

AREA PAYROLL

LAVORO NEWS NOVEMBRE 2014 Roma li 16/12/2014.

RISCOSSIONE

L'Ente Bilaterale Italia trova la sua causale contributo

L'Agenzia delle Entrate ha istituito anche quelle per versare i contributi agli Ordini dei Consulenti del Lavoro di Brindisi, Cremona, Grosseto e Isernia

Con la risoluzione n. [104](#) di ieri, 26 novembre 2014, l'Agenzia delle Entrate ha istituito la **causale contributo** per la riscossione, tramite **modello F24**, dei contributi da destinare al finanziamento dell'Ente Bilaterale Italia (EBI).

Tale ente bilaterale ha sottoscritto il 14 ottobre 2014 scorso con INPS una **convenzione** tramite la quale è stato affidato all'Istituto nazionale di previdenza sociale il servizio di **riscossione**, tramite il modello F24, dei contributi per il finanziamento dell'Ente Bilaterale. L'INPS, invece, aveva già **sottoscritto la convenzione** del 9 gennaio 2008 (e successivi rinnovi) con l'Agenzia delle Entrate per regolare il servizio di riscossione, mediante il modello F24, per il **versamento dei contributi** di spettanza dell'INPS, nonché di quelli previsti dalla legge 4 giugno 1973 n. 311.

Premesso ciò, per consentire il versamento dei contributi a favore dell'Ente Bilaterale Italia con modello F24, la risoluzione n. 104 ha istituito la **causale contributo "EBI7"**, denominata "Ente Bilaterale Italia in breve E.B.I."

Nella compilazione del modello di pagamento F24, tale causale deve essere indicata nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "importi a debito versati", indicando:

- nel campo "codice sede", il codice della **sede INPS competente**;
- nel campo "matricola INPS/codice INPS/filiale azienda", la **matricola INPS dell'azienda**;
- nel campo "periodo di riferimento", nella colonna "da mm/aaaa", il **mese e l'anno** di competenza del contributo, nel formato MM/AAAA. La colonna "a mm/aaaa" non deve, invece, essere valorizzata.

Con un'altra risoluzione di ieri, la n. [103](#), l'Agenzia delle Entrate ha istituito invece le **causali contributo** per il versamento, con modello F24, dei contributi dovuti ai Consigli

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

Provinciali dell'Ordine dei **Consulenti del Lavoro** di **Brindisi**, di **Cremona**, di **Grosseto** e di **Isernia**.

Si ricorda che con la convenzione del 17 febbraio 2011, stipulata tra l'Agenzia delle Entrate e il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, è stato regolato il **servizio di riscossione**, con modello F24, per il versamento dei contributi dovuti dagli iscritti agli Ordini.

Per consentire il versamento, con le modalità previste dal DLgs. 9 luglio 1997 n. 241, dei contributi associativi dovuti dagli iscritti ai Consigli Provinciali dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro che hanno aderito alla citata convenzione **in un momento successivo** alla sua stipulazione, la ris. n. 103 ha istituito le causali contributo:

- "**BR00**" denominata "Consulenti del lavoro - Consiglio Provinciale di BRINDISI";
- "**CR00**" denominata "Consulenti del Lavoro - Consiglio provinciale di CREMONA";
- "**GR00**" denominata "Consulenti del Lavoro - Consiglio Provinciale di GROSSETO";
- "**IS00**" denominata "Consulenti del Lavoro - Consiglio provinciale di ISERNIA".

Precisate le modalità di compilazione

Nella compilazione del modello F24, le causali devono essere indicate nella sezione "Altri enti previdenziali e assicurativi" (secondo riquadro), in corrispondenza, esclusivamente, delle **somme indicate** nella colonna "importi a debito versati". Nel campo "codice ente" è indicato il codice "0005". Nel campo "codice sede" è indicata la sigla della provincia di iscrizione all'Albo dei consulenti del lavoro, desumibile dalla "Tabella T2 - sigla delle province italiane" pubblicata sul sito www.agenziaentrate.gov.it. Nel campo "codice posizione" è indicato il **codice di iscrizione** all'Albo dei Consulenti del Lavoro, nel formato "NNNNN". Nello spazio "periodo di riferimento: da mm/aaaa a mm/aaaa" è indicato il periodo di **competenza del contributo** versato nel formato "MMAAAA".

[Prima pronuncia della Cassazione sull'art. 18 dopo la Riforma Fornero](#)

La Corte di Cassazione, con la recente sentenza del 6 novembre 2014 n. 23669, per la prima volta ha affermato **un importante principio in ordine all'art. 18 Statuto dei Lavoratori, modificato dalla Legge Fornero (L. 92/2012): la reintegrazione**, in caso di licenziamento per motivi disciplinari illegittimo, **trova applicazione in caso di insussistenza del fatto materiale** posto a

base del licenziamento, senza che si debba procedere con la valutazione della proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità del comportamento addebitato (la c.d. teoria del fatto giuridico).

Per capire la portata del principio affermato, è opportuno riepilogare brevemente le conseguenze dell'illegittimità del licenziamento per le aziende con più di 15 dipendenti, in base alla disciplina dell'art. 18 Statuto dei Lavoratori, dopo la strutturale riforma del 2012, che faticosamente sta trovando i suoi approdi interpretativi nella giurisprudenza.

Se prima della Riforma Fornero, la reintegrazione era l'automatica conseguenza in caso di licenziamento illegittimo, **oggi**, oltre a non essere l'unica tutela applicabile, direi che la prospettiva si è capovolta: **la tutela è in via principale di natura risarcitoria**, con importi oscillanti tra 6 e 12 ovvero tra 12 e 24 mensilità a seconda del motivi di illegittimità; **solo nei casi più gravi di illegittimità**, espressamente previsti dallo stesso art. 18, **risulta applicabile la tutela reintegratoria**, che obbliga il datore di lavoro a riattivare il rapporto di lavoro, **oltre a ulteriori tutele risarcitorie**.

Tra i casi di maggior gravità che determinano l'applicabilità della reintegra, oltre ai casi di nullità del licenziamento previsti dalla legge – tra cui i motivi discriminatori, in caso divieti per maternità o matrimonio -, il comma 4 dell'art. 18 prevede, in materia di licenziamenti per motivi soggettivi o disciplinari, *“l'insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con sanzione conservativa sulla base dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari”*.

Nell'immediatezza dell'entrata in vigore, in dottrina si è subito posta la questione della corretta interpretazione del passaggio legato **all'insussistenza del fatto contestato**, cioè, in particolare, se l'insussistenza dovesse limitarsi al **fatto materiale**, l'azione contestata al lavoratore, ovvero se dovesse riferirsi al **fatto giuridico**, cioè anche alla connotazione giuridica di quel fatto.

Con la **prima interpretazione**, la **reintegra spetterebbe solo nel caso in cui il fatto materialmente non si sia verificato**, con la conseguenza che la manifesta sproporzione tra licenziamento e il fatto commesso non potrebbero che dar vita a una tutela risarcitoria.

In base alla teoria del fatto giuridico, viceversa, la reintegra spetterebbe anche nel caso in cui il fatto, pur essendosi verificato a seguito dell'azione del dipendente, non integrasse anche giuridicamente la fattispecie contestata, mediante valutazioni relative alla qualificabilità del fatto come inadempimento contrattuale, tenendo conto dei profili soggettivi, quali l'intenzionalità, la colpevolezza e l'intensità.

Gli orientamenti giurisprudenziali di merito, in questa prima fase, hanno avuto esiti contrastanti, forse con una prevalenza della teoria del fatto giuridico.

A livello di Cassazione, come anticipato in premessa, la sentenza del 6 novembre 2014 n.23669 per la prima volta si cimenta nell'interpretazione del delicato passaggio. Nelle motivazioni della sentenza si legge infatti che *“la reintegrazione trova ingresso in relazione alla verifica della sussistenza/insussistenza del fatto materiale posto a fondamento del licenziamento, così che tale verifica si risolve e si esaurisce nell'accertamento, positivo o negativo, dello stesso fatto, che dovrà essere condotto senza margini per valutazioni discrezionali, con riguardo all'individuazione della sussistenza o meno del fatto della cui esistenza si tratta, da intendersi quale fatto materiale, con la conseguenza che esula dalla fattispecie che è alla base della reintegrazione ogni valutazione attinente al profilo di proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità del comportamento addebitato”*.

In base a tale principio, la Corte di Cassazione ha considerato corretto quanto stabilito dalla sentenza impugnata, emessa dalla Corte di Appello il 18.12.2013.

Il caso riguardava il direttore di una filiale di un istituto di credito, licenziato a seguito della contestazione di “incaricare abitualmente i dipendenti della filiale di fare la spesa per il direttore durante l'orario di lavoro”, “di timbrare l'entrata in servizio dello stesso”, “nell'incaricare ripetutamente (i dipendenti) di acquistare il pesce in un Comune vicino durante l'orario di lavoro”. In particolare, secondo il datore di lavoro, il comportamento del lavoratore denotava un atteggiamento perdurante ed attuale di grave scorrettezza e inadempienza nella gestione dell'ufficio.

Tuttavia i riscontri probatori, alla luce dei testimoni esaminati, avevano escluso la commissione delle condotte così come contestate, ossia con riferimento al carattere dell'abitudine: il licenziamento fu così dichiarato illegittimo e fu disposta la reintegrazione.

Quest'ultima è stata considerata la sanzione corretta, in quanto considerato insussistente il requisito dell'abitudine.

Nell'attesa di una maggior sedimentazione delle interpretazioni giurisprudenziali, la sentenza della Cassazione induce la seguente riflessione: indicare nei fatti contestati un elemento di gravità, come l'abitudine, se, **da una parte, irrobustisce l'obbligo di motivazione del licenziamento, dall'altra diviene un elemento dei fatti contestati e cessa di essere un elemento esterno di valutazione della proporzionalità, con la conseguenza che, se non provato, determina l'applicazione della reintegra.**

[Applicabile la maxisanzione per prestazioni di lavoro occasionale](#)

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la [nota n. 16920 del 9 ottobre 2014](#), ha fornito alcuni chiarimenti in merito all'**applicazione della c.d. maxisanzione nell'ipotesi di riqualificazione** in sede ispettiva di **prestazioni di lavoro autonomo occasionale** con partita Iva e/o ritenuta d'acconto.

L'art. 4, comma 1, lett. a) e b) della L. 138/2010, che ha modificato l'art. 3, comma 3 e 4, del D. L. 12/2002 convertito in L. 73/2002, prevede l'applicazione della c.d. maxisanzione "*in caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto da parte del datore di lavoro privato*", a meno che "*dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi comunque la volontà di non occultare il rapporto, anche se trattasi di differente qualificazione*".

Ricorda il Ministero che la **ratio della norma** sopra riportata sia **quella di sanzionare l'avvenuto occultamento dell'esistenza un rapporto collegando, quindi, l'irrogazione della maxisanzione alla sussistenza di prestazioni di natura subordinata poste in essere senza il rispetto degli obblighi di comunicazione previsti dalla legge o in**

assenza dei connessi adempimenti contributivi che evidenzino, comunque, la volontà di dichiarare l'esistenza di un rapporto.

La fattispecie in esame, per la sua caratteristica di non assoggettamento a contribuzione previdenziale per importi fino ad euro cinquemila, appare essere la soluzione alla quale maggiormente si ricorre, in specie nell'ambito associativo, per giustificare determinate episodiche prestazioni d'opera. Si distingue dal lavoro accessorio, in quanto il reddito prodotto si cumula con gli altri redditi conseguiti dal lavoratore, ma ha il vantaggio della detraibilità dei costi sostenuti per lo svolgimento dell'attività svolta.

Per il lavoro autonomo occasionale, che ai sensi dell'art. 2222 c.c. si caratterizza per l'assenza di obblighi di comunicazione preventiva, la [circolare n. 38/2010](#) della Direzione Generale del Ministero aveva precisato che, qualora la prestazione di lavoro autonomo occasionale dovesse essere riqualificata come prestazione di lavoro subordinato in sede di accertamento, *"il personale ispettivo provvederà ad irrogare la maxisanzione in assenza della documentazione utile ad una verifica circa la pretesa autonomia del rapporto..."*.

Attraverso la nota in commento, il Ministero, a seguito di numerose richieste di chiarimento in merito alla corretta individuazione della *"valida documentazione fiscale"* idonea ad escludere l'applicazione della maxisanzione in ipotesi di riqualificazione in sede ispettiva di prestazioni di lavoro autonomo occasionale, precisa puntualmente che per tale *"debba intendersi la documentazione fiscale obbligatoria (versamento delle ritenute d'acconto tramite modello F24, rilevazioni contabili e dichiarazione su mod. 770) prodotta in relazione al periodo oggetto di accertamento. Pertanto, anche il lavoro autonomo per il quale sia stata emessa regolare ritenuta d'acconto, trascritta nella documentazione fiscale obbligatoria, non può essere considerato lavoro "in nero", pur a fronte della riqualificazione della prestazione di lavoro come prestazione di lavoro subordinato, non dovendosi procedere, in tal caso, all'applicazione della relativa maxisanzione"*.

Tale documentazione dovrà essere, evidentemente, riferita ad un periodo precedente all'accertamento.

In definitiva, dunque, la **presenza di documentazione fiscale obbligatoria** prodotta in relazione al periodo oggetto di accertamento **che attesti chiaramente la volontà del datore di lavoro di non celare all'amministrazione l'esistenza del rapporto, non genera l'applicazione della maxisanzione** nell'ipotesi di riqualificazione in sede ispettiva di rapporti di lavoro autonomo occasionale, esenti dall'obbligo di comunicazione preventiva, in rapporti di lavoro subordinato per i quali tale obbligo sussiste.

Appare infine consigliabile procedere anche alla redazione di una lettera di incarico, dalla quale possano trarsi le caratteristiche del rapporto e la volontà negoziale delle parti.
LAVORO SUBORDINATO

La carenza di prove non rende «automatica» la subordinazione

Per la Cassazione, l'insufficienza di prove relative ad un rapporto di natura diverso non determina la sussistenza dei requisiti tipici della subordinazione

Con la sentenza n. [23931/2014](#), la Cassazione ha ribadito il principio secondo cui chi **agisce** in giudizio per accertare la natura **subordinata** di un rapporto di lavoro deve altresì provarne l'**esistenza** e, in difetto di tale dimostrazione, la controparte, ai fini del rigetto della domanda, **non** è tenuta a dimostrare la sussistenza di un **diverso rapporto**. Inoltre, nella sentenza si precisa, altresì, che per il **riconoscimento** della subordinazione occorre provare l'esistenza di **elementi specifici**, i quali non possono ritenersi sussistenti per la **carenza** di prove relative ad una diversa tipologia di lavoro. La controversia oggetto della pronuncia in esame riguarda l'**INPS** e una **società** di fatto, quest'ultima soggetta a due decreti ingiuntivi e ad un'ordinanza di ingiunzione per il pagamento di somme a favore dell'Istituto previdenziale a titolo di **contributi** e somme aggiuntive, tutti dovuti sulla base di una presunta sussistenza di rapporti di lavoro subordinato anziché di **associazione in partecipazione** ex [art. 2549](#) c.c.

In particolare, con il giudizio di merito fornito dalla competente Corte d'Appello era stata accertata la **natura subordinata** dei rapporti di lavoro in quanto la società, in qualità di parte **opponente**, non ne aveva provato adeguatamente la riconducibilità alla tipologia contrattuale dell'associazione in partecipazione. Anzi, nell'occasione i giudici d'appello avevano evidenziato una grave **contraddizione** tra la **qualificazione** del contratto e l'**effettivo** svolgimento dei rapporti di lavoro, in quanto si sarebbe trattato di prestazioni **subordinate** consistenti nella lavorazione a **domicilio** di un certo numero di pezzi da consegnare a fronte di una **retribuzione** determinata in base alla **quantità** lavorata.

Avverso tale sentenza, la società ricorre per Cassazione con un **unico motivo**, articolato in più punti. Innanzitutto, si sostiene che nel formulare la propria sentenza la Corte d'Appello si sarebbe **erroneamente** basata sulla circostanza che la società (in qualità di opponente) **non** aveva fornito la **prova** di quanto affermato, ovvero l'esistenza di rapporti di associazione in partecipazione. Viceversa, si osserva nel ricorso, sarebbe spettato all'INPS

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

l'**onere di dimostrare** la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato. In secondo luogo, il ricorrente evidenzia che l'esistenza dei contratti di associazione in partecipazione era stata **documentata**, e che in base delle **dichiarazioni** rese dalle lavoratrici coinvolte risulta che gli **orari** di lavoro e i tempi di **consegna** erano piuttosto **flessibili**. Inoltre, il **compenso** veniva determinato solo a **fine anno**, con la **provvisoria** erogazione di **acconti** suscettibili di variazioni in **positivo** o **negativo** e, infine, il **bilancio** ed ogni documentazione utile era sempre **disposizione** delle lavoratrici interessate.

Per i giudici di Cassazione il ricorso è **fondato** e meritevole di accoglimento. Innanzitutto, si ricorda che è stato l'**INPS ad agire** in giudizio contro la società, pertanto era **a suo carico** l'onere di provare il fondamento delle proprie richieste. Inoltre, la Suprema Corte chiarisce che sebbene sia vero che la verifica della **sussistenza** della associazione in partecipazione **escluderebbe** necessariamente il carattere **subordinato** del rapporto, non si può ritenere altrettanto vero che qualora non venga pienamente dimostrata l'**esistenza** della predetta tipologia di rapporto, si debba necessariamente **concludere** che il rapporto sia invece di natura subordinata. Infatti, secondo la Cassazione, per la **configurare** la natura subordinata occorre provare l'esistenza di **elementi specifici**, i quali non possono ritenersi sussistenti per le **prove carenti** relative ad una tipologia diversa.

Di conseguenza, non assume rilievo la **deficitaria** ricostruzione dell'associazione in partecipazione fornita dal ricorrente, in quanto questa insufficienza non condurrebbe a ritenere **dimostrato** il rapporto di lavoro subordinato, così come sostenuto dall'INPS. Su questo punto, i giudici di Cassazione richiamano l'orientamento giurisprudenziale ben rappresentato da una precedente sentenza di legittimità, la n. [2728/2010](#), con la quale si è chiarito che “in caso di **domanda** diretta ad **accertare** la natura **subordinata** del rapporto di lavoro, qualora la parte che ne deduce l'esistenza **non** abbia dimostrato la sussistenza del **requisito** della subordinazione – ossia della soggezione del lavoratore al potere **direttivo, organizzativo e disciplinare** del datore di lavoro, che discende dall'emanazione di **ordini specifici** oltre che dall'esercizio di un'assidua attività di **vigilanza e controllo** sull'esecuzione della prestazione lavorativa – non occorre, ai fini del **rigetto** della domanda, che sia **provata** anche l'esistenza del diverso rapporto dedotto dalla **controparte** (nella specie, di associazione in partecipazione), dovendosi **escludere** che il mancato accertamento di quest'ultimo equivalga alla **dimostrazione** dell'esistenza della subordinazione, per la cui configurabilità è necessaria la prova positiva di specifici **elementi** che non possono ritenersi sussistenti per effetto della carenza di prova su una diversa tipologia di rapporto”.

10 Novembre 2014 Ore 06:00

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

Legge di Stabilità: per artigiani e commercianti contributi fissi "opzionali"

Nella legge di Stabilità è prevista l'introduzione di un **regime fiscale agevolato per i lavoratori autonomi**. Per gli artigiani e i commercianti iscritti all'INPS vi sono anche delle agevolazioni contributive che consentono di pagare i contributi in relazione al reddito, senza il rispetto dei minimali contributivi.

[Il regime fiscale agevolato](#)

L'articolo 9 della Legge di Stabilità 2015, attualmente all'esame della Commissione bilancio della Camera, nella stesura attuale, prevede l'introduzione di un **regime fiscale agevolato** per gli esercenti attività d'impresa, arti e professioni in forma individuale. In particolare si tratta di un regime forfetario di determinazione del reddito da assoggettare ad un'unica imposta in sostituzione di quelle dovute. Contemporaneamente è prevista anche la **soppressione dei "regimi di favore"** attualmente vigenti (regime fiscale di vantaggio, disciplina delle nuove iniziative produttive, regime contabile agevolato), in ottica di semplificazione.

Sono interessate le persone fisiche con struttura e capacità produttiva di scarsa entità che operano quali fornitori di beni o servizi. Le soglie stabilite dal legislatore variano a seconda del codice ATECO, quindi in relazione all'attività economica esercitata e fanno riferimento alla diversa redditività dei settori economici. Per questi soggetti il **reddito di impresa** o di lavoro autonomo viene determinato in modo semplificato, in funzione dei soli ricavi o compensi percepiti nel periodo di imposta su cui è applicato un coefficiente di redditività.

Regime fiscale agevolato e riflessi sul regime contributivo

Il **regime contributivo INPS** agevolato discende dall'applicabilità del regime fiscale agevolato. Ciò significa che nel caso in cui il soggetto non possenga più i requisiti per beneficiare del regime fiscale agevolato, non potrà usufruire nemmeno del regime contributivo agevolato. Allo stesso modo, nel caso in cui da successive verifiche venisse accertato che non esistevano i presupposti per l'applicazione del regime fiscale agevolato, il regime contributivo diverrà anche retroattivamente ordinario, con necessità di versare i contributi omessi, comprese le sanzioni.

Vi sono inoltre categorie economiche che non possono avvalersi del regime fiscale agevolato, quindi nemmeno di quello contributivo INPS agevolato.

Il regime contributivo agevolato cessa di avere applicazione a partire dall'anno successivo a quello in cui vengono meno i requisiti previsti dalla norma. La cessazione implica, ai fini previdenziali, l'applicazione del regime ordinario di determinazione e di versamento del contributo dovuto.

Si noti che il legislatore ha previsto che il passaggio al **regime previdenziale ordinario**, in ogni caso, determina l'impossibilità di fruire nuovamente nel regime contributivo agevolato, anche laddove sussistano i requisiti.

Chi non può avvalersi del regime agevolato

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 norma in corso di approvazione stabilisce che non possano avvalersi del regime agevolato le persone fisiche che si avvalgono di **regimi speciali** ai fini dell'**impostasul valore aggiunto** o di regimi forfetari di determinazione del reddito. Le attività economiche escluse a priori sono quindi:

- Agricoltura e attività connesse e pesca
- Vendita sali e tabacchi
- Commercio dei fiammiferi
- Editoria
- Gestione di servizi di telefonia pubblica
- Rivendita di documenti di trasporto pubblico e di sosta
- Intrattenimenti, giochi e altre attività ex DPR 640/1972
- Agenzie di viaggi e turismo
- Agriturismo
- Vendite a domicilio
- Rivendita di beni usati, di oggetti d'arte, d'antiquariato o da collezione
- Agenzie di vendite all'asta di oggetti d'arte, antiquariato o da collezione

Sono inoltre esclusi i soggetti che in via esclusiva o prevalente effettuano cessioni di fabbricati o porzioni di fabbricato, di terreni edificabili, o di mezzi di trasporto nuovi, nonché coloro che, esercenti attività di impresa, arti o professioni, contemporaneamente partecipano a società di persone o associazioni di cui all'art. 5 del TUIR ovvero a SRL di cui all'art. 116 del TUIR.

Riflessi sui contributi previdenziali INPS

Gli esercenti attività di impresa iscritti alle gestioni INPS degli artigiani o commercianti hanno la facoltà di applicare, ai fini contributivi, un regime agevolato che prevede la **suppressione del livello minimo di contributi** (i cosiddetti "**contributi sul minimale**" o "**contributi fissi**").

A titolari e collaboratori si applica quindi un regime forfetario a percentuale sul reddito dichiarato. Non sono invece ammessi al medesimo beneficio i lavoratori autonomi iscritti alle casse professionali.

[Come si accede al regime agevolato](#)

Il soggetto che ne abbia le caratteristiche e che voglia accedere al regime contributivo agevolato dovrà presentare **apposita dichiarazione** all'INPS ogni anno entro il 28/2.

L'INPS collocherà direttamente con l'Agenzia delle entrate per la verifica dei requisiti richiesti. La data del 28/2 è un termine decadenziale per espressa previsione normativa, pertanto qualora la dichiarazione venga presentata oltre il termine stabilito, l'accesso al regime contributivo agevolato potrà avvenire dall'anno successivo, riproponendola dichiarazione entro il termine stabilito, ferma restando la permanenza dei requisiti richiesti.

Caratteristiche del regime contributivo agevolato

L'artigiano o commerciante verserà la **contribuzione INPS** in percentuale rispetto ai redditi percepiti e non dovrà effettuare il versamento dei contributi fissi.

Il contributo dovuto sarà rapportato alla totalità dei redditi d'impresa denunciati ai fini IRPEF per l'anno al quale i contributi stessi si riferiscono. I versamenti a saldo e in acconto dei contributi dovuti agli enti previdenziali saranno effettuati entro gli stessi termini previsti per il versamento delle somme dovute in base alla dichiarazione

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

dei redditi. Nel caso in cui siano presenti coadiuvanti o coadiutori, il titolare potrà indicare la quota di reddito di spettanza ai singoli collaboratori, fino ad un massimo, complessivamente, del 49 per cento.

[Effetti del mancato versamento dei contributi fissi](#)

Il regime contributivo INPS agevolato è opzionale

Il legislatore ha concesso la facoltà di scelta in quanto la contribuzione accreditata sarà proporzionale al versamento effettuato. In particolare, in caso di versamenti inferiori alla contribuzione dovuta sul reddito minimale non sussisterà la totale **copertura contributiva annua** e questo potrebbe penalizzare il lavoratore autonomo ai fini pensionistici. In caso di redditi bassi, infatti, anche i versamenti contributivi saranno esigui e non consentiranno di coprire interamente i 12 mesi contributivi di un anno.

Come stabilito dalla norma, i contributi versati saranno attribuiti temporalmente dall'inizio dell'anno solare fino a concorrenza di dodici mesi nell'anno.

In particolare, l'**accredito** della **contribuzione** segue le regole dalla Legge n. 335/1995. Essa stabilisce che hanno diritto all'accredito di tutti i contributi mensili relativi a ciascun anno solare cui si riferisce il versamento, i soggetti che abbiano corrisposto un contributo di importo non inferiore a quello calcolato sul minimale di reddito che si determina moltiplicando per 312 il minimale giornaliero stabilito per gli operai del settore artigianato e commercio. In caso di contribuzione annua inferiore a detto importo, i mesi di assicurazione da accreditare sono ridotti in proporzione alla somma versata.

Attualmente un meccanismo simile viene già applicato a coloro che svolgono l'attività di "affittacamere" e ai "produttori assicurativi di 3° e 4° gruppo", entrambi iscritti alla gestione INPS commercianti: essi non sono soggetti all'osservanza del minimale annuo di reddito (Circolare INPS n. 12/2004), di conseguenza sono tenuti al solo versamento dei contributi a percentuale IVS calcolati sull'effettivo reddito, maggiorati dell'importo della contribuzione dovuta per le prestazioni di maternità, pari a €0,62 mensili. Si può ipotizzare che anche per i soggetti che beneficeranno del regime contributivo agevolato di cui alla legge di Stabilità 2015 in corso di approvazione, insieme alla contribuzione agevolata ordinaria, sarà dovuta la contribuzione per maternità, con gli stessi meccanismi già in uso per queste due tipologie di soggetti.

Differenza tra contributi dovuti da artigiani e commercianti

Attualmente vi è differenza tra l'importo di contribuzione dovuta dagli artigiani e quella dovuta dai commercianti. Essa è relativa ad uno 0,09% a titolo di aliquota aggiuntiva istituita dall'art. 5 del Decreto legislativo 28 marzo 1996 n. 207, ai fini dell'**indennizzo per la cessazione definitiva dell'attività commerciale**.

L'obbligo del versamento di tale contributo è stato prorogato (ad opera della Legge n. 147/2013) fino al 31 dicembre 2018. Dovrà pertanto essere chiarito se l'aliquota aggiuntiva sia applicabile o meno in caso di adesione al regime contributivo INPS agevolato. Conseguentemente andranno chiariti anche gli effetti sull'indennità di cessazione definitiva dell'attività commerciale nel caso in cui l'aliquota aggiuntiva non sia dovuta.

Esempio relativo ai minimali contributivi anno 2014

Per l'anno 2014, il **reddito minimo annuo** da prendere in considerazione ai fini del calcolo del contributo IVS dovuto dagli artigiani e dagli esercenti attività commerciali è pari a € 15.516,00 Tale valore è stato ottenuto – in base alle disposizioni contenute nell'art.1, comma 3 della legge 2 agosto 1990, n. 233 - moltiplicando per 312 il minimale giornaliero di retribuzione da utilizzare per il calcolo dei contributi in favore degli operai dei settori artigianato e commercio in vigore al 1° gennaio 2014 (€47,58) ed aggiungendo al prodotto l'importo di € 671,39

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

così come disposto dall'art. 6 della legge 31 dicembre 1991, n. 415. In conseguenza di quanto sopra, il contributo calcolato sul reddito "minimale" risulta così suddiviso:

Circolare INPS 19/2014	Artigiani	Commercianti
	3.451,99	3.465,96
Titolari di qualunque età e coadiuvanti / coadiutori di età superiore ai 21 anni	(3.444,55 IVS+ 7,44 maternità)	(3.458,52 IVS + 7,44 maternità)

Supponendo che gli importi rimangano sostanzialmente simili nel 2015, **nel caso in cui** per effetto del regime fiscale agevolato e della scelta esplicita di applicare anche il regime contributivo INPS agevolato, l'artigiano effettuasse un versamento contributivo inferiore a € 3.451,99, ai fini pensionistici non gli verrebbero riconosciuti 12 mesi di contributi, ma un importo proporzionalmente ridotto, accreditato a partire dall'inizio dell'anno.

Esempio

Se il versamento contributivo determinato in base al reddito fosse di € 2876,66, che rappresenta i 10/12 dell'importo "minimo", verrebbero accreditati solo 10 mesi (attribuiti temporalmente da "gennaio" a "ottobre"), invece di 12 e quindi l'anno non sarebbe completamente coperto da contribuzione ai fini pensionistici.

[Mancata applicazione del regime contributivo agevolato per giovani e anziani](#)

Per espressa previsione normativa, in caso adesione al regime contributivo agevolato vengono meno le riduzioni contributive previste per la generalità degli ultra sessantacinquenni e per gli under 21enni.

L'EDITORIALE DI ARMANDO TURSI -

Cessione di ramo d'azienda e "preesistenza del ramo": un problema ancora aperto

La **nozione di "ramo d'azienda"**, il cui trasferimento comporta il trasferimento automatico dei rapporti di lavoro dal cedente al cessionario, resta nel nostro Paese un **problema aperto**, foriero di contrasti interpretativi che non si riscontrano in egual misura negli altri Paesi dell'Unione Europea, pur destinatari della medesima disciplina comunitaria (direttiva n. 2001/23/CE).

Una delle questioni più "gettonate" nei nostri Tribunali a tal proposito, è quella della necessità - o meno - che il ramo ceduto fosse "preesistente" rispetto al momento della sua cessione.

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

Nonostante il fatto che il testo vigente dell'**art. 2112 cod. civ.** (come modificato dall'art. 32, comma 1° del d. lgs. n. 276/2003) più non contempli quel requisito, considerando **ramo d'azienda** "un'articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, **identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento**"; e che la **Corte di Giustizia dell'Unione Europea** abbia recentemente chiarito, con la sentenza "Amatori c. Telecom Italia", che ogni Stato membro può legittimamente prevedere il "mantenimento dei diritti dei lavoratori anche nella situazione in cui l'entità trasferita non disponeva, anteriormente al trasferimento, di un'autonomia funzionale sufficiente", la **Corte di Cassazione** ha ribadito, ancora nel maggio di quest'anno, la necessità, ai fini dell'applicazione dell'art. 2112 cod. civ., che il ramo ceduto esistesse e operasse prima della cessione, non essendo sufficiente che esso sia stato costituito in occasione della cessione (Cass. n. 11832/2014).

La conseguenza (della carenza del requisito della "preesistenza") è che i rapporti di lavoro non passano al cessionario, e che a tal fine occorrerebbe il **consenso dei lavoratori**, trattandosi non più di una successione legale nel contratto di lavoro, bensì di una cessione del contratto di lavoro, disciplinata dall'art. 1406 del codice civile come negozio trilaterale (tra cedente, ceduto e cessionario).

Se a ciò si aggiunge che la giurisprudenza italiana adotta una **nozione di "autonomia funzionale"** del ramo molto severa - più severa di quella adottata dalle fonti comunitarie e dai Paesi dell'Unione Europea - si ha una chiara percezione di quanto nel nostro Paese le esternalizzazioni d'impresa abbiano vita più difficile che nel resto d'Europa.

Spesso, infatti, l'interpretazione "garantista" di norme lavoristiche miranti a "riformare" il diritto del lavoro vigente si appoggia al diritto vivente comunitario; altrettanto spesso, però, si scambia per diritto comunitario vivente una interpretazione forzata della stessa giurisprudenza comunitaria. Gettare lo sguardo oltralpe, non a Bruxelles, ma nel diritto vivente di altri Paesi dell'UE che pure hanno recepito la direttiva n. 2001/23/CE, e affrontato questioni simili a quelle note ai nostri Tribunali, è allora esercizio per nulla accademico.

E' interessante il caso del **Regno Unito**.

Nel **leading case Fairhurst Ward Abbots Ltd. vs Botes Building Ltd. & Ors** (*Employment Appeal Tribunal* 2004, IRLR 304), il giudice del lavoro britannico ha affrontato una questione che potrebbe definirsi come "**l'altra faccia della medaglia della preesistenza del ramo**": i dipendenti di una impresa assegnataria di un appalto da parte di un distretto della municipalità di Londra, licenziati a seguito del frazionamento dell'appalto e della successiva assegnazione di una parte di esso, con relativa cessione di parte dell'azienda, a un diverso appaltatore, lamentavano l'illegittimità del licenziamento, sostenendo che il loro rapporto di lavoro era proseguito col cessionario, applicandosi alla fattispecie la disciplina delle *Transfer of Undertaking (Employment Protection) Regulations* del 1981; il cessionario negava l'applicabilità della disciplina sul trasferimento d'azienda, poiché "*there was no findings that Area 2, which was the subject matter of the re-tendered contract with Fairhurst, existed as a discrete, identifiable economic entity in the hands of Botes prior to April 1999*". ("non c'erano

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

prove che l'area 2, la quale era oggetto del contratto di subappalto con Fairhurst, esisteva come un'economia, distinta e identificabile organizzazione di proprietà di Botes prima dell'aprile del 1999"). La decisione della *Court of Appeal* londinese – seguita poi da una altrettanto importante pronuncia del 2007 (*UKEAT*, 27 giugno 2007, *Transport & General Workers Union vs Swissport Ltd. in Administration and vs Aer Lingus Ltd.*, [2007] ICR 1593) è una sorta di anticipazione della sentenza Amatori della CGUE; ma assai più chiara ed esplicita. Ivi si afferma infatti che "**Neither the legislation nor the case law expressly requires that the particular part transferred should itself, before the date of the transfer, exist as a discrete and identifiable stable economic entity. Nor ... such a requirement is implicit in the need to identify a pre-existing stable economic entity. ... it is sufficient if a part of the larger stable economic entity becomes identified for the first time as a separate economic entity on the occasion of the transfer separating a part from the whole**". ("né la legislazione, né la giurisprudenza richiede espressamente che una specifica parte trasferita, dovrebbe, prima della data del trasferimento, esistere come entità economica stabile e definita. Né ... che tale requisito sia implicito al fine di identificare la preesistenza della stabile entità economica... è sufficiente che una parte di una più larga organizzazione economica e stabile viene identificata per la prima volta come entità economica separata in occasione del trasferimento che separa tale parte dall'intera organizzazione").

Può dirsi che in tal modo la qualificazione data dalle parti al negozio traslativo si sostituisca inammissibilmente a quella voluta dalla norma ?

Ecco la sicura risposta del giudice britannico: "*we do not take the view that in every case ... where an entity is split into parts there will be a transfer falling within ... TUPE; one can envisage circumstances in which the degree of fragmentation might be such that what emerged was not recognisably the same entity or part of the same entity when viewed as a whole and/or in circumstances in which an individual separated part or even all the separated parts were not of themselves stable entities*". ("Noi non abbiamo la visione che, in ogni caso ... dove una organizzazione è divisa in più parti ci sarà un trasferimento soggetto alla disciplina del TUPE; uno può prevedere circostanze in cui il grado di frammentazione potrebbe essere tale che quanto emerso non sia riconducibile alla stessa organizzazione o a parte della stessa organizzazione, anche quando vista come un'unica organizzazione; e ancora circostanze in cui una singola parte separata o anche tutte le parti separate non siano tra di loro considerate stabili organizzazioni").

Armando Tursi - Professore Ordinario di diritto del lavoro nell'Università degli studi di Milano, Avvocato - studio CroweHorwath

Copyright © - Riproduzione riservata

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

Turismo, pubblici esercizi e spettacolo: lavoro intermittente senza limite quantitativo

[Rapporto di lavoro](#)

Con interpello n. 26 del 7 novembre 2014, il Ministero del Lavoro identifica i settori non vincolati dal limite delle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari fissato per l'utilizzo di prestazioni di lavoro intermittente.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Direzione Generale per l'attività ispettiva, risponde nell'interpello 26 del 7 novembre 2014 al Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro in merito alla corretta interpretazione dell'art. art. 34, comma 2 bis, D.Lgs. n. 276/2003, concernente il limite delle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari fissato per l'utilizzo di prestazioni di **lavoro intermittente**. Tenuto conto che il limite quantitativo non trova, per espressa volontà normativa, applicazione nei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il Consiglio si chiede se l'eccezione si riferisca al CCNL applicato ai rapporti di lavoro intermittente ovvero al settore di appartenenza dei datori di lavoro individuato come codice attività ATECO.

Il Ministero ritiene che i datori di lavoro interessati sono:

- quelli iscritti alla Camera di Commercio con il codice attività ATECO 2007 corrispondente ai settori produttivi del settore turismo, pubblici esercizi e spettacolo;
- quelli che, pur non rientrando nel Codice ATECO corrispondente ai settori in questione, svolgano attività proprie del settore turismo, pubblici esercizi e spettacolo applicando i relativi contratti collettivi.

A cura della Redazione

Somministrazione irregolare e distacco illecito: non è lavoro nero

La Confimi Impresa ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Direzione Generale per l'Attività Ispettiva in merito alla corretta interpretazione degli artt. 27,

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

comma 2, e 30, comma 4 bis, D.Lgs. n. 276/2003, concernenti le ipotesi di **somministrazione irregolare e di distacco illecito**. In particolare, l'istante chiede se nei suddetti casi possa essere riscontrata anche la fattispecie del **"lavoro nero"** ai fini dell'applicazione del regime sanzionatorio della maxisanzione nonché per l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale

Il Ministero, dopo un'attenta analisi della normativa, in particolare del contratto di somministrazione, della fattispecie della somministrazione irregolare e del lavoro nero, ritiene che, nell'ipotesi prospettata, esiste una **"tracciabilità"** circa l'esistenza di un rapporto di lavoro ed i connessi adempimenti retributivi e contributivi. Questi adempimenti pur facendo capo ad un datore di lavoro che non è l'effettivo utilizzatore delle prestazioni, certamente inducono a ritenere tali comportamenti meno lesivi rispetto a chi ricorre al lavoro "nero" tout court. Non sembrerebbe dunque ragionevole applicare sia delle sanzioni per somministrazione e distacco illecito, sia delle sanzioni amministrative per lavoro "nero" o legate agli adempimenti di costituzione e gestione del rapporto di lavoro o del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale.

Dimissioni fino al compimento di un anno del bambino a obbligo di preavviso

Come noto, l'art. 55, comma 4, come modificato dall'art. 4, comma 16, della L. n. 92/2012, al fine di predisporre una tutela rafforzata volta a salvaguardare la genuinità della scelta da parte della lavoratrice o del lavoratore ha disposto che nell'ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto o di richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante la gravidanza e dalla lavoratrice o dal lavoratore nel corso dei primi **tre anni di vita** del bambino, deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

L'ARIS (Associazione Religiosa Istituti Socio-sanitari) chiede il parere del Ministero sulla corretta interpretazione dell'art. 55, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001, concernente la possibilità della lavoratrice madre o del lavoratore padre di presentare le **dimissioni** senza l'osservanza del **preavviso** sancito dall'art. 2118 c.c.. E precisamente se la disposizione si riferisca alle dimissioni presentate durante il primo anno di vita del bambino, ovvero a quelle comunicate al datore di lavoro entro il compimento del terzo anno.

Il Ministero, con interpello n. 28 del 7 novembre 2014, risponde, senza alcun dubbio, che la disposizione è evidentemente riferita all'ipotesi di **"dimissioni"** presentate nel periodo in cui sussiste il divieto di licenziamento e cioè fino al compimento di un anno di età del bambino.

LAVORO OCCASIONALE E ACCESSORIO

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

Esclusa la maxisanzione in caso di somministrazione irregolare

Publicati dal Ministero del Lavoro nuovi interPELLI, con chiarimenti anche in materia di lavoro intermittente e tutela della maternità in caso di dimissioni

Con tre nuove interPELLI pubblicati ieri, il Ministero del Lavoro è intervenuto con riferimento ai limiti temporali di utilizzo del **lavoro intermittente**, all'applicabilità o meno della **maxisanzione** per il "lavoro nero" in caso di somministrazione **irregolare** e distacco **illecito**, nonché alle tutele per le **lavoratrici madri** in caso di **dimissioni**.

Con l'interPELLO n. [26/2014](#) è stata data risposta ad un quesito posto dal Consiglio nazionale dei Consulenti del Lavoro con riferimento all'art. 34, comma *2-bis* del DLgs. n. 276/2003 sul limite delle **400 giornate** di effettivo lavoro nell'arco di **3 anni** solari fissato per l'utilizzo di prestazioni di lavoro intermittente, **superato** il quale il rapporto si considera a tempo pieno e **indeterminato**. In particolare, è stato chiesto se la **disapplicazione** del predetto limite prevista per le aziende appartenenti ai settori del **turismo, pubblici esercizi e spettacolo**, si riferisca al **CCNL** applicato ai rapporti di lavoro intermittente oppure al settore di appartenenza dei datori di lavoro individuato come codice attività **ATECO**.

In risposta, il Ministero chiarisce che per i **criteri di individuazione** dei datori di lavoro interessati è possibile utilizzare quelli già esplicitati con le note nn. [2369/2012](#) nonché [4269/2012](#), riferite alla possibilità di utilizzo delle comunicazioni "**semplificate**" di instaurazione dei rapporti di lavoro. Pertanto, si ritiene che i datori di lavoro **esclusi** dall'applicazione del limite in argomento siano quelli iscritti alla **CCIAA** con il codice attività **ATECO 2007** corrispondente ai citati settori produttivi, nonché quelli che, pur non essendo classificati con tale codice, svolgono attività **tipiche** del settore turismo, pubblici esercizi e spettacolo applicando i relativi **CCNL**.

Invece, con il successivo interPELLO n. [27/2014](#), il Ministero del Lavoro interviene in materia di somministrazione **irregolare** e distacco **illecito** – disciplinati, rispettivamente, dagli artt. 27, comma 2 e 30, comma *4-bis* del DLgs. 276/2003 – rispondendo a un quesito posto da Confimi Impresa con cui si chiede se in tali ipotesi possa configurarsi anche la fattispecie del c.d. "**lavoro nero**", con la conseguente applicazione della **maxisanzione** ex art. 4 della L. 183/2010, nonché l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale di cui all'art. 14 del DLgs. 81/2008.

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

Sul punto, si ricorda che la **somministrazione** di lavoro risulta irregolare quando vengono **violate** le disposizioni dell'art. 20 (condizioni di liceità) e 21 (forma scritta ed elementi essenziali del contratto) del DLgs. 276/2003, mentre il **distacco** si considera illecito quando vengono meno i requisiti dell'**interesse** e della **temporaneità** previsti dall'art. 30, comma 1 del DLgs. 276/2003. In più, si ricorda che ricorrendo tali violazioni, il lavoratore si considera dipendente dell'effettivo utilizzatore, peraltro **non** in modo "automatico", ma solo in seguito ad **azione** in giudizio promossa dal lavoratore stesso. Ciò premesso, il Ministero del Lavoro ritiene **inapplicabili** sanzioni per lavoro "nero" e quelle **amministrative** legate agli adempimenti di **costituzione** e **gestione** del rapporto di lavoro, dal momento che nel caso della somministrazione e del distacco si presuppone che l'**utilizzo** dei lavoratori sia avvenuta in forza di un **accordo** tra somministrante/distaccante e utilizzatore. In pratica, spiegano i tecnici ministeriali, esiste una "**tracciabilità**" circa l'esistenza di un rapporto di lavoro ed i **connessi** adempimenti **retributivi** e **contributivi** che, pur facendo capo ad un datore di lavoro che non è l'effettivo utilizzatore delle prestazioni, inducono a ritenere tali comportamenti sicuramente **meno lesivi** rispetto a chi ricorre al lavoro "nero".

Infine, con l'interpello n. [28/2014](#) viene fornito all'ARIS l'interpretazione del comma 5, art. 55 del DLgs. n. 151/2001, che dispone la possibilità della **lavoratrice madre** di presentare le dimissioni **senza** l'osservanza del **preavviso**. In particolare, si chiede se la norma si riferisce alle **dimissioni** presentate durante il **primo anno** di vita del bambino (laddove sussiste il divieto di licenziamento), ovvero a quelle comunicate al datore di lavoro entro il compimento del **terzo anno** (le quali necessitano di convalida della DTL). Il dubbio sorge, infatti, in relazione a quanto previsto nel precedente comma 4, il quale dispone che le dimissioni presentate dalla lavoratrice durante la gravidanza e nei **primi 3 anni** di vita del bambino debbano essere **convalidate dalla DTL** competente, e dalla disposizione del comma 5, con cui genericamente si **esclude il preavviso** nel caso delle dimissioni indicate nel medesimo art. 55. Nella risposta, i tecnici ministeriali chiariscono che, sebbene la disposizione faccia riferimento in **termini generali** all'art. 55, è in realtà da ritenersi che i soggetti tutelati **non** siano tenuti al rispetto del preavviso nel caso di dimissioni presentate nel periodo in cui sussiste il **divieto di licenziamento** ex comma 1 dell'art. 54 del DLgs. 151/2001, ovvero fino al compimento di **un anno** di età del bambino. Non a caso, il comma 4 dell'art. 55 è stato riscritto dalla L. 92/2012, prevedendo l'**estensione** da 1 a 3 anni **solo** per la procedura di **convalida** delle dimissioni.

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