alla relativa gestione previdenziale.

In generale, l'indice di valutazione di occasionalità della prestazione viene individuato nelle 90 giornate annue che, in relazione al settore turistico laddove si tratti di prestazione resa nell'ambito di attività stagionali, dovrà essere riparametrato in funzione della durata effettiva dell'attività stagionale (ad es. per una durata stagionale di tre mesi, $90:365 \times 90 = 22$ giorni).

Il sopraccitato criterio di valutazione, valido ai fini INPS ma non ai fini INAIL (sul punto vedasi lettera circolare n. 14184/2013 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali), non deve operare in termini assoluti e, qualora si prescinda dallo stesso, i verbali ispettivi dovranno essere puntualmente motivati in ordine alla ricostruzione del rapporto in termini di prestazione lavorativa abituale/prevalente.





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

e) **computo dei lavoratori stagionali ai fini della definizione dell'organico aziendale in tema di collocamento mirato dei disabili:** nelle more di eventuali pronunciamenti interpretativi ministeriali o di pronunciamenti giurisprudenziali, il limite semestrale per gli operai agricoli, può arrivare fino al limite delle 180 giornate di lavoro annue.

ARTIGIANI DI FATTO

(INPS, Messaggio n. 1138 del 14.03.2018)

Con il messaggio in esame, l' INPS fornisce chiarimenti relativamente ad alcune situazioni di difficile individuazione dei c.d. "artigiani di fatto" e della loro conseguente iscrizione alla gestione previdenziale artigiana.

In particolare, è previsto che il soggetto privo dei requisiti di legge per lo svolgimento di attività artigiana (specifiche competenze tecnico-professionali richieste dalle leggi vigenti a tutela degli utenti), e conseguentemente per l'iscrizione alla gestione artigiani, non possa essere esonerato dall'adempimento degli obblighi previdenziali per il periodo di esercizio effettivo dell'attività.

Successivamente, una volta evidenziata la palese irregolarità di esercizio, dovrà cessare immediatamente l'attività e, conseguentemente, l'obbligo contributivo.

La decorrenza dell'iscrizione di un "artigiano di fatto" coinciderà inevitabilmente, nei limiti della prescrizione quinquennale, con la data di inizio dell'attività.

Responsabile Tecnico diverso dal titolare o dal socio: alcune attività di natura artigianale presuppongono la necessità di un responsabile tecnico in possesso dei prescritti requisiti tecnico-professionali (es: aziende installatrici di impianti oppure parrucchiere, ecc.) ed è altresì previsto che il suddetto ruolo possa essere rivestito, in alternativa al titolare/socio dell'azienda, da un soggetto esterno alla compagine aziendale.

In quest'ultimo caso non ci si trova di fronte a imprese artigiane ed i relativi titolari o soci non possono chiedere la copertura previdenziale nella gestione artigiani.

Soci di S.n.c. non iscritta all'Albo Imprese Artigiane: affinché una società possa essere iscritta all'albo artigiani è richiesto che "la maggioranza dei soci, ovvero uno





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

nel caso di due soci, svolga in prevalenza lavoro personale, anche manuale nel processo produttivo”.

Pertanto, nell'ipotesi di una S.n.c. che eserciti un'attività astrattamente compresa nel settore artigiano ma non iscritta all'Albo imprese Artigiane perché solo la minoranza dei soci vi presta la propria opera, la stessa non può essere considerata impresa artigiana ed i relativi titolari o soci non possono chiedere la copertura previdenziale nella gestione artigiani.

Soci di S.r.l. pluripersonale: dal momento che in capo alle S.r.l. pluripersonali esiste una mera facoltà e non di un obbligo di iscrizione all'Albo delle imprese artigiane, ne consegue che, qualora questa non avvenga, non ne è possibile la sua iscrizione d'ufficio alla Gestione Artigiani ed i relativi titolari o soci non possono chiedere la copertura previdenziale nella gestione artigiani.

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 12810 del 22.05.2017, 13808 del 31.05.2017, 14321 del 08.06.2017, 14456 del 09.06. 2017, 14457 del 09.06. 2017 e 15205 del 20.06.2017)



Analogamente a quanto fatto nelle precedenti comunicazioni, seguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:

- le disposizioni della L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 5, in materia di divieto di accertamenti da parte del datore di lavoro sulle infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente e sulla facoltà dello stesso datore di lavoro di effettuare il controllo delle assenze per infermità solo attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, non precludono al datore medesimo di procedere, al di fuori delle verifiche di tipo sanitario, ad accertamenti di circostanze di fatto atte a dimostrare l'insussistenza della malattia o la non idoneità di quest'ultima a determinare uno stato d'incapacità





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

lavorativa e, quindi, a giustificare l'assenza. Deve in sostanza concludersi che il controllo, demandato dal datore di lavoro ad un'**agenzia investigativa**, non può ritenersi illegittimo ove non riguardi l'adempimento della prestazione lavorativa, essendo effettuato al di fuori dell'orario di lavoro, ma un comportamento disciplinarmente rilevante del lavoratore. L'attività extralavorativa svolta dal lavoratore in favore di società concorrenti non può certamente ritenersi sottratta al controllo, vietato dalle norme ora citate, dell'attività lavorativa, neppure a volerla qualificare (anche) come inadempimento degli obblighi contrattuali, consistendo indubbiamente in un'attività illegittima, svolta al di fuori dell'orario di lavoro e fonte di danni per il datore di lavoro;

- la **motivazione del licenziamento** deve essere sufficientemente specifica e completa ossia tale da consentire al lavoratore di individuare, con chiarezza e precisione, la causa del suo licenziamento così da potere esercitare un'adeguata difesa svolgendo e offrendo idonee osservazioni e giustificazioni;
- in tema di **annullamento di dimissioni** del lavoratore, la **minaccia del licenziamento per giusta causa** si configura come prospettazione di un male ingiusto di per sé, invece che come minaccia a far valere un diritto, ove si accerti l'inesistenza del diritto del datore di lavoro al licenziamento, per l'insussistenza della inadempienza addebitabile al dipendente. Pertanto, non sono invalide le dimissioni rassegnate dal lavoratore per evitare un licenziamento giusto e soltanto se la minaccia del licenziamento è ingiusta le dimissioni possono essere annullate per vizio della volontà, ma in tal caso l'onere di fornire la prova dell'invalidità delle stesse è, in applicazione dei principi generali, a carico del lavoratore che propone l'azione di annullamento e non dell'azienda. Infatti, le dimissioni, pur consistendo in un atto unilaterale, sono annullabili per vizio della volontà qualora siano eterodeterminate dal comportamento di parte datoriale che ingeneri nel prestatore una rappresentazione alterata della realtà;
- la nullità del **licenziamento** derivante dal divieto di **discriminazione** discende direttamente dalla violazione di specifiche norme di diritto interno ed europeo e





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

dunque prescindendo dalla motivazione addotta si incentra sulla condotta discriminatoria che determina di per sé sola la nullità del licenziamento. Viceversa, nel caso del **licenziamento ritorsivo** elemento qualificante è dato dall'illiceità del motivo unico e determinante del recesso. Nel primo caso il lavoratore che esercita la azione a tutela dalla discriminazione può limitarsi a fornire elementi di fatto che siano idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori. Spetta invece al datore di lavoro l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione che opera obiettivamente ed a prescindere dalla volontà illecita del datore di lavoro. Nel licenziamento ritorsivo, al contrario, non solo il licenziamento deve essere ingiustificato ma è necessario anche che il motivo che si assume essere illecito sia stato anche l'unico determinante;

- al di fuori dalle ipotesi di giusta causa di recesso, nelle quali viene in rilievo la norma inderogabile di cui all'art. 2119 c.c., nessun limite è posto dall'ordinamento all'autonomia privata per quanto attiene alla facoltà di recesso dal rapporto di lavoro subordinato attribuita al lavoratore, di cui egli può liberamente disporre pattuendo una **garanzia di durata minima del rapporto**, purché limitata nel tempo, che comporti il risarcimento del danno in favore del datore di lavoro nella ipotesi di mancato rispetto del periodo minimo di durata. Nell'equilibrio delle posizioni contrattuali il corrispettivo della **clausola di durata minima garantita nell'interesse del datore di lavoro**, dunque, è sì necessario ma può essere liberamente stabilito dalle parti e può consistere nella reciprocità dell'impegno di stabilità assunto dalle parti ovvero in una diversa prestazione a carico del datore di lavoro, consistente in una maggiorazione della retribuzione o in una obbligazione non-monetaria, purché non simbolica e proporzionata al sacrificio assunto dal lavoratore;
- il **collegamento economico funzionale tra imprese gestite da società del medesimo gruppo** non è di per sé solo sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso fra un lavoratore ed una di esse, si debbano estendere anche all'altra, a meno che





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

non sussista una situazione che consente di ravvisare, anche all'eventuale fine della valutazione di sussistenza del requisito numerico per l'applicabilità della tutela reale del lavoratore licenziato, un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro. Tale situazione ricorre ogni volta che vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività tra i vari soggetti del collegamento economico-funzionale e ciò quando venga accertato in modo adeguato, attraverso l'esame delle attività di ciascuna delle imprese gestite formalmente da quei soggetti, che deve rivelare l'esistenza dei seguenti requisiti: a) unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il correlativo interesse comune; c) coordinamento tecnico e amministrativo-finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori.

COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.

L' Istat ha reso noto il coefficiente di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15.02.2018 al 14.03.2018. Il coefficiente è pari a 0,546736%.

Restiamo a disposizione e cogliamo l' occasione per porgere Cordiali Saluti

IN FEDE

Sassuolo, li 17.04.2018

All' interno del sito internet www.st-erre.it è disponibile l' archivio delle ns. circolari.

