

LAVORO NEWS GIUGNO 2011 Roma li 10/07/2011

Il punto dell'INPS sulla compatibilità tra carica e rapporto di lavoro

Il presidente della coop può esserne anche dipendente

di D. Morena Massaini

Quando il potere deliberativo è affidato ad un organo diverso e il presidente della cooperativa svolge, in concreto, mansioni estranee al rapporto organico con la società e aventi i caratteri tipici della subordinazione, anche nei suoi confronti può essere ammessa la compatibilità della carica ricoperta con il lavoro subordinato. Con il messaggio n. 21441/2011, l'INPS intende fare il punto sulla controversa materia dei rapporti tra subordinazione e assunzione della carica di presidente di cooperativa.

La normativa

Innovando rispetto alla pregressa normativa, l'art. 1, legge n. 142/2001 dispone (comma 3) che: "il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore e distinto rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali. Dall'instaurazione dei predetti rapporti associativi e di lavoro in qualsiasi forma derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici rispettivamente previsti dalla presente legge, nonché, in quanto compatibili con la posizione del socio lavoratore, da altre leggi o da qualsiasi altra fonte". Il rapporto di lavoro subordinato del socio con la società cooperativa deve essere inoltre instaurato e regolato in conformità a quanto stabilito dagli articoli 3 e 6 della legge n. 142/2001.

Le posizioni dell'INPS del 2007

Con messaggio n. 15031 del 7 giugno 2007, l'INPS ha fornito chiarimenti ed indicazioni in ordine alla possibilità di instaurazione di un **valido rapporto di lavoro** subordinato tra una **società cooperativa** ed il **presidente** della medesima. Il messaggio citato viene oggi integralmente sostituito dal messaggio in commento.

Con successivo messaggio n. 18663 del 18 luglio 2007, rilevata la necessità di svolgere in relazione alla fattispecie ulteriori approfondimenti, gli effetti del suddetto messaggio erano stati sospesi.

La posizione dell'INPS oggi

Alla luce degli approfondimenti svolti sulla questione in oggetto - sia con riferimento alle **funzioni tipiche del presidente di cooperativa**, sia alla luce del consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità in materia di **compatibilità**, in via generale, tra **rapporto organico societario** e **rapporto di lavoro subordinato (amministratore - dipendente)**, si fa presente quanto segue.

1. Funzioni tipiche del presidente di cooperativa

- Quanto alle funzioni riferibili al presidente di cooperativa, la legge (dopo l'intervento sull'art. 2521 c.c. a seguito della legge di riforma organica della disciplina delle società di capitali e società cooperative), prevede che nell'atto costitutivo della cooperativa sia indicato:

- a) il sistema di amministrazione adottato,
- b) il numero degli amministratori,
- c) i loro poteri, indicando quali tra essi hanno la rappresentanza della società. Tale potere di rappresentanza è attribuito, di regola, al presidente.

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Qualora l'atto costitutivo non specifichi dettagliatamente i poteri ed i compiti del legale rappresentante, esso non è investito di potere deliberativo che resta in capo al consiglio di amministrazione.

- Inoltre, l'art. 2381 c.c. (norma relativa al presidente della società per azioni, ma riferibile anche al presidente di cooperativa) dispone che il presidente, salvo diversa previsione dello statuto, convoca il consiglio di amministrazione, ne fissa l'ordine del giorno e ne coordina i lavori. Sarà dunque lo statuto, nel rispetto dei limiti di legge, a riservare al presidente ulteriori poteri e compiti.

Infine, al presidente è normalmente affidata la firma sociale e la rappresentanza legale della cooperativa di fronte a terzi ed in giudizio; tali circostanze, peraltro, non lo abilitano di per sé a compiere atti deliberativi e non gli attribuiscono poteri decisionali, che restano in capo all'organo collegiale.

2. Compatibilità, in via generale, tra rapporto organico e rapporto di lavoro subordinato

Quanto all'ulteriore aspetto, relativo alla compatibilità, in via generale, tra rapporto organico e rapporto di lavoro subordinato riferibili ad uno stesso soggetto (amministratore - dipendente), occorre fare riferimento al consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità, reso con riferimento agli amministratori di società di capitali, ma mutuabile anche nell'ambito delle società cooperative.

Vale, dunque, il principio di assoluta incompatibilità:

-tra la qualità di lavoratore dipendente di una società e la carica di amministratore unico della medesima -nel caso in cui il socio partecipi (direttamente o indirettamente) al capitale sociale in una misura capace di assicurargli, da sola, la maggioranza richiesta per la validità delle deliberazioni assembleari, tanto da risultare sovrano della società stessa, rispetto alla quale, pertanto, non può assumere contemporaneamente anche la diversa figura di lavoratore subordinato. Con specifico riferimento alla figura del presidente di società (richiamando sul punto la posizione della Corte di Cassazione, sentenza n. 1793/1996), l'INPS precisa che la carica di presidente, in sé considerata, non è incompatibile con lo *status* di lavoratore subordinato in quanto anche il presidente di società, al pari di qualsiasi membro del consiglio di amministrazione, può essere soggetto alle direttive, alle decisioni ed al controllo dell'organo collegiale.

Tale affermazione non è neppure contraddetta dall'eventuale conferimento del potere di rappresentanza al presidente, atteso che tale delega non estende automaticamente allo stesso i diversi poteri deliberativi.

Deve in ogni caso essere fornita la rigorosa prova della sussistenza del vincolo della subordinazione, cioè dell'assoggettamento del lavoratore interessato, nonostante la qualità di amministratore, al potere direttivo, di controllo e disciplinare dell'organo di amministrazione della società nel suo complesso.

3. Compatibilità tra ruolo di presidente di cooperativa e rapporto di lavoro subordinato

L'INPS ritiene che i principi sopra esposti possano essere mutuati nell'ambito della società cooperativa ed in relazione al presidente della società stessa.

Ne consegue che anche nei confronti del presidente di cooperativa può essere ammessa la compatibilità della carica ricoperta con il lavoro subordinato, ogni qual volta ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

-il potere deliberativo (come regolato dall'atto costitutivo e dallo statuto), diretto a formare la volontà dell'ente, deve essere affidato ad un organo diverso (consiglio di amministrazione o amministratore unico);

-il presidente svolge, in concreto e nella veste di lavoratore dipendente, ai sensi dell'art. 1, comma 3,

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

legge 142/2001, mansioni estranee al rapporto organico con la cooperativa, contraddistinte dai caratteri tipici della subordinazione anche, eventualmente, nella forma attenuata del lavoro dirigenziale. Risulta essenziale, pertanto, espletare un'indagine caso per caso, volta ad accertare la sussistenza delle suddette circostanze.

(Messaggio INPS 08/06/2011, n. 12441)

Aziende che operano con il sistema UniEmens, definizione degli avvisi di addebito

L'INPS comunica che a partire dal 20 giugno verranno avviate le elaborazioni centralizzate finalizzate alla formazione degli avvisi di addebito.

Le strutture territoriali INPS sono chiamate ad ultimare entro il termine del 20 giugno 2011 tutte le attività di gestione degli archivi che evidenziano versamenti e crediti che possono comportare una variazione della posizione debitoria relativa ai periodi oggetto di formazione dell'avviso di addebito (come già indicati).

Si rammenta che per la gestione dei versamenti interessati da storni contabili è necessario che i crediti, in attesa della definizione del processo di gestione del flusso contabile, siano temporaneamente sospesi.

Tali crediti dovranno essere oggetto di un costante monitoraggio al fine di pervenire alla corretta gestione nell'archivio recupero crediti.

Analogamente, i crediti oggetto di attività istruttoria amministrativa correlata a comunicazioni trasmesse dall'azienda successivamente alla notifica dell'avviso bonario, dovranno essere oggetto di temporanea sospensione e di successiva tempestiva definizione con contestuale riscontro, in caso di esito negativo, all'azienda medesima e/o all'intermediario istituzionale.

In particolare, poi, con riferimento ai crediti da denuncia mensile, si rammenta che la previsione dell'utilizzo dei crediti entro 12 mesi non esclude la gestione delle evidenze delle "Partite non definite". Infatti, se l'Istituto è creditore di una somma e il contribuente risulta avere un debito, resta salva la possibilità di utilizzare le somme che costituiscono l'evidenza a credito del partitario ancor prima dello scadere dei 12 mesi.

Ciò impone tuttavia la preventiva comunicazione al contribuente e la sua successiva accettazione, al fine di evitare da parte dello stesso l'utilizzo del medesimo credito in compensazione diretta sul modello F24 con le partite a debito in esso indicate. Dovrà, inoltre, essere verificato il corretto inserimento in archivio delle sospensioni per eventi calamitosi. Con riferimento ai crediti per i quali sia stata richiesta una rateazione amministrativa, si richiama l'attenzione delle Sedi sul rispetto dei termini di gestione fissati dalla circolare n. 106/2010 per la definizione delle domande.

Il corretto adempimento da parte degli Uffici consente di escludere la possibilità che i crediti inseriti in dilazione possano essere oggetto di formazione di avviso di addebito e garantisce, come più volte chiarito, ogni ritardo nell'avvio del pagamento delle rate accordate.

A tale riguardo, si rammenta che resteranno esclusi dalla successiva formazione degli avvisi di addebito solo i crediti inseriti in rateazioni attive. Pertanto, dovrà essere effettuata la verifica mensile della

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

sussistenza della regolarità contributiva e del versamento delle rate accordate che costituiscono condizione per il permanere della rateazione.

Dal Collegato lavoro 2010 un nuovo vigore sanzionatorio

La fattispecie penale, punisce con la pena della reclusione e con la multa il datore di lavoro che omette di versare all'Ente di previdenza i contributi sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti. La norma aveva dato luogo ad interpretazioni non sempre univoche sulla configurabilità o meno del reato in caso di mancato pagamento delle retribuzioni. Sulla questione intervennero nel 2003 le Sezioni Unite, ponendo fine alla querelle. A distanza di quasi otto anni dalla pronuncia, è utile fare il punto della situazione della questione, tenendo conto anche delle recenti novità legislative (collegato Lavoro 2010) che hanno "rinvigorito" l'interesse sul tema

In sintesi

La fattispecie penale, prevista dall'art. 2, comma 1-bis, del d.l. n. 463/1983 (conv., con modifiche, in L. 638/1983), punisce con la pena della reclusione fino a tre anni e con la multa fino ad € 1.032 il datore di lavoro che omette di versare all'Ente di gestione previdenziale le ritenute previdenziali ed assistenziali operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti.

La norma, apparentemente chiara nella sua stesura, aveva tuttavia dato luogo, nell'esegesi giurisprudenziale di legittimità, ad interpretazioni non sempre univoche sulla configurabilità o meno del reato in caso di mancato pagamento delle retribuzioni.

Ciò, oltre a determinare alcune difficoltà di tipo applicativo, aveva creato dubbi negli operatori del settore.

Sulla questione intervennero nel lontano 2003 le Sezioni Unite, ponendo fine alla querelle.

A distanza di quasi otto anni dalla pronuncia, è utile fare il punto della situazione della questione, tenendo conto anche delle recenti novità legislative (collegato Lavoro 2010) che hanno "rinvigorito" l'interesse sul tema.

L'inquadramento normativo, l'interpretazione giurisprudenziale e il Collegato lavoro 2010

Il reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali è attualmente previsto dall'art. 2, comma 1-bis del d.l. 12 settembre 1983, n. 463, recante "Misure urgenti in materia previdenziale e sanitaria e per il contenimento della spesa pubblica, disposizioni per vari settori della pubblica amministrazione e proroga di taluni termini" (in G.U. n. 250 del 12/09/1983), convertito, con modd. in L. 11 novembre 1983, n. 638. La fattispecie penale è così descritta: «L'omesso versamento delle ritenute di cui al comma 1 e' punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino a lire due milioni.

Il datore di lavoro non e' punibile se provvede al versamento entro il termine di tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione». Il comma 1-bis, com'è noto, è stato prima inserito dall'art. 1, comma 3, del dl. 9/10/1989, n. 338, convertito, con modificazioni, in L. 7/12/1989, n. 389 (in G.U. n. 287 del 9/12/189), a decorrere dal periodo di paga in corso al 1° gennaio 1989 e, successivamente, sostituito dall'art. 1, D.Lgs. 24/03/1994, n. 211 (in G.U. n. 73, del 29/03/1994).

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

La disciplina sostanziale, è stata poi arricchita, da un punto di vista processuale, dai successivi commi 1-ter ed 1-quater, inseriti dall'art. 1, del citato D.Lgs. 24 marzo 1994, n. 211, che, rispettivamente, prevedono che la relativa "denuncia di reato e' presentata o trasmessa senza ritardo dopo il versamento di cui al comma 1-bis ovvero decorso inutilmente il termine ivi previsto", con obbligo di allegare alla denuncia "l'attestazione delle somme eventualmente versate", prevedendosi, altresì, che "durante il termine di cui al comma 1-bis il corso della prescrizione rimane sospeso" (v., in dottrina, in generale, sull'argomento: C. Santoro, Il reato di omesso versamento delle ritenute a carico del dipendente, in Guida al lav., 2007, 37, 68; F. Cirocchi, Il reato di omesso versamento di ritenute contributive, in Dir. prat. lav., 2006, 40, 2230).

Il reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali, in quanto reato omissivo istantaneo, si consuma nel momento in cui scade il termine utile concesso al datore di lavoro per il versamento, termine attualmente fissato, dall'art. 2, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 19 novembre 1998, n. 422, al giorno sedici del mese successivo a quello cui si riferiscono i contributi (Cass. pen., Sez. 3, n. 20251 del 16/04/2009, dep. 14/05/2009, C., in Ced Cass. 243628); si configura non soltanto nel caso dell'integrale pagamento delle retribuzioni dovute ai lavoratori dipendenti ma anche nel caso della corresponsione di acconti, anche se modesti, sulle retribuzioni medesime, in quanto ciò comporta il mancato versamento, quantomeno in percentuale, dei contributi sui predetti acconti (Cass. pen., Sez. 3, n. 35880 del 15/06/2007, dep. 01/10/2007, S., in Ced Cass. 237380); lo stesso, inoltre, è configurabile anche nel caso in cui si accerti l'esistenza del successivo stato di insolvenza dell'imprenditore, in quanto è onere di quest'ultimo ripartire le risorse esistenti al momento di corrispondere le retribuzioni ai lavoratori dipendenti in modo da poter adempiere all'obbligo del versamento delle ritenute, anche se ciò possa riflettersi sull'integrale pagamento delle retribuzioni medesime (v., sul punto, la nota redazionale a Cass. pen., Sez. 3, n. 20845 del 25/05/2011, edita su "Il Quotidiano Giuridico" del 30/05/2011 "Ritenute previdenziali non versate? E' reato! Omesso versamento previdenziale, lo stato di dissesto non elimina la rilevanza penale"; in precedenza, conforme: Cass. pen., Sez. 3, n. 38269 del 25/09/2007, dep. 17/10/2007, T., in Ced Cass. 237827; Sez. 3, Ord. n. 33945 del 05/07/2001, dep. 20/09/2001, C., in Ced Cass. 219989; Cass. pen., Sez. 3, n. 1883 del 17/12/1997, dep. 16/02/1998, P.M. in proc. C., in Ced Cass. 209910; v., in dottrina, G. Izzo, Natura dell'omesso versamento di ritenute previdenziali ed effetti della crisi di liquidità del datore di lavoro, su Cons. impr. comm. ind.le, 2007, 5, 763); infine, si configura anche nel caso in cui il datore di lavoro abbia omesso i versamenti al fine di privilegiare la corresponsione delle retribuzioni ai lavoratori, atteso che la carenza di mezzi finanziari, dalla quale derivi non l'impossibilità materiale di corrispondere le retribuzioni ma solo quella di versare i citati contributi, non influisce sulla struttura oggettiva del reato di cui al citato art. 2, comma 2, della legge n. 683 del 1983 (Cass. pen., Sez. 3, n. 3042 del 25/10/2002, dep. 22/01/2003, P.M. in proc. F., in Ced Cass. 223288; Cass. pen., Sez. 3, n. 3694 del 30/01/1998, dep. 25/03/1998, P. ed altro, in Ced Cass. 210470). Le Sezioni Unite, poi, con la sentenza resa in esito alla camera di consiglio del 27 ottobre 2004, dep. 19 gennaio 2005, n. 1327, Li Calzi, in Ced Cass. 229634, hanno enunciato il principio di diritto secondo cui "Il mancato versamento alla Cassa edile delle somme "trattenute" dal datore di lavoro sulla retribuzione del dipendente per ferie, gratifiche natalizie e festività non integra il reato di appropriazione indebita, ma solo l'illecito amministrativo previsto dall'art. 13 del d.lgs. 19 dicembre 1994 n. 758" (v., in dottrina, sull'argomento: A. Palladini, Spunti ricostruttivi in tema di omesso versamento di ritenute previdenziali e di quote di retribuzione destinate alle Casse rurali, in Massim. giur. lav., 2006, 4, 300).

La recente L. 4 novembre 2010, n. 183, recante "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro" (in G.U. 9 novembre 2010, n. 262 - S.O. n. 243: c.d. collegato Lavoro) ha, da ultimo, previsto (art. 39), a far data dal 24 novembre 2010, che anche l'omesso versamento, nelle forme e nei termini di legge, delle ritenute previdenziali e assistenziali operate dal committente sui compensi dei lavoratori a progetto e dei titolari

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

di collaborazioni coordinate e continuative, iscritti alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della L. 8 agosto 1995, n. 335, configura le ipotesi di cui ai commi 1-bis, 1-ter e 1-quater dell'articolo 2 del d.l. 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 novembre 1983, n. 638. E', quindi, considerato reato il mancato versamento delle trattenute previdenziali ai lavoratori a progetto e ai co.co.co. (1/3 del totale del compenso erogato).

Rispetto alla fattispecie generale, rispetto alla quale quest'ultima si pone in rapporto di specialità, non si ravvisano particolari differenze. Il reato di omesso versamento, previsto dall'art. 39 della L. 183/2010, si configura dunque ogni qualvolta il datore di lavoro non abbia provveduto al versamento dei contributi omessi entro il termine di tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione, ovvero qualora lo stesso abbia corrisposto il pagamento delle retribuzioni "in nero", atteso che è l'effettivo pagamento delle retribuzioni a fare sorgere l'obbligo di versamento delle ritenute e non la loro materiale formazione (Sez. 3, n. 2641 del 27/10/2005, dep. 20/01/2006, P.G. in proc. M., in Ced Cass. 233281; Cass. pen., Sez. 3, n. 12858 del 13/02/2003, dep. 20/03/2003, P.M. in proc. Zambon, in Ced Cass. 224477; v., ancora, la nota redazionale Retribuzioni "in nero" e omesso versamento di ritenute previdenziali, in Cons. impr. comm. ind.le, 2006, 3, 477): il reato in questione, al pari di quello previsto in generale dall'art. 2, comma 1-bis, d.l. n. 463/1983, peraltro, non viene meno nel caso in cui il datore di lavoro abbia demandato a terzi (quali il proprio consulente o altri professionisti) l'incarico di provvedere al versamento dei contributi, poiché la responsabilità di tale versamento grava in ogni caso su quest'ultimo. (Interessanti chiarimenti interpretativi sono contenuti nella Circolare 25 ottobre 2010, n. 14, elaborata dalla Fondazione Studi Consiglio Nazionale dell'Ordine Consulenti del lavoro, avente ad oggetto il "Collegato lavoro", reperibile sul sito).

Mancato pagamento della retribuzione e configurabilità del reato

La questione concernente la configurabilità del reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali in caso di mancato pagamento delle retribuzioni dovute, aveva agitato la giurisprudenza di legittimità alla fine degli anni novanta, contendendosi il campo due orientamenti.

La prima pronuncia con la quale risultava affrontata in modo organico la questione della configurabilità o meno del reato de quo in caso di mancato pagamento delle retribuzioni era Cass. pen., Sez. III, 16 novembre 1994 n. 12949, P.M. in proc. C., in Ced Cass. 200958, ove risulta affermato che il termine "ritenuta" non va collegato con il materiale esborso delle somme dovute al dipendente, quale retribuzione, ma al diritto insorto a seguito di una prestazione di lavoro non svolta a titolo gratuito.

Ne derivava, secondo la Corte, che il datore di lavoro dovesse ugualmente versare all'ente i relativi importi entro i termini all'uopo fissati, anche quando, pur essendovi tenuto, non avesse corrisposto la retribuzione. Successivamente, Cass. Pen., Sez. III, 1 ottobre 1998, n. 2469, S. in Ced Cass. 212480, fondava l'adesione a tale filone interpretativo anche sulla base "di una doverosa interpretazione adeguatrice della norma che ne escluda la possibilità di contrasto con l'art. 3 Cost. e con il principio di ragionevolezza, dal momento che, diversamente opinando, si verificherebbe l'assurda conseguenza che il datore di lavoro che corrisponda la retribuzione sarebbe punito per l'omissione in questione mentre quello che non ottempera neppure a tale dovere fondamentale andrebbe esente da responsabilità".

Inoltre, il riferimento alle "ritenute operate" veniva in più occasioni letto nella giurisprudenza della Corte solo quale indicazione di un criterio di calcolo per la quantificazione del Tributo (così, Cass. Pen., Sez. III, 14 ottobre 1997 n. 3281, R., in Ced Cass. 208869; analogamente, Cass. Pen., Sez. III, 17 dicembre 1997 n. 1883, in Ced Cass. 209910, P.M. in proc. C., in Giur. It., 1999, 1928).

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

L'obbligo di versamento all'istituto previdenziale delle somme dovute anche in assenza di retribuzione era stato in più occasioni motivato (Cass. Pen., Sez. III, 14 luglio 1998 n. 10450, in Ced Cass. 211840, P.M. in proc. B., in Riv. Polizia, 1999, 581) affermando che il termine ritenuta, correlato a retribuzione, è usato in funzione di un rapporto lavorativo fisiologico, che non presuppone il materiale esborso delle somme dovute al dipendente, avendo al contrario riguardo al rapporto esistente tra le somme dovute ed una data retribuzione (conf.: Cass. Pen., Sez. III, 29 ottobre 1998 n. 12952, P.M. in proc. B., in Ced Cass. 212424).

In conformità a tale linea giurisprudenziale si erano poi espresse ulteriori pronunce (Cass. pen., Sez. III, 21 dicembre 1998 n. 3621, M., in Ced Cass. 212654, Mezzullo; Cass. pen., Sez. III, 23 ottobre 2001 n. 44160, B., n.m.; Cass. pen., Sez. III, 28 maggio 2002 n. 23652, R., in Ced Cass. 222059; Cass. Pen., Sez. III, 18 dicembre 2002 n. 5156/2003, P.M. in proc. A., n.m.). Un diverso orientamento risultava nella giurisprudenza della Corte sin dal 1997, allorché Cass. pen., Sez. III, 18 aprile 1997 n. 5005, P.M. in proc. C., in Ced Cass. 208051 (in Foro it., 1998, II, 248) aveva affermato come il mancato pagamento della retribuzione ai dipendenti non facesse sorgere l'obbligo di versamento delle ritenute previdenziali all'I.N.P.S., così che non risultasse conseguentemente configurabile il reato di cui all'art. 2 del d.l. n. 463 del 1983, come convertito con L. n. 683 del 1983.

La Corte osservava nell'occasione che la norma in questione parlava di "ritenute" e "trattamenti" previdenziali ed assistenziali, adoperando termini riferiti ad effettive retribuzioni. Il fatto che il legislatore avesse fatto riferimento all'omesso versamento delle ritenute "operate" dal datore di lavoro sulle "retribuzioni", e non sulle prestazioni di lavoro come tali, stava ad indicare, secondo tale ricostruzione, sul piano formale e logico che la condotta omissiva sanzionata presupponesse che la retribuzione fosse stata pagata al lavoratore.

Tale posizione veniva ripresa da altre decisioni conformi (Cass. pen., Sez. III, 7 maggio 1997 n. 5547, P.M. in proc. S., in Ced Cass. 208388, in Riv. Penale, 1997, 825, e da Cass. pen., Sez. III, 30 ottobre 1997 n. 11041, P.M. in proc. S., in Ced Cass. 209048, ivi, 1998, 36).

Un particolare approfondimento alla questione veniva, infine, offerto da Cass. pen., Sez. III, 24 maggio 2001 n. 30539, B., in Ced Cass. 220099, ricordando la distinzione tra l'ipotesi dell'omesso versamento dei contributi gravanti sul datore di lavoro e l'ipotesi di omesso versamento delle ritenute operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni corrisposte ai dipendenti. Le Sezioni Unite, intervenute a dirimere il contrasto giurisprudenziale, hanno osservato, con la sentenza 26 giugno 2003 n. 27641, Silvestri, in Ced Cass. 224609, come il termine "ritenuta" stia ad indicare "il fatto di trattenere, per varie ragioni o scopi, parte di una somma dovuta come stipendio, compenso od altro emolumento", con la ovvia conseguenza che può difficilmente configurarsi una ritenuta senza effettivo pagamento della somma dovuta. Inoltre, la decisione ricorda come il termine ritenute sia seguito, nel dettato normativo, da quello "operate", con la impossibilità di adottare un metodo interpretativo che superi il confine del disposto legislativo.

La soluzione al contrasto adottata dalle S. U. risulta avvalorata, a giudizio della Corte, anche dalla distinzione tra l'ipotesi dell'omesso versamento dei contributi assicurativi e previdenziali direttamente gravanti sul datore di lavoro e quella di omesso versamento delle ritenute da quest'ultimo operate sulle retribuzioni spettanti ai dipendenti, atteso che le due distinte omissioni, pur riferendosi allo stesso contributo ed adempiendo alla stessa finalità, hanno una valenza giuridica diversa, risultando depenalizzato l'omesso versamento della quota di contributi a carico del datore di lavoro, mentre permane la sanzionabilità penale dell'omesso versamento delle ritenute.

Conseguentemente la decisione ritiene che, con il citato art. 2, il legislatore abbia inteso reprimere non il fatto omissivo del mancato versamento dei contributi, ma il più grave fatto commissivo dell'appropriazione indebita da parte del datore di lavoro di somme prelevate dalla retribuzione dei

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

lavoratori dipendenti, così che l'obbligo di versare le ritenute non può nascere se non al momento della effettiva corresponsione della retribuzione sulla quale le ritenute stesse devono essere operate, né sussiste disparità di trattamento tra il datore di lavoro che corrisponda la retribuzione, trattenendo le ritenute e non versandole, e quello che non adempia neppure all'obbligo di retribuzione (con vantaggio per quest'ultimo), in quanto il mancato pagamento delle retribuzioni costituisce un illecito civile, peraltro di immediata percezione, e non occultabile come il solo omesso versamento delle ritenute operate. Conforme all'arresto giurisprudenziale delle Sezioni Unite, la giurisprudenza successiva (Sez. 3, n. 42378 del 19/09/2003, dep. 06/11/2003, S., in Ced Cass. 226551; Sez. 3, n. 35498 del 30/05/2003, dep. 16/09/2003, P., in Ced Cass. 225552).

E', dunque, ancora attuale il principio di diritto affermato dalla S.C. nel 2003 secondo cui il reato in questione non e' configurabile in assenza del materiale esborso delle relative somme dovute al dipendente a titolo di retribuzione. Per completezza, corre l'obbligo di evidenziare, come la dottrina formatasi prima della decisione delle Sezioni Unite, risultava, peraltro, generalmente orientata in senso conforme al dictum delle S.U. (tra le voci dottrinali più autorevoli, ad es.: A. Salafia, Il sistema sanzionatorio previdenziale, in Il diritto del lavoro, 1987, 3, I, 352; T. Padovani, voce Reati in materia di assicurazioni sociali, Nov. Dig. Vol. VI, 330; G. Saia, Il sistema sanzionatorio previdenziale, in Informaz. Prev. 1993, 1108; S. Guadalupi, Un caso di insussistenza del reato di cui all'art. 2 legge 638/83, in Dir. e prat. del lavoro, 1997, 28, 1989).

La dottrina successiva ha, peraltro, commentato favorevolmente la decisione delle Sezioni Unite (v., F. Cirocchi, Mancata erogazione della retribuzione dovuta ai dipendenti e insussistenza del reato di "omesso versamento di ritenute previdenziali e assistenziali": una "verifica" ed una conferma, in Lav. e prev. oggi, 2007, 12, 1718).

16/06/2011

Agevolazioni

Riassunzione di dipendente precedentemente licenziato: competono gli sgravi contributivi ex lege 407/1990?

Domanda

Può una cooperativa sociale a.r.l. con appalto pubblico scolastico triennale per affiancamento disabili, licenziare un assistente sociale a tempo indeterminato con L.407/90 il 30/06/2011 per poi riassumerlo il 15/09/2011 e continuare a godere nella seconda assunzione degli sgravi contributivi della 407/90, essendo il licenziamento dovuto a motivi di sospensione temporanea del servizio di appalto, connesso alla chiusura delle scuole e non a riduzione del personale o licenziamento oggettivo?

Risposta

Il caso prospettato in questione si palesa piuttosto problematico, anche perchè non potrebbe "resistere" (ci si lasci passare il termine) alla verifica ispettiva, da parte delle Pubbliche autorità ad esse deputate (Direzione provinciale del lavoro, INPS, Guardia di finanza, ecc.).

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

L'art. 8, comma 9, primo periodo, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, stabilisce infatti che "A decorrere dal 1° gennaio 1991 nei confronti dei datori di lavoro di cui ai commi 1, 2 e 3 [quelli operanti nelle aree non ricomprese nei territori del Mezzogiorno; le imprese artigiane nonché le imprese operanti nelle circoscrizioni che presentano un rapporto tra iscritti alla prima classe delle liste di collocamento e popolazione residente in età da lavoro superiore alla media nazionale; le imprese del settore commerciale e turistico con meno di quindici dipendenti operanti nelle aree non ricomprese nei territori del Mezzogiorno, rispettivamente, n.d.a.] in caso di assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da un periodo uguale a quello suddetto, quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi, i contributi previdenziali ed assistenziali sono applicati nella misura del 50 per cento per un periodo di trentasei mesi."

Dal testo della norma si evince a chiare lettere che un datore di lavoro (ed in tale locuzione si intende compresa anche una società cooperativa) non potrà assumere, fruendo delle agevolazioni di cui all'appena citata legge n. 407, dipendenti in sostituzione di prestatori d'opera precedentemente licenziati o sospesi, ed a maggior ragione quelli che hanno già usufruito dello sgravio contributivo previsto dallo stesso provvedimento normativo.

Ma vi è di più: considerato che il lettore afferma che l'assistente sociale è stato assunto per affiancamento ai soggetti disabili e che detto adempimento ha la caratteristica di essere di durata "stagionale" (nel caso di specie sembrerebbe circoscritto al periodo che intercorre dal 1° settembre di ciascun anno fino al 30 giugno dell'anno successivo), parrebbe trattarsi non di un contratto a tempo indeterminato, bensì di uno a tempo determinato o, più probabilmente, stagionale.

Infatti nella fattispecie è noto in anticipo la durata del protrarsi della prestazione lavorativa, che deve necessariamente interrompersi per mancanza di studenti su cui operare l'azione di sostegno.

Per quanto sopra esposto, il datore di lavoro corre anche il rischio che, sempre in ipotesi di verifica ispettiva, tale circostanza, contrastante con la *ratio* della legge n. 407, possa essere rilavata, con il conseguente recupero dell'agevolazione indebitamente fruita.

Anche l'eventuale dimissioni del lavoratore non cambierebbe le cose, in quanto, attesa la stagionalità della prestazione lavorativa, ciò simulerebbe un licenziamento vero e proprio qualora ad esso conseguisse la successiva riassunzione.

Un consiglio che si può dare è quello di mantenere in servizio, ove le circostanze aziendali e la contrattazione collettiva lo consentano, l'assistente sociale ed adibirlo, previo suo consenso, ad altra mansione equipollente corrispondendogli la medesima retribuzione e mantenendo in essere lo stesso orario di lavoro, fermo restando il suo riutilizzo, alla data del 15 settembre, nelle precedenti mansioni di sostegno dei diversamente abili.

Ciò consentirebbe anche di evitare la predisposizione di un preventivo accordo sindacale.

15/06/2011

Solidarietà' contributiva in materia di appalti e somministrazione di manodopera

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

L'INPS si sofferma sulle disposizioni normative in materia di responsabilità solidale contributiva per metterne in risalto le differenze.

La normativa in materia di responsabilità del committente nel caso di appalto e somministrazione di manodopera è risalente nel tempo e resa di difficile interpretazione e applicazione a causa delle molteplici norme che si sono via via succedute (dal codice civile, alla Riforma Biagi, al Decreto Bersani).

La stratificazione normativa ha dato vita ad un quadro spesso oscuro e che non consente agli operatori di agire nella piena consapevolezza della materia. L'INPS, per quanto di sua competenza, ha reso noti i propri indirizzi operativi allo scopo di fornire maggiore chiarezza.

La normativa

Prima di illustrare la posizione espressa dall'INPS in materia di responsabilità solidale in caso di appalto e somministrazione, occorre brevemente riprendere le normative vigenti in materia. In primo luogo, va ricordato il D.Lgs. n. 10 settembre 2003, n. 276 (art. 29, comma 2) ove si prevede che: "In caso di appalto di opere o di servizi il committente imprenditore o il datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali ulteriori subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e contributivi previdenziali dovuti".

Inoltre, occorre rammentare che la legge 4 agosto 2006, n. 248 (art. 35, comma 28) dispone che: "l'appaltatore è solidamente responsabile con il subappaltatore dell'effettuazione e del versamento delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente e del versamento dei contributi previdenziali ed assicurativi obbligatori per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei dipendenti cui è tenuto il subappaltatore".

Le differenze tra le due normative

Ciò premesso, l'INPS illustra la differenza sostanziale tra le due norme:

- Il D.Lgs. n. 276 del 10.9.2003 prevede la responsabilità solidale per tutti i soggetti della catena degli appalti e, quindi, committente-appaltatore-subappaltatore, nei limiti temporali di 2 anni dal termine dell'appalto;

- Il D.L. 4.7.2006 n. 223 prevede una solidarietà tra l'appaltatore ed il subappaltatore, senza risalire, quindi, al committente e senza alcun vincolo temporale.

Relativamente alle ipotesi di responsabilità solidale per i debiti contributivi nei confronti dell'INPS, dal combinato disposto delle menzionate norme, si evince quanto segue:

- Il committente risponde in solido con l'appaltatore e gli eventuali subappaltatori, ai sensi del predetto art. 29 comma 2, per l'intero importo della contribuzione previdenziale dovuta, ivi comprese le sanzioni civili, ma il vincolo della solidarietà viene meno dopo due anni dalla cessazione dell'appalto. Resta ferma l'ordinaria prescrizione quinquennale prevista per il recupero dei contributi nei confronti dell'obbligato principale (appaltatore o subappaltatore).

Soggetti destinatari della norma sono, dunque, i committenti privati che stipulano appalti, allorché i soggetti appaltatori non provvedano ad adempiere gli obblighi contributivi posti a loro carico.

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Tutti i lavoratori sono tutelati dalla norma, e, quindi, non solo i lavoratori subordinati, ma anche quelli impiegati nell'appalto con altre tipologie contrattuali (ad es. collaboratori a progetto), purché impiegati direttamente nell'opera o nel servizio oggetto dell'appalto.

- L'appaltatore risponde in solido con il subappaltatore, ai sensi del richiamato art. 35 comma 28, non solo per i contributi dovuti, sia previdenziali che assistenziali, ma anche per l'effettuazione e per il versamento delle ritenute fiscali.

Il vincolo di solidarietà cui è assoggettato l'appaltatore, oltre ad essere senza limiti economici, al pari di quello del committente, è anche senza vincoli temporali, ovvero non soggetto a termine di decadenza, con la conseguenza che tale vincolo segue lo stesso termine di prescrizione previsto ex lege per i contributi.

La norma citata fa espresso riferimento ai lavoratori "dipendenti", pertanto sono tutelati dal vincolo della solidarietà soltanto i lavoratori subordinati impiegati nell'appalto.

Indicazioni operative

Cio' premesso, l'INPS fornisce al Corpo Ispettivo della Regione Lombardia ed agli uffici amministrativi le indicazioni in merito alla corretta gestione delle obbligazioni nascenti da vincoli di solidarietà, sia nella fase di accertamento ispettivo che nella fase della trasmissione del credito all'Unità Organizzativa Recupero Crediti.

Le istruzioni in commento sostituiscono quelle in precedenza impartite sempre dalla Sede Regionale e dovranno essere ossequiate fino all'emanazione di apposite istruzioni da parte della Direzione Centrale Entrate.

In tutti i casi di accertata solidarietà nell'obbligazione contributiva, derivante dall'applicazione delle norme sopra richiamate, l'ispettore di vigilanza dovrà provvedere a redigere, nei confronti dell'obbligato solidale, il relativo verbale di accertamento che dovrà contenere, oltre all'esposizione dettagliata dei presupposti dell'accertamento, il richiamo puntuale alla norma da cui deriva l'obbligo solidale.

L'ispettore di vigilanza dovrà, quindi, redigere un verbale con la procedura automatizzata per l'obbligato principale ed uno o più verbali tanti quanti sono gli obbligati solidali e, rispettivamente, per gli importi di loro competenza, utilizzando all'uopo il file predisposto.

A tal fine, l'ispettore redigerà un Verbale Unico, mediante l'ausilio della valigetta ispettiva, contenente i dati anagrafici e contributivi dell'obbligato principale e, successivamente alla stampa definitiva del Verbale Unico destinato al debitore principale, l'ispettore dovrà inserire nella prima pagina i dati anagrafici e fiscali dell'obbligato/obbligati in solido.

L'ispettore procederà a redigere (seguendo la traccia indicata nello specifico file) tanti verbali per quanti risultano essere i responsabili in solido. I suddetti verbali dovranno contenere esclusivamente i fatti accertati e le norme violate, con i relativi riferimenti temporali per i quali l'obbligato/obbligati solidali sono chiamati a rispondere in solido.

Quanto sopra, ai fini della trasparenza e della tutela della riservatezza nei confronti di tutti i soggetti coinvolti.

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Tutti i verbali così redatti dovranno essere contraddistinti da un unico NIU (Numero Identificativo Unico) come da messaggio della Direzione Centrale Vigilanza n. 010881 del 17.5.2011, mentre dovranno contenere distinti numeri di protocollo.

In caso di accertata solidarietà dovrà essere costituita un'apposita posizione assicurativa, la cui matricola sarà attribuita dalla Sede che gestisce il debitore principale.

La matricola virtuale, per l'obbligato solidale, dovrà contenere i seguenti dati:

- a) indicazione nell'anagrafica aziendale della dizione "obbligato in solido con (Denominazione e Matricola dell'obbligato principale)";
- b) c.s.c. e c.a. dell'obbligato principale;
- c) data di apertura e cessazione, coincidente con il periodo di solidarietà, come da verbale ispettivo.

Non si provvederà all'invio del DM80. L'attribuzione della matricola virtuale consente, inoltre, una corretta gestione dei DURC nei confronti del debitore solidale per il quale, a seguito dell'interpello ministeriale in materia, il debito contributivo per solidarietà non pregiudica il rilascio del DURC regolare.

Il messaggio Inps continua poi con l'illustrazione delle modalità operative per le sedi Inps da osservare in casi di

- Pagamento effettuato dall'obbligato principale
- Pagamento effettuato dall'obbligato solidale.

Si evidenzia, infine, come - qualora il versamento sia stato erroneamente effettuato con F24 su una matricola diversa da quella dell'obbligato principale, occorra procedere agli opportuni storni contabili - le stesse modalità operative siano da seguire nel caso in cui i crediti siano stati trasmessi all'Agente della Riscossione (cartelle esattoriali, avvisi di addebito) - l'eventuale concessione di una dilazione, sia in fase amministrativa che da parte dell'Agente della Riscossione, in favore di uno degli obbligati, non liberi gli altri dall'obbligo del pagamento dell'intero debito, fino all'integrale pagamento della dilazione concessa.

In analogia a quanto sopra, la presentazione di un ricorso amministrativo o di un ricorso in sede giurisdizionale, avverso il verbale ispettivo, produce i suoi effetti unicamente nei confronti del singolo ricorrente.

(Messaggio INPS 07/06/2011, n. 12354)
15/06/2011

Dal 1° luglio 2011

Assegno per il nucleo familiare, l'INPS rivaluta

L'INPS ha rivalutato a decorrere dal 1° luglio 2011 i livelli di reddito familiare ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare alle diverse tipologie di nuclei.

La variazione percentuale dell'indice dei prezzi al consumo tra l'anno 2009 e l'anno 2010 è risultata pari all'1,6%. L'INPS ha rivalutato i livelli di reddito in vigore per il periodo 1° luglio 2010 - 30 giugno 2011 con il predetto indice.

ROMA
Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO
Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Gli stessi livelli di reddito avranno validità per la determinazione degli importi giornalieri, settimanali, quattordicinali e quindicinali della prestazione.

Tabelle contenenti i nuovi livelli reddituali, nonché i corrispondenti importi mensili della prestazione, da applicare dal 1° luglio 2011 al 30 giugno 2012, alle diverse tipologie di nuclei familiari.

(Circolare INPS 13/06/2011, n. 83)
14/06/2011

Sicurezza sul lavoro

Responsabilità del produttore-venditore di attrezzature non conformi anche se inutilizzate

Il mancato utilizzo di un ponteggio non conforme alle norme di sicurezza non esclude la responsabilità penale del produttore e venditore del medesimo, in quanto la disciplina normativa non trova applicazione nei confronti dell'utilizzatore ma del produttore, vietandogli di fabbricare e vendere attrezzature di lavoro non conformi alle disposizioni di sicurezza.

Interessante decisione della Corte di Cassazione su un tema di indiscusso interesse riguardante la responsabilità penale del produttore di attrezzature di lavoro. Il caso affrontato dalla Corte era particolare, in quanto i ponteggi, la cui difformità rispetto alla disciplina antinfortunistica era stata accertata in fase di ispezione da parte dell'organo di vigilanza, al momento del controllo non erano utilizzati da parte dei dipendenti dell'impresa che li aveva installati all'interno di un capannone.

La Corte, nel disattendere i motivi di ricorso prospettati dalla difesa dell'imputato, titolare della società produttrice dei ponteggi (non a norma in quanto privi di tavola fermapiede atta ad impedire la caduta di oggetti dall'alto e di adeguati correnti orizzontali tali da garantire la presenza di un'apertura in senso verticale non superiore a 60 cm. tra un corrente e l'altro), ha affermato il principio enunciato nella massima che precede, considerando assolutamente irrilevante la circostanza del mancato utilizzo dei ponteggi non a norma al momento dell'ispezione, tenuto conto della ratio sottesa alla norma sanzionatoria.

Il fatto

La vicenda processuale da cui ha tratto spunto la Cassazione per occuparsi della questione giuridica in esame vedeva imputato il titolare di una società produttrice di attrezzature di lavoro (ponteggi) che era stato condannato alla pena di € 10.000,00 di ammenda, quale responsabile della contravvenzione prevista dall'allora vigente d.lgs. n. 626 del 1994 (art. 6, comma 2 e art. 91), in particolare per aver progettato, costruito e venduto ponteggi mobili non conformi alle disposizioni legislative in materia di sicurezza. In particolare i ponteggi risultavano privi di adeguato parapetto e di tavola fermapiede.

Secondo quanto emerso in sede di merito, durante una visita ispettiva presso i locali di una società, il personale di vigilanza aveva rinvenuto all'interno del capannone di quest'ultima quattro ponteggi mobili in metallo su ruote alti più di due metri prodotti dalla società di cui l'imputato risultava essere legale rappresentante. La denominazione del prodotto e la sua fabbricazione ad opera della ditta anzidetta erano comprovate indiscutibilmente dall'etichetta autoadesiva apposta sui ponteggi.

ROMA
Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO
Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Gli stessi, in particolare, erano privi di tavola fermapiede atta ad impedire caduta di oggetti dall'alto e di adeguati correnti orizzontali tali da garantire la presenza di un'apertura in senso verticale non superiore a 60 centimetri tra un corrente e l'altro.

Sulla base di tale accertamento, il giudice di merito aveva affermato la responsabilità del titolare della ditta produttrice dei ponteggi, a nulla rilevando che al momento dell'ispezione i ponteggi non fossero utilizzati, giacché la norma - come sostenuto dal tribunale - non si riferisce all'utilizzatore, ma al produttore e gli vieta di fabbricare e vendere prodotti non conformi alle disposizioni di sicurezza.

Il ricorso

L'imputato contestava l'affermazione della sua responsabilità penale, affermando che i ponteggi, tecnicamente chiamati "trabatelli", non erano utilizzati al momento dell'ispezione e che, in ogni caso, la norma si riferirebbe ai trabatelli superiori a metri due mentre quello di produzione standard era inferiore a due metri. Quelli con altezza superiore, secondo la difesa, vengono forniti al cliente con tavola fermapiede e con barra di ferro da montare trasversalmente.

La decisione della Cassazione

La Corte, nel rigettare il ricorso, ha disatteso la prospettazione difensiva, affermando il principio di diritto in precedenza richiamato. Ad un attento esame del percorso motivazionale della sentenza, ben si comprende il ragionamento dei giudici di legittimità.

Ricordano i giudici di legittimità come in base al d. lgs. n. 626 del 1994, art. 6, comma 2, vigente all'epoca del fatto (ed attualmente sostituito dal d. lgs. n. 81 del 2008, art. 23), era vietata la fabbricazione, la vendita ed il noleggio di attrezzature da lavoro ed impianti non conformi alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di sicurezza sul lavoro: i destinatari di tale norma erano quindi i fabbricanti e non gli utilizzatori.

La disciplina non è mutata a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2008 che, come precisato, prevede all'art. 23 (Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori) il divieto di fabbricazione, vendita, noleggio e concessione in uso di attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuali ed impianti non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, precisando, al comma 2, che in caso di locazione finanziaria di beni assoggettati a procedure di attestazione alla conformità, gli stessi debbono essere accompagnati, a cura del concedente, dalla relativa documentazione.

Nella fattispecie, come ben osservano i giudici di Piazza Cavour, si è accertato che si trattava di ponteggi superiori a metri due non corrispondenti ai requisiti previsti da norme regolamentari. Il fabbricante, vendendo quel prodotto, avrebbe dovuto dotarlo di tutti gli elementi necessari a renderlo conforme alla legge o al regolamento. Il fatto, poi, che l'acquirente potesse acquistare separatamente correnti supplementari non esclude, secondo la Corte, il reato anche perché tra gli accessori acquistabili separatamente, come accertato dal giudice del merito, non era prevista la barra fermapiede.

La decisione della Corte merita di essere condivisa. Già in precedenza, del resto, la Suprema Corte, sotto la vigenza dell'abrogato d.lgs. n. 626/1994, aveva avuto modo di delimitare l'ambito applicativo del divieto di fabbricazione e vendita di attrezzature di lavoro non conformi, affermando, ad esempio, che tale divieto non potesse ritenersi limitato agli industriali o commercianti che abitualmente forniscono le macchine, attrezzature ed impianti, dovendosi, infatti, estendere il medesimo a qualsiasi soggetto che

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

esegua anche una sola vendita o rivendita (Cass. pen., Sez. 3, n. 10342 del 29/09/2000, P. ed altro, in Ced Cass. 217456).

Inoltre, in una recentissima decisione, la Corte ha avuto modo di precisare che la responsabilità per l'illecito contravvenzionale, come tale ascrivibile anche a titolo di colpa, del divieto di vendita di macchine non conformi alle norme antinfortunistiche grava anche sull'amministratore della ditta al quale siano attribuite le fondamentali scelte aziendali afferenti alla commercializzazione dei prodotti (Cass. pen., Sez. 4, n. 3095 del 28/01/2011, K. e altri, in Ced Cass. 249274, già commentata su questa rivista con nota di Scarcella, Responsabilità del datore di lavoro "di diritto" (anche se svolgeva "di fatto" mansioni diverse) per la morte del lavoratore).

Il tema, anche se non affrontato dalla Corte, è reso ancora più complesso dalla previsione normativa, oggi contenuta nell'art. 18, comma 3-bis, d.lgs. n. 81/1008, introdotto in sede di correttivo al Testo Unico sicurezza (d.lgs. n. 106/2009), avendo infatti il legislatore "ampliato" l'obbligo di vigilanza fino al punto da obbligare il datore di lavoro e i dirigenti "altresì" a vigilare in ordine all'adempimento, per quanto qui di interesse, degli obblighi di cui all'art. 23, ferma restando l'esclusiva responsabilità del produttore e del fabbricante "qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti".

Ne discende, quindi, che, nel caso in esame, ove vi fosse stata prova dell'utilizzazione del ponteggio non a norma, la responsabilità del datore di lavoro, utilizzatore dei ponteggi, non avrebbe potuto essere messa in discussione, in quanto, in tal caso, sicuramente sarebbe stato possibile ritenere configurabile un difetto di vigilanza imputabile al datore di lavoro per aver consentito ai dipendenti l'utilizzo di attrezzature di lavoro non conformi alle norme di sicurezza.

(Sentenza Cassazione penale 27/04/2011, n. 16436)
24/06/2011

Lavoro a tempo determinato

Assunzione a termine di un disabile: è lecita senza indicazione delle ragioni giustificative?

Domanda

Nell'ambito di una convenzione coi servizi per il collocamento dei disabili, è stato proposto alla nostra azienda di assumere, a tempo determinato, un lavoratore con disabilità psichica. A tal fine ci chiediamo se, per la regolarità del contratto, è necessario indicare una causale giustificativa dello stesso

Risposta

Il problema sollevato dal quesito è quello della necessità o meno di indicare le causali giustificative del ricorso al contratto a termine - ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro - prevista in generale dalla normativa sul contratto a tempo determinato (art. 1 d.lgs. n. 368/2001), anche nella particolare ipotesi delle convenzioni per l'inserimento dei disabili.

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

In base alla normativa sul collocamento mirato dei disabili (art. 11 l. 68/1999), gli uffici competenti possono stipulare con il datore di lavoro convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla legge stessa. "Nella convenzione sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare". "Tra le modalità che possono essere convenute vi sono anche la facoltà della scelta nominativa, lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo, purché l'esito della prova, qualora sia riferibile alla nomina da cui è affetto il soggetto, non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro".

Si ritiene che l'ipotesi disciplinata dalla normativa sul collocamento mirato rappresenti una deroga rispetto alla normativa generale. Ciò è particolarmente evidente in relazione alla possibilità di estendere il periodo di prova. La deroga è del resto giustificata dalla finalità legislativa di promuovere il collocamento dei lavoratori disabili tramite l'inserimento mirato in un contesto lavorativo adatto e consono alle capacità del lavoratore. In tal senso la normativa si caratterizza per la specialità rispetto alla normativa generale, giustificando così la deroga ai requisiti previsti in generale per il ricorso al contratto a termine (in tal senso cfr. Cass. Sent. n. 13285/2010).

In conclusione, nel caso di contratto a termine con un lavoratore disabile all'interno di una specifica convenzione tra datore di lavoro e servizi competenti, non pare necessario indicare le specifiche ragioni che giustificano l'apposizione del termine ai sensi dell'art. 1 D.Lgs. n. 368/2001.

24/06/2011

Manca il disegno persecutorio

Dipendente trasferito con ordine di servizio illegittimo, non e' mobbing

Il Consiglio di Stato con la sentenza n. 3648 del 15 giugno 2011 ha stabilito che il dipendente che e' stato trasferito ad un altro ufficio con nuove mansioni con un ordine di servizio, poi risultato illegittimo, non ha diritto ad alcun tipo di risarcimento per mobbing

La vicenda presa in esame dai giudici di Palazzo Spada nasce a seguito del ricorso presentato al Consiglio di Stato da un dipendente pubblico che aveva proposto ricorso al TAR del Lazio , respinto dai giudici di prime cure, chiedendo l'annullamento del provvedimento e il risarcimento del danno per il mobbing subito. In particolare il dipendente sosteneva che l'assegnazione funzionale avvenuto con ordine di servizio ad altro ufficio, unitamente ad un ulteriore complesso di atti e condotte assunti dall'ISVAP - Istituto di Vigilanza Private e di Interesse Collettivo - da cui dipendeva, avrebbero determinato una progressiva marginalizzazione ed un connesso demansionamento, assuntamente inquadrabili in un contesto di condotte riconducibili alla fattispecie del mobbing.

La sentenza dei giudici del Consiglio di Stato

I giudici del Consiglio di Stato evidenziano che per mobbing si intende comunemente, in assenza di una definizione normativa, una "condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, complessa, continuata e protratta nel tempo, tenuta nei confronti di un lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si manifesta con comportamenti intenzionalmente ostili, reiterati e sistematici, esorbitanti od incongrui rispetto all'ordinaria gestione del rapporto, espressivi di un disegno in realtà finalizzato alla persecuzione o alla vessazione del lavoratore, tale che ne consegua un effetto lesivo della sua salute psicofisica".

Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono, pertanto, rilevanti:

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

- a) la molteplicità e globalità di comportamenti a carattere persecutorio, illeciti o anche di per sé leciti, posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente secondo un disegno vessatorio;
- b) l'evento lesivo della salute psicofisica del dipendente;
- c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e la lesione dell'integrità psicofisica del lavoratore;
- d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio.

Nel verificare il caso in esame, evidenziano i giudici di Palazzo Spada, è quindi necessario, anche in ragione della sua indeterminatezza, attendere ad una valutazione complessiva ed unitaria degli episodi lamentati dal lavoratore, per accertare tra l'altro:

- a) da un lato, l'idoneità offensiva della condotta datoriale (desumibile dalle sue caratteristiche di persecuzione e discriminazione);
- b) e, dall'altro, la connotazione univocamente emulativa e pretestuosa della condotta.

Di conseguenza la ricorrenza di un'ipotesi di condotta mobbizzante andrà esclusa quante volte la valutazione complessiva dell'insieme di circostanze addotte (ed accertate nella loro materialità), pur se idonea a palesare "elementi od episodi di conflitto sul luogo di lavoro, non consenta di individuare, secondo un giudizio di verosimiglianza, il carattere esorbitante ed unitariamente persecutorio e discriminante nei confronti del singolo del complesso delle condotte poste in essere sul luogo di lavoro. E' in primo luogo necessaria, quindi, la prova dell'esistenza di un sovrastante disegno persecutorio, tale da piegare alla sue finalità i singoli atti cui viene riferito".

Le conclusioni del CdS

Nel caso in esame il Consiglio di Stato ritiene che gli elementi costitutivi della fattispecie di mobbing non sembrerebbero essere presenti: in particolare, non può dirsi in alcun modo provata l'esistenza di un disegno persecutorio elaborato e perseguito dall'ISVAP in danno per il dipendente ricorrente.

Come osservato dai giudici del TAR del Lazio, la pur evidente illegittimità dell'ordine di servizio recante preposizione dell'appellante al nuovo istituito Ufficio per lo studio dell'evoluzione del diritto interno ed internazionale delle assicurazioni non permette di affermare l'integrazione della fattispecie di mobbing.

Per i giudici amministrativi del Consiglio di Stato nell'analizzare gli atti depositati non è in senso più generale emersa la presenza di un complessivo disegno persecutorio qualificato da comportamenti materiali, ovvero da provvedimenti, contraddistinti da finalità di volontaria e organica vessazione nonché di discriminazione, con connotazione emulativa e pretestuosa.

Per tale ragione, inoltre, risulta non dimostrata la complessità ed organicità della strategia vessatoria che può consentire di accedere alla prospettata ipotesi di mobbing. Per le motivazioni indicate il Consiglio di Stato respinge il ricorso del dipendente e lo condanna al pagamento delle spese processuali liquidate in complessivi euro 4.000,00 .

(Sentenza Consiglio di Stato 15/06/2011, n. 3648)

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

23/06/2011

Possibile l'utilizzo dell'investigatore privato per controllare i dipendenti

È tuttavia necessario che il controllo non riguardi la normale attività lavorativa, ma solo le azioni che possono ledere il patrimonio aziendale. È **lecito** l'utilizzo, da parte del datore di lavoro, di un investigatore privato per controllare i dipendenti, purché tale attività di controllo **non sconfini nella vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria**, ma si limiti a verificare l'esistenza di prestazioni del lavoratore che costituiscano azioni penalmente rilevanti e lesive del patrimonio aziendale.

Questo è quanto ha deciso la Corte di Cassazione con la sentenza [13789](#), 23 giugno 2011.

Nel caso di specie, un datore di lavoro ha licenziato un proprio lavoratore con mansioni di addetto alla cassa, dopo aver scoperto, grazie all'intervento di un'agenzia investigativa privata, alcune irregolarità – in particolare omesse registrazioni di merce – commesse dal dipendente medesimo.

In seguito, il lavoratore licenziato ricorre contro il provvedimento espulsivo, ma nei primi due gradi di giudizio il ricorso viene respinto.

Per i giudici di merito, l'**utilizzo degli investigatori** è stato **gestito correttamente** e, in ogni caso, proprio sulla base delle dichiarazioni dei dipendenti dell'agenzia investigativa, risultava inequivocabile la responsabilità del lavoratore per la mancata registrazione di alcune vendite.

Il lavoratore licenziato ricorre dunque per cassazione, proponendo nel suo ricorso alcune motivazioni dirette soprattutto a evidenziare l'**inammissibilità del ricorso all'investigatore privato** dal parte del datore di lavoro e la **sproporzione del provvedimento di licenziamento**, dovuta all'assenza di precedenti disciplinari a suo carico e in considerazione di una disciplina collettiva che non qualifica come "mancanza gravissima" gli addebiti a lui mossi.

Per i giudici di Cassazione questi motivi sono infondati e, di conseguenza, il ricorso non è meritevole di accoglimento.

La vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria spetta al datore

Procedendo con ordine, nel primo motivo il lavoratore sostiene che i giudici d'appello hanno sbagliato nel riconoscere ammissibile l'utilizzo di un'agenzia investigativa da parte del datore di lavoro per verificare e, successivamente, per provare in giudizio l'inosservanza delle procedure di cassa e la mancata registrazione fiscale delle relative operazioni.

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Per la Suprema Corte, i giudici d'appello hanno in realtà operato in linea con un consolidato orientamento della Cassazione, secondo cui le disposizioni dell'art. 2 della L. 300/1970 – il c.d. Statuto dei lavoratori – nel limitare la sfera di intervento delle persone preposte dal datore di lavoro a tutela del patrimonio aziendale, non precludono il ricorso ad agenzie investigative, purché non sconfinino nella **vigilanza dell'attività lavorativa** vera e propria, **riservata** dall'art. 3 della citata legge, **direttamente al datore di lavoro e ai suoi collaboratori**. In più, resta giustificato il ricorso agli investigatori privati non solo per l'avvenuto compimento di illeciti e l'esigenza di verificarne il contenuto, ma anche per il solo sospetto o per la mera ipotesi che tali illeciti siano in corso di esecuzione. È quindi corretta la valutazione del giudice di appello secondo cui il controllo dell'agenzia investigativa si era mantenuto nei predetti limiti, non interessando la normale attività lavorativa, ma le prestazioni del dipendente integranti **violazioni di obblighi extracontrattuali penalmente rilevanti**.

Per quanto concerne l'altro motivo di fondo del ricorso, ovvero la presunta sproporzione del provvedimento di licenziamento, la Corte di legittimità giudica corretta la ricostruzione effettuata dal giudice d'appello, rilevando in tutti i suoi profili (soggettivo e oggettivo) la condotta del dipendente, ed evidenziandone la gravità in relazione alla **natura** del rapporto di lavoro, alla **ripetitività** – anche su base giornaliera – degli episodi, e alla **delicatezza delle mansioni** svolte dal dipendente in qualità di addetto alla cassa. In questo quadro, è evidente che l'addebito mosso di omessa registrazione di merce sia tale da far venir meno la **fiducia del datore di lavoro** nei confronti del dipendente, di conseguenza il licenziamento è ampiamente giustificato e adeguato alla gravità della condotta, per cui la mancanza di precedenti provvedimenti disciplinari non può assumere una rilevanza decisiva.

Continuità della produzione

Lavoro a turni, di domenica si può

Le imprese che adottano modelli tecnico-organizzativi di turnazione possono svolgere attività lavorativa nel giorno della domenica a prescindere dal settore produttivo di appartenenza

Possibile fruire del riposo settimanale “in un giorno diverso dalla domenica”, ogni qualvolta specifiche esigenze dell'azienda di carattere tecnico - organizzativo e produttivo richiedano la predisposizione di uno o più turni di lavoro da espletarsi anche in tale giornata?

Il Ministero del lavoro fa presente che l'art. 9, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003, sancisce il diritto del lavoratore a fruire di un periodo di riposo “ogni sette giorni (...) di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'art. 7”.

Il principio della coincidenza del riposo settimanale con la domenica è previsto dalla legge ordinaria solo in via tendenziale e non risulta contemplato, invece, da una norma di rango costituzionale. Di conseguenza, non sembrano sussistere particolari ostacoli in ordine alla sua derogabilità. Del resto, il medesimo art. 9, al comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003 stabilisce che “il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

il personale interessato a modelli tecnico - organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto ad attività aventi [specifiche] caratteristiche” declinate nella seconda parte della disposizione normativa.

Le imprese che adottano modelli tecnico-organizzativi di turnazione possono svolgere attività lavorativa nel giorno della domenica a prescindere dal settore produttivo di appartenenza. Laddove, infatti, il Legislatore ha voluto attribuire autonoma rilevanza al settore produttivo nonché alle specifiche caratteristiche dell'attività interessata, ai fini della possibile derogabilità al principio del riposo domenicale, ne ha disposto un'apposita elencazione contenuta nel medesimo comma 3 nonché mediante il meccanismo di individuazione di cui al Decreto interministeriale richiamato dall' art. 9, comma 5.

Nell'ipotesi in cui l'azienda adotti un modello di lavoro a turni, finalizzato ad assicurare la continuità della produzione, è possibile per il personale coinvolto nel sistema di turnazione (compreso il personale addetto allo svolgimento di lavori preparatori, complementari o la cui presenza è obbligatoria per legge) fruire del riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica a prescindere dal tipo di lavorazione effettuata.

Il riposo settimanale va comunque goduto ogni sette giorni, va cumulato con le ore di riposo giornaliero e può essere calcolato “come media in un periodo non superiore a 14 giorni”.

(Interpello Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 27/06/2011, n. 26)
28/06/2011

0/06/2011

ROMA
Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO
Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it