

**AREA PAYROLL**

**LAVORO NEWS OTTOBRE 2012 Roma li 04/11/2012**

Società in accomandita semplice

## Iscrizione alla gestione pensionistica dei commercianti

### *Domanda*

Si chiede di sapere se sussiste l'obbligo assicurativo nella gestione commercianti Inps del socio amministratore di s.r.l. che svolge attività di "affitto di case di proprietà della s.r.l. e riscossione mediante bonifico degli affitti". Si precisa che il socio in questione è anche socio accomandatario di s.a.s. (settore industria edizizia), a cui dedica preminentemente la sua attività amministrativa, senza ricevere alcun compenso (quindi non è iscritto alla gestione separata Inps) e per la quale è stato invece assicurato all'Inail per il rischio "ambientale".

### *Risposta*

per l'iscrizione alla gestione pensionistica dei commercianti vale il principio della "prevalenza" dell'attività commerciale che ne costituisce il presupposto. Nel caso prospettato, pertanto, il lettore può far valere l'impegno principale nella s.a.s., indipendentemente dal fatto che la natura industriale dell'attività di quest'ultima non comporti obblighi assicurativi. Se così non fosse, l'attività della s.r.l. sarebbe per definizione commerciale ai fini previdenziali e comporterebbe l'iscrizione alla gestione dei commercianti se l'attività lavorativa del socio fosse prevalente rispetto ad altre. L'iscrizione alla Gestione separata del lavoro autonomo prescinde, invece, dal criterio della prevalenza e sarebbe dovuta in caso di compenso erogato al socio amministratore. La gratuità dell'incarico deve, ovviamente, risultare dagli atti sociali.

Riforma del lavoro: quali impatti sulle verifiche ispettive?

Se e' vero che uno degli obiettivi della L. n. 92/2012 e' la lotta ad alcune pratiche datoriali scorrette o fraudolenti, la riforma non potrà non avere delle ripercussioni anche sull'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale.

Premessa generale

A differenza degli ultimi due importanti interventi in materia (L.n. 30/2003 e L.n. 183/2010), la riforma del lavoro non prevede alcuna disposizione volta a rimodulare l'organizzazione o l'attività di vigilanza in sè considerata; tuttavia, visti gli obiettivi anti-frode che si propone, ha sicuramente spuntato gli artigli ai servizi ispettivi competenti in materia, ampliando, da un lato, la gamma delle ipotesi sanzionatorie e, dall'altro, riformulando i presupposti per l'utilizzo delle varie forme contrattuali flessibili, come noto, oggetto di accertamenti ispettivi.

In particolare, sul versante della flessibilità in entrata, il legislatore è intervenuto non solo in materia di contratti intermittenti, introducendo una nuova comunicazione per la chiamata del lavoratore, ma anche in materia di contratti di

### **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

tipo autonomo, prevedendo una serie di presunzioni (assolute e relative) di subordinazione al ricorrere di determinati presupposti; sul versante della flessibilità in uscita, invece, si è speso nella lotta contro la deprecabile pratica delle dimissioni in bianco, stabilendo sia una sanzione ad hoc che una procedura amministrativa per la convalida delle stesse. Lavoro intermittente e comunicazione preventiva di "chiamata"

Una delle novità che maggiormente inciderà sull'attività di vigilanza è rappresentata dall'introduzione di un nuovo obbligo comunicativo a carico dell'impresa che utilizzi dei lavoratori intermittenti.

Il legislatore, infatti, per dissuadere i datori dalla tentazione di registrare sul Libro unico del lavoro un numero di giorni/ore di lavoro inferiori a quelli realmente svolti, ha introdotto una nuova comunicazione, da trasmettere preventivamente rispetto alla singola chiamata ovvero rispetto ad un ciclo integrato di massimo 30 giornate lavorative. La comunicazione andrà inviata alternativamente on line, via fax, a mezzo posta elettronica o sms, agli indirizzi e secondo le modalità (in attesa del Decreto Ministeriale) previsti dalla nota prot. n. 39/0011779 del 9 agosto 2012 del Ministero del Lavoro, oppure agli indirizzi istituzionali delle competenti Direzioni Territoriali del lavoro, così come stabilito da una successiva nota n.12728 del 14 settembre 2012 del medesimo Dicastero.

La mancata o tardiva comunicazione, da non confondere con quella d'assunzione da trasmettere ai Centri per l'Impiego, determinerà la contestazione, per ogni lavoratore, di una sanzione da 400 a 2.400 euro, a cui, tuttavia, non sarà applicabile il procedimento premiale della diffida obbligatoria, vista la espressa insanabilità della violazione.

Nell'ipotesi di mancata risposta alla chiamata da parte del lavoratore, sarà possibile annullare o rettificare la comunicazione entro 48 ore dal giorno in cui la prestazione doveva esser resa. In assenza di questa successiva comunicazione, la circolare n. 20/2012 del Ministero del lavoro, stabilisce che la prestazione sarà considerata effettuata ai fini retributivi e contributivi.

La L. n. 92/2012 ha riformulato anche l'ambito di applicazione del lavoro a chiamata attraverso:

- l'abrogazione dell'art. 37 (contratti a chiamata per week-end o periodi predeterminati dell'anno) demandando così alla contrattazione collettiva sia l'individuazione dei predetti periodi che delle mansioni discontinue che consentano l'accesso a tale fattispecie contrattuale.- la modifica dei requisiti anagrafici che "in ogni caso" e al di fuori delle ipotesi previste dalla contrattazione collettiva (ad oggi stabilite, in via sostitutiva, dal D.M. n. 23 ottobre 2004), potranno consentire l'utilizzo del lavoro intermittente: dai lavoratori con un'età inferiore a 25 anni o superiore a 45 si passa a quelli che non hanno compiuto 24 anni o che abbiano almeno 55 anni.

Appare evidente, anche in questo caso, il coinvolgimento dell'attività di vigilanza, se sol si pensi come il mancato rispetto dei suddetti presupposti (in vigore dal 18 luglio 2013 per i contratti stipulati ante-riforma) determini la trasformazione del rapporto in uno di tipo subordinato a tempo indeterminato, con le ben note conseguenze di carattere contributivo ed amministrativo.

I contratti di tipo autonomo

Come anticipato, la riforma ha cercato di contrastare l'utilizzo scorretto/fraudolento di tali fattispecie contrattuali, al fine di una migliore distribuzione delle tutele dell'impiego, ma anche di evitare fenomeni discorsivi della concorrenza tra le imprese, legati al "gioco al ribasso" del costo del lavoro. Per perseguire tale obiettivo, il legislatore non ha inasprito l'apparato sanzionatorio, bensì ha usato una strategia normativa volta a valorizzare gli elementi tipologici delle varie fattispecie contrattuali di tipo autonomo, attraverso la loro puntualizzazione e l'utilizzo della tecnica delle presunzioni (assolute e relative) di subordinazione. Appare, pertanto, evidente, che la preoccupazione del legislatore sia stata quella di semplificare, per quanto possibile, l'accertamento sul corretto utilizzo di tale categoria di lavoratori. Partendo dal lavoro a progetto, il legislatore ha espunto il vecchio ed equivoco riferimento al "programma o fase di esso", contenuto nell'art. 61, D.lgs. n. 276/2003, ribadendo, a chiare lettere, che il progetto di lavoro non rappresenta una mera modalità esecutiva della prestazione, bensì l'oggetto di tale fattispecie contrattuale.

La naturale conseguenza di tale impostazione, è la rilettura del vecchio art. 69 in termini di presunzione assoluta di subordinazione; il contratto di lavoro a progetto si presume subordinato a tempo indeterminato qualora il progetto sia carente, non contenga la caratteristica della specificità o risultati, nei fatti, disatteso.

Per rispondere alle caratteristiche disegnate dal nuovo art. 61, il progetto dovrà, pertanto, contenere:

1) la descrizione dell'attività del collaboratore, che non potrà estrinsecarsi (almeno fino a quando i contratti collettivi non interverranno sul punto) in mansioni elementari e ripetitive, bensì dovrà essere caratterizzata da uno speciale apporto ideativo; 2) gli obiettivi e i risultati da raggiungere, i quali, non solo non dovranno sovrapporsi all'oggetto sociale della committenza, bensì, come dice da tempo la giurisprudenza, non dovranno coincidere con quelli routinariamente perseguiti dalla stessa.

**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

Fatta questa premessa, è evidente, come anche l'indagine ispettiva, da prevalentemente fattuale divenga preliminarmente oggettuale. Se non esiste l'oggetto del contratto (come detto il progetto specifico), la fattispecie contrattuale in esame non esiste e l'indagine sulle concrete modalità esecutive della prestazione diviene, non superflua, ma sicuramente secondaria.

Proseguendo con le cc.dd. partite iva, il legislatore, introducendo il nuovo art. 69-bis nel D.Lgs. n. 276/2003, non ha fatto altro che ribadire il divieto di collaborazioni coordinate e continuative atipiche scandito dall'art. 61 del medesimo decreto. Anche qui ha disegnato un iter logico circa l'accertamento della reale genuinità della prestazione ex art. 2222 c.c. In altre parole, il disconoscimento in termini di subordinazione della prestazione (almeno sulla carta) autonoma, passerà attraverso l'individuazione delle caratteristiche della continuità, coordinamento e soggezione economica, così come esemplificate dal comma 1, lett. a), b) e c) del nuovo art. 69-bis. Una volta riscontrate tali caratteristiche ed in virtù dell'applicazione degli artt. 61-69, D.lgs. n. 276/2003 alla fattispecie in analisi, l'indagine non potrà che soffermarsi sulla sussistenza di uno "specifico progetto", la cui assenza farà scattare la presunzione assoluta di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Diversamente, ovvero nell'ipotesi di presenza del progetto, l'indagine ispettiva confluirà nella sola riconduzione della prestazione autonoma nell'alveo delle collaborazioni coordinate e continuative, con conseguenze sanzionatorie legate:

1) alla omessa comunicazione d'assunzione al Centro per l'Impiego 2) alle omesse registrazioni sul Libro unico del lavoro 3) al recupero dei premi Inail

Concludendo con l'associazione in partecipazione, la riforma non si è limitata a normare gli ormai noti indizi di non genuinità del contratto, come la mancata partecipazione agli utili o l'assenza di rendicontazione degli stessi, combinandovi il consueto meccanismo di presunzione relativa di subordinazione, ma si è spinta a contingentare l'utilizzo di tale fattispecie contrattuale. Pertanto, in caso di assunzione, nella medesima attività, di un numero di associati superiori a tre, gli organi ispettivi non si limiteranno a disconoscere l'ultimo contratto stipulato in eccedenza, ma travolgeranno tutti i contratti stipulati ai sensi dell'art. 2549 c.c., sempre che uno di questi non sia stato concluso con un parente o affine dell'associante.

Le dimissioni "in bianco"

Al di là della procedura amministrativa di convalida che è condizione sospensiva dell'efficacia delle dimissioni, la L. n. 92/2012, al comma 23, prevede una nuova ipotesi d'illecito: l'utilizzo, rectius abuso, del datore di lavoro del foglio firmato in bianco dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto. Fermo restando la residualità di tale fattispecie illecita rispetto alla sussistenza di eventuali reati (come ad es. la violenza privata, estorsione o truffa), il legislatore non ha inteso punire la mera pratica del foglio firmato in bianco, bensì il suo effettivo utilizzo da parte del datore di lavoro, che potrà concretarsi, a parere dello scrivente, con la conclusione del procedimento di convalida delle dimissioni o con la cessazione del rapporto lavorativo. A differenza della fattispecie illecita in materia di comunicazione dei lavoratori intermittenti, la riforma ha individuato le Direzioni Territoriali del Lavoro quale unico organo competente all'accertamento ed alla irrogazione della sanzione che va da 5.000 a 30.000 euro, con possibile riduzione a 10.000 euro, ai sensi dell'art. 14. L. n. 689/1981.

Conclusioni

Per completezza di trattazione, è bene precisare che la riforma contiene anche altre novità che direttamente o indirettamente avranno delle ripercussioni sull'attività ispettiva, come ad. es. la sanzione per la mancata erogazione di una adeguata indennità ai tirocinanti o le conseguenze legate al mancato rispetto delle clausole legali di stabilizzazione degli apprendisti. Tuttavia, mentre l'applicazione della prima sanzione presuppone la conclusione di un Accordo Stato-Regioni in punto di "congrua indennità", la seconda non rappresenta una vera e propria novità, dal momento che già l'art. 2, comma 1, lett. i) del D.lgs. n. 197/2011 demandava alla contrattazione collettiva l'introduzione di "forme e modalità di conferma in servizio (...), al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato".

Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

**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

## Nuovi co.co.pro.: come "funziona" nei call center?

Stante i nuovi requisiti relativi alla non esecutività e ripetitività delle prestazioni, e le modalità di lavoro di un operatore di call center, le modifiche legislative avrebbero generato un sostanziale blocco dei contratti di lavoro a progetto nel settore.

La legge n. 92/2012 entrata in vigore il 18 luglio scorso ha profondamente riformato il contratto di lavoro a progetto rielaborando i requisiti necessari per una sua corretta stipulazione.

Una delle novità che è destinata ad incidere in modo significativo nelle aziende, è contenuta nell'art. 1, comma 23 che provvede a riscrivere l'articolo 61, comma 1 del decreto legislativo n. 276/2003 secondo cui "Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

Questa modifica legislativa trovava applicazione anche nelle aziende di call center in cui si registra un utilizzo rilevante del contratto a progetto, soprattutto in out bound. Stante i nuovi requisiti relativi alla non esecutività e ripetitività delle prestazioni, e le modalità di lavoro di un operatore di call center, le modifiche legislative avrebbero generato un sostanziale blocco dei contratti di lavoro a progetto nel settore.

In questo quadro giuridico di riferimento si colloca il decreto legge 22 giugno 2012 n° 83, così come modificato e convertito in Legge 7 agosto 2012 n° 134 il quale all'articolo 24-bis), comma 7 stabilisce che all'articolo 61, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, dopo le parole: "rappresentanti di commercio" sono inserite le seguenti: "nonché delle attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso call center 'out bound' per le quali il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento".

In primo luogo va verificato il campo di applicazione delle nuove disposizioni sopra richiamate ciò in quanto il comma 1 dell'articolo 24-bis precisa che "Le misure del presente articolo si applicano alle attività svolte da call center con almeno venti dipendenti".

Si ritiene, tuttavia, che tale precisazione non possa trovare applicazione con riferimento al successivo comma 7.

Infatti, la legge in questione modificando il comma 1 dell'articolo 61 del D.Lgs. 276/2003 estende, senza alcuna limitazione, le novità a tutte le aziende di call center indipendentemente dalle loro dimensioni. Ne consegue, dunque, che il richiamo previsto nell'articolo 24-bis, comma 1 deve essere riferito alla previsione legislativa contenuta dal secondo al sesto comma della stessa norma.

In considerazione del fatto che la norma in questione è entrata in vigore il 12 agosto 2012, si pone il problema della legittimità dei nuovi contratti a progetto nel settore dei call center avviati nel periodo che intercorre tra il 18 luglio 2012 (data di entrata in vigore della legge n. 92/2012) e l'11 agosto 2012.

### **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

Infatti, in questo periodo temporale trova piena applicazione, anche nel settore dei call center, le previsioni limitative circa la non esecutività e ripetitività del progetto.

Sul punto, si ritiene che relativamente ai contratti a progetto sottoscritti in questo ambito temporale - indipendentemente dalla loro decorrenza - trovano applicazione le presunzioni introdotte dalla legge 92/2012.

*A cura dell' ufficio studi*

Speciale D.L. Sviluppo-bis

### **Start up innovative, contratti di lavoro a termine in deroga**

Le start up possono stipulare contratti di lavoro a termine in deroga sia al D.Lgs. n. 368/2001 sia al contratto a causale di cui alla legge n. 92/2012. Le nuove disposizioni si applicano per il periodo di 4 anni dalla data di costituzione della società o per il più limitato periodo previsto per quelle già esistenti; come può operare il datore di lavoro decorsi i termini massimi previsti di durata del contratto o dei contratti a termine stipulati?

Fra le ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese contenute nel decreto sviluppo approvato nel Consiglio dei Ministri del 4 u.s., rientrano le disposizioni a favore delle imprese start-up innovative, intese quali società di capitali, costituite anche in forma cooperativa, di diritto italiano ovvero una Societas Europae, residente in Italia ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, le cui azioni o quote rappresentative del capitale sociale non sono quotate su un mercato regolamentato o su un sistema multilaterale di negoziazione, che possiede i requisiti

Oltre che agevolazioni fiscali e finanziarie, il decreto riconosce a queste società la possibilità di stipulare contratti di lavoro a termine in deroga sia al D.Lgs. n. 368/2001 sia al contratto a causale di cui alla legge n. 92/2012.

Le nuove disposizioni si applicano per il periodo di 4 anni dalla data di costituzione della start up o per il più limitato periodo previsto per le società già esistenti che, in possesso dei requisiti richiesti, possono essere definite come start-up.

Ciò premesso, interessa qui rilevare le previsioni in materia di rapporto di lavoro subordinato, in particolare per quanto attiene al contratto a tempo determinato stante che viene previsto che - quando il contratto è stipulato da una start up - le ragioni di cui all'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001 si intendono sussistenti.

**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 contratto a tempo determinato di cui si è detto può essere stipulato per una durata minima di sei mesi ed una massima di trentasei mesi. Peraltro va considerato che entro il limite di durata massima, successivi contratti a tempo determinato possono essere stipulati, per lo svolgimento delle attività di cui al comma 1, senza l'osservanza dei termini di cui all'articolo 5, comma 3, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, o anche senza soluzione di continuità. Vale a dire che viene meno l'obbligo di rispettare l'intervallo di tempo previsto fra un contratto e l'altro, anche a seguito delle modifiche apportate al suddetto decreto legislativo dalla legge n. 92/2012.

Peraltro per quanto non disposto diversamente, ai contratti a tempo determinato delle start up "si applicano le disposizioni del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368. Viene però specificatamente stabilito che, tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, decorsi i termini massimi previsti di durata del contratto o dei contratti a termine stipulati, può procedersi esclusivamente con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, rimanendo preclusa la possibilità di stipulare altre tipologie di rapporti di lavoro, compresi quelli di natura autonoma.

Vale ancora la pena considerare che ai rapporti di lavoro instaurati dalle start up non si applica il contributo addizionale dell'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali previsto dall'articolo 2, comma 28, della legge n. 92/2012.

Qualora sia stato stipulato un contratto a termine, applicando le disposizioni del nuovo decreto sviluppo da parte di una società che non risulti avere i requisiti di start up innovativa, il contratto si considera stipulato a tempo indeterminato e trovano applicazione le disposizioni derogate dalla norma in commento.

Fra le altre misure in materia di lavoro subordinato volte a favorire le start-up, si segnala inoltre la deroga al requisito codicistico dell'equivalenza professionale, di cui all'articolo 2013 c.c., ritenendo soddisfatto detto requisito anche qualora il lavoratore vengano attribuiti, in modo non prevalente, mansioni inferiori o superiori all'inquadramento contrattuale.

a

## Lavoro intermittente, è la DTL competente a irrogare le sanzioni

In risposta ad un quesito posto dall'INAIL, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali chiarisce che la competenza ad irrogare la sanzione amministrativa per la mancata comunicazione dell'utilizzo di prestazioni di natura intermittente è del personale di vigilanza in servizio presso gli Uffici territoriali del Ministero stesso.

Con la Riforma del mercato del Lavoro (Legge n. 92/2012) è stato inserito nel nostro ordinamento l'obbligo di comunicazione preventiva dell'utilizzo di prestazioni di lavoro intermittente alla Direzione del Lavoro competente per territorio.

L'obbligo in questione va assolto prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni ed attualmente tale

### **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

comunicazione può essere effettuata mediante fax o posta elettronica, anche non certificata, mentre è in via di implementazione la modalità di trasmissione della comunicazione mediante SMS.

Stante quanto sopra, a seguito di richiesta di parere dell'INAIL, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha chiarito che, in assenza di previsioni contrarie e visto che i destinatari della comunicazione sono gli Uffici territoriali del Ministero stesso, si ritiene che la competenza ad irrogare la sanzione amministrativa di cui al comma 3 bis, art. 35 D.Lgs. n. 276/2003, nel caso di mancato adempimento della suddetta comunicazione, vada attribuita in via esclusiva al personale di vigilanza in servizio presso i suddetti Uffici.

(Nota Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 12/10/2012, n. 18271)  
16/10/201

La Cassazione puntualizza i limiti

## Responsabilita' diretta dell'azienda per le violazioni in materia di sicurezza sul lavoro

Con la sentenza n. 40070 del 10 ottobre 2012 della IV Sezione Penale la Suprema Corte interviene sull'articolo 25-septies del decreto legislativo n. 231/2001, in materia di responsabilita' amministrativa dell'azienda per violazione di norme di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in particolare in merito al caso di responsabilita' diretta di una societa' cooperativa a responsabilita' limitata condannata dal Tribunale per il delitto di lesioni personali colpose con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro per colpa generica (nella specie della negligenza) e per colpa specifica (in ragione della violazione delle disposizioni a tutela della conformita' e regolarita' delle attrezzature di lavoro), per lesioni personali gravi aggravate.

Con la sentenza n. 40070 del 10 ottobre 2012 della IV Sezione Penale la Suprema Corte interviene sull'articolo 25-septies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, introdotto il 25 agosto 2007 dall'articolo 9 della legge 3 agosto 2007, n. 123, e in seguito modificato dall'articolo 300 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (cd. *Testo Unico della Sicurezza sul Lavoro*), in materia di responsabilità amministrativa dell'azienda per violazione di norme di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

La norma disciplina la specifica responsabilità penale amministrativa diretta in capo alle imprese e agli enti datoriali per le ipotesi delittuose di cui agli articoli 589 (omicidio colposo) e 590 (lesioni colpose gravi o gravissime) del codice penale, in condizioni attinenti alla violazione di norme antinfortunistiche: entrambi i reati che presuppongono una responsabilità penale diretta della persona giuridica datrice di lavoro sono di natura colposa e non dolosa.

In particolare si tratta di una colpa cd. "specificata" (o "normativa") di cui all'art. 43 cod. pen., in ragione del quale si ha "colpa specifica" quando chi agisce opera con "inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline".

Nella fattispecie in esame, in effetti, l'art. 25-septies del d.lgs. n. 231/2001 come novellato dall'art. 300 del d.lgs. 81/2008, si riferisce, fin dalla rubrica, a reati commessi con "violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro".

### **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

In particolare la sentenza n. 40070/2012 GRATIS 40070/2012 interviene su un caso di responsabilità diretta di una società cooperativa a responsabilità limitata condannata dal Tribunale di Pinerolo (con sentenza n. 374 del 13 aprile 2011 per il delitto di lesioni personali colpose con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro per colpa generica (nella specie della negligenza) e per colpa specifica (in ragione della violazione delle disposizioni a tutela della conformità e regolarità delle attrezzature di lavoro, artt. 70, 71 e 87 del d.lgs. n. 81/2008), per lesioni personali gravi aggravate (ai sensi dell'art. 590, commi 2 e 3, cod.pen.).

In particolare la cooperativa era stata condannata, in forza di patteggiamento (ai sensi dell'art. 444 cod. proc. pen.), per la inadeguatezza della macchina utensile utilizzata da una lavoratrice che aveva riportato l'amputazione della falange distale del terzo dito della mano sinistra, alla sanzione pecuniaria di 25.800 euro.

Per espressa previsione di legge si hanno lesioni "gravi" (ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen.), appunto, quando dal fatto deriva una malattia che mette in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o una incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni oppure se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo, mentre le lesioni sono "aggravate" (ai sensi dell'art. 590, comma 3, cod.pen.), specificamente, quando il fatto è commesso per violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Per il reato di lesioni personali gravi aggravate, dunque, all'impresa deve essere applicata, in base all'art. 25-septies del d.lgs. n. 231/2001, una sanzione pecuniaria amministrativa in misura non superiore a 250 quote (peraltro, nel silenzio della norma, una interpretazione di tipo sistematico, porta a ritenere che la sanzione pecuniaria non possa essere in misura inferiore a 100 quote, per effetto dell'art. 10, comma 2, del d.lgs. n. 231/2001, in base al quale "la sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille").

Invero, ai sensi dell'articolo 10, comma 3, del decreto legislativo n. 231/2001, il valore di una singola quota va da 258 euro a 1549 euro, da commisurarsi in relazione alle "condizioni economiche e patrimoniali dell'ente" (articolo 11, comma 2, del d.lgs. n. 231/2001) e non è ammesso il pagamento in misura ridotta. Ne deriverebbe, astrattamente, che la sanzione pecuniaria non potrà essere superiore alla somma determinata fra un minimo di 64.500 e un massimo di 387.250 euro in base alle condizioni economiche dell'impresa (250 quote) e non potrà essere inferiore alla somma determinata fra un minimo di 25.800 e un massimo di 154.900 euro (100 quote).

Tuttavia, l'art. 12 del d.lgs. n. 231/2001 stabilisce che la sanzione pecuniaria è ridotta della metà se l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo ovvero se il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità (comma 1), ma anche che la sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso ovvero è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (comma 2), mentre quando concorrono entrambe le condizioni previste dal secondo comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi (comma 3). L'art. 12, comma 4, del d.lgs. n. 231/2001 prevede che in ogni caso la sanzione pecuniaria ridotta non può essere inferiore a 10.329 euro.

In questa prospettiva il Tribunale di Pinerolo aveva determinato il valore di una quota nella misura pari a 86 euro (applicando la riduzione a un terzo del valore minimo base individuato dal d.lgs. n. 231/2001 nella

**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

misura pari a 258 euro), calcolando però la sanzione pecuniaria per un coefficiente di 300 quote nella misura pari a 25.800 euro.

La sentenza Cass. Pen., Sez. IV, n. 40070/2012 GRATIS 40070/2012, nel decidere l'accoglimento del ricorso proposto per inosservanza o erronea applicazione della legge (art. 606, comma 1, *lett. b*, cod. proc. pen.), ha confermato la misura del valore assegnato ad ogni singola quota, ma ha proceduto a rideterminare l'ammontare complessivo della sanzione irrogabile alla cooperativa nella misura pari a 21.500 euro per un coefficiente di 250 quote, vale a dire nei limiti massimi sanciti dall'art. 25-septies, comma 3, del d.lgs. n. 231/2001.

In proposito, infatti, la Suprema Corte espressamente afferma che *“non poteva applicarsi come pena base per il calcolo della pena finale la sanzione pecuniaria in misura di 300 quote, poiché la pena edittale massima prevista per questi casi non può essere superiore a 250 quote”*, ne conseguiva che la pena concordata fra le parti, ai sensi dell'art. 444 cod. proc. pen., doveva ritenersi *“non legale”* e, pertanto, la sentenza impugnata doveva essere annullata senza rinvio, limitatamente alla misura della sanzione pecuniaria amministrativa.

Per completezza, va rilevato che, sotto un profilo oggettivo, per effetto dell'art. 5, comma 1, prima parte, del decreto legislativo n. 231/2001, il criterio in base al quale si ascrive all'impresa la responsabilità diretta per il delitto commesso dai suoi rappresentanti o comunque da coloro che per essa operano, esercitandone di fatto la gestione o il controllo, consiste in un *“interesse”* (prefigurato quale conseguenza del reato) o nel *“vantaggio”* (utilità concretamente conseguita dal reato); per il reato di lesioni colpose con violazione di norme poste a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, il vantaggio (*ex post*) e l'interesse (*ex ante*) riguardano, sostanzialmente, i risparmi economici e la maggiore conseguente competitività dell'impresa in ragione dell'abbattimento dei costi per interventi e misure di prevenzione e protezione.

Peraltro, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del decreto legislativo n. 231/2001, l'azienda potrà vedersi esonerata da ogni responsabilità (si veda in proposito la sentenza del GIP del Tribunale di Milano del 17 novembre 2009), sia ai fini dell'applicazione delle sanzioni, qualora dimostri, fornendone idonea prova, che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (si tenga presente circa il MOG in materia di sicurezza sul lavoro la previsione normativa contenuta nell'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008, nonché quanto sancito dal Ministero del Lavoro nella Lettera circolare n. 15816 dell'11 luglio 2011 che divulga il documento approvato dalla Commissione consultiva e permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro in data 20 aprile 2011); - il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; - le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione; - non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto.

Peraltro, con riferimento ai reati enucleati nell'articolo 25-septies del decreto legislativo n. 231/2001 sembrano non residuare molti spazi per la possibilità di escludere la responsabilità dell'ente, giacché riguardo ai delitti colposi i modelli organizzativi, pur potendo esplicitare una funzione *“liberatoria”* per l'impresa, in astratto, non impediranno l'accertamento delle violazioni degli obblighi e delle responsabilità individuali con le inevitabili ripercussioni sull'ente.

**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

Lavoro a tempo determinato

## Riforma lavoro: successione di contratti e intervallo temporale minimo

### Domanda

Con le modifiche apportate alla riforma del lavoro dal decreto sviluppo vi è l'obbligo per l'azienda di stipulare un nuovo contratto a termine non appena decorsi i venti (o trenta) giorni?

### Risposta

La disciplina della successione di contratti a tempo determinato è stata recentemente modificata dalla L. n. 92/2012 (c.d. Riforma Fornero), a sua volta poi integrata dal D.L. 83/2012 (c.d. Decreto Sviluppo, convertito in L. n. 134/2012).

La Riforma Fornero ha aumentato l'intervallo di tempo minimo che deve intercorrere tra due successivi contratti a termine tra le stesse parti: l'intervallo è oggi di sessanta giorni (in precedenza era di dieci giorni) se il primo contratto a termine aveva durata non superiore a sei mesi, di novanta giorni (in precedenza erano venti giorni) se il primo contratto a termine aveva durata superiore a sei mesi.

Peraltro, i predetti intervalli minimi possono essere ridotti, rispettivamente, fino a venti e trenta giorni nelle ipotesi previste dall'art. 1, comma 9, lett. h) della L. n. 92/2012 e cioè:

a) se ciò è previsto dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato: dall'avvio di nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente (in assenza di un intervento della contrattazione collettiva, trascorsi dodici mesi spetterà al Ministero del lavoro, sentite le organizzazioni sindacali, individuare le specifiche condizioni in cui operano le riduzioni sopra indicate);

b) per le attività di cui al comma 4-ter dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001, ossia per le attività stagionali definite dal D.P.R. n. 1525/1963, e successive modifiche ed integrazioni, e per quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative (previsione aggiunta dal c.d. Decreto Sviluppo);

c) in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (previsione aggiunta dal c.d. Decreto Sviluppo).

### **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

Peraltro, si evidenzia che, anche nelle ipotesi predette, l'azienda può lasciar decorrere un intervallo di tempo superiore a venti o trenta giorni; la legge, infatti, impone alle parti solo il rispetto di intervalli temporali minimi, per prevenire utilizzi distorti del contratto a termine.

Nel caso di specie, pertanto, anche se fossimo in presenza di una delle ipotesi sopra indicate nelle quali è consentita una riduzione dell'intervallo minimo fino a venti o trenta giorni, nessun obbligo vi sarebbe per l'azienda di stipulare un nuovo contratto a termine non appena decorsi i venti (o trenta) giorni, ben potendo la stessa lasciar decorrere un periodo di tempo più lungo.

**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