

AREA PAYROLL

LAVORO NEWS SETTEMBRE 2012 Roma li 03/09/2012

Verbali degli ispettori INPS attendibili «fino a prova contraria»

Per la Cassazione, pur non facendo piena prova, conservano una grande importanza nella qualificazione del rapporto di lavoro

Nell'accertare in sede giudiziale la natura – subordinata o autonoma – di un rapporto di lavoro, i rapporti redatti dagli **ispettori dell'INPS** possiedono una **credibilità** che può essere inficiata solo da una prova contraria.

Tuttavia, tale attendibilità sussiste soltanto qualora il rapporto redatto dai funzionari ispettivi dell'Istituto di previdenza sia in grado di esprimere **ogni elemento** su cui si basa, in particolare attraverso i **verbali allegati**.

Questo il principio di diritto affermato dalla Corte di Cassazione, con la sentenza n. [14965](#) depositata.

Nel caso di specie, in seguito ad un'ispezione da parte di funzionari INPS, veniva accertata la **natura subordinata** – e non autonoma – di un rapporto di lavoro instaurato tra una lavoratrice e una società immobiliare. Nell'occasione, gli ispettori avevano riscontrato – anche sulla base di una precedente ispezione della Guardia di Finanza – elementi ritenuti importanti ai fini di tale qualificazione, come i fogli presenza dai quali si rilevava la **regolarità** e la **continuità** della prestazione per circa 4 ore giornaliere (orari tipici del part-time), un evidente inserimento nell'**organizzazione dell'azienda**, nonché la presenza di **compensi** calcolati sulla base delle **ore di lavoro** e caratterizzati da importi sempre analoghi, e così via.

Nell'*iter* processuale che ne è seguito, il datore di lavoro è risultato perdente sia in primo grado che in appello, con conseguente **conferma** degli **addebiti contributivi** pretesi dall'INPS in seguito all'ispezione. Tutto ciò nonostante l'azienda lamentasse la mancata considerazione, da parte dei giudici di merito, di alcuni elementi ritenuti incompatibili con la subordinazione quali, ad esempio, la **non esclusività** delle prestazioni lavorative, la modalità di erogazione dei compensi e l'**autonomia organizzativa** della lavoratrice.

Nel ricorso per Cassazione, il datore di lavoro denuncia la violazione e falsa applicazione dell'art. 2094 c.c., relativamente al riconoscimento della natura subordinata del rapporto, nonché dell'art. 116 c.p.c., attinente alle **modalità di valutazione** delle prove da parte del giudice.

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 concreto, il ricorrente contesta il giudizio espresso dai giudici di merito esclusivamente sulla base di quanto riportato nei verbali del personale ispettivo dell'INPS, ritenuti talvolta privi di efficacia probatoria, e senza prendere in considerazione le presunte prove contrarie proposte dal datore di lavoro.

Per la Corte di Cassazione, il motivo del ricorso è infondato, spiegando, in via preliminare, che il punto focale è il **valore probatorio** da attribuire ai **verbali di accertamento amministrativi**, in questo caso dell'INPS.

In tal senso, i giudici di legittimità richiamano il principio di diritto secondo cui i rapporti di ispezione redatti dai funzionari degli Istituti previdenziali, in merito ad **informazioni acquisite da terzi**, “pur non facendo piena prova fino a querela di falso, per loro natura hanno un'attendibilità che può essere infirmata solo da una prova contraria qualora il rapporto sia in grado di esprimere ogni elemento da cui trae origine”.

Se i verbali non vengono acquisiti, valgono altri elementi probatori

Tuttavia, come precisato nella sentenza di legittimità in esame, un ruolo fondamentale per la credibilità del rapporto ispettivo lo giocano i verbali che devono essere allegati.

Infatti, questi ultimi rappresentano la “fonte di conoscenza riferita dall'ispettore nel rapporto”, e possono essere acquisiti in modo da consentire al giudice una loro valutazione ai fini della formazione del proprio convincimento.

A tal proposito, nella sentenza in argomento si avverte che, qualora i predetti verbali **non vengano acquisiti**, il rapporto ispettivo assume, con riguardo alle informazioni apprese da terzi, un valore determinabile in concorso con altri elementi probatori.

Risulta dunque corretta la decisione dei giudici di appello, formatasi non solo sulla base **dell'acquisizione del verbale di accertamento** dell'INPS, in cui, peraltro, si evidenziava anche una precedente ispezione della Guardia di Finanza, nella quale erano già emersi diversi elementi idonei a qualificare come subordinato il rapporto di lavoro in oggetto, ma anche valutando gli **indici rivelatori** della subordinazione in linea con l'orientamento della Corte di Cassazione.

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 progetto

Call center outbound

Domanda

E' possibile stipulare dal 18 luglio 2012 contratti a progetto per call center outbound?

Risposta

Si. Si veda il c.d. "decreto sviluppo" n. 83/2012 che ha modificato il comma 1 dell'articolo 61 del D.Leg. 276/2003, consentendo il contratto di lavoro a progetto nella attività indicata, a condizione che si osservino i minimi contrattuali stabiliti.

Lavoro intermittente

Un contratto a chiamata può essere prorogato per le prestazioni di lavoro discontinuo?

Domanda

Posso prorogare un contratto a chiamata senza obbligo di risposta instaurato come aiuto cameriera in un ristorante sulla base del decreto 23 ottobre 2001 e da tabella al regio decreto 2657/23 in data 31 maggio 2012, con scadenza 10 settembre 2012?

Risposta

La disciplina del contratto di lavoro intermittente (detto anche "a chiamata"), di cui agli artt. da 33 a 40 del D.Lgs. n. 276/2003, è stata recentemente modificata dai commi 21 e 22 dell'art. 1 della L. n. 92/2012 (c.d. Riforma Fornero), che hanno tra l'altro ridefinito le ipotesi di legittimo ricorso al lavoro intermittente.

A partire dal 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della L. n. 92/2012, il contratto di lavoro intermittente può essere in ogni caso concluso con soggetti con meno di 24 anni di età (in tal caso, le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età) o con soggetti con più di 55 anni di età; inoltre, è abrogato l'art. 37 del D.Lgs. n. 276/2003 e, dunque, dal 18 luglio 2012 il lavoro intermittente può essere utilizzato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo secondo le esigenze ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana del mese o dell'anno individuati dalla contrattazione collettiva, oppure, nelle more dell'intervento della contrattazione collettiva, nelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo elencate nella tabella approvata con R.D. n. 2657/1923. In base al comma 22 dell'art. 1 della L. n. 92/2012, i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti al 18 luglio 2012, che non siano compatibili con la nuova disciplina del contratto di lavoro intermittente, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge stessa. Pertanto, come precisato dalla Circolare n. 20 del 2012 del Ministero del lavoro, a partire dal 18 luglio

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

2012 non è possibile stipulare contratti di lavoro intermittente secondo la previgente disciplina, ovvero con soggetti che abbiano compiuto 24 anni o con età inferiore a 55 anni, nonché per prestazioni da rendersi ai sensi dell'abrogato art. 37 del D.Lgs. n. 276/2003; i contratti stipulati prima del 18 luglio 2012 sia in forza dei vecchi requisiti soggettivi che per i periodi predeterminati ex art. 37 del D.Lgs. n. 276/2003 potranno continuare ad operare fino al 18 luglio 2013 secondo le previgenti causali. Alla luce di quanto esposto e della ratio delle norme citate, pare potersi ritenere che il contratto di lavoro a chiamata di cui al quesito possa essere prorogato solo se sia compatibile con l'attuale quadro regolatorio dell'istituto. Nel caso di specie, il contratto di lavoro a chiamata pare compatibile con la disciplina di cui alla L. n. 92/2012, posto che risulta instaurato con riferimento alle tipologie di attività elencate nella tabella approvata con R.D. n. 2657/1923, e quindi pare possibile prorogarlo.

Collaborazione coordinata e continuativa

Come inquadrare il lavoro degli amministratori delle società?

Domanda

Un partecipante (consigliere) al cda di una società per azioni responsabile dell'area ricerca e sviluppo della stessa vi lavora occupando una postazione fissa e esercitando regolarmente il ruolo di riporto gerarchico e funzionale nei confronti dei dipendenti della funzione. E' ravvisabile qualche elemento di rischio di riconfigurazione del rapporto quale lavoro dipendente e conseguenti sanzioni in sede di eventuali accertamenti ispettivi?

Risposta

Con riferimento alle attività dei soci e degli amministratori di una società deve essere valutato in concreto il tipo di prestazione lavorativa effettivamente resa dal soggetto che occupa una postazione fissa in azienda.

Se, infatti, per le attività gestionali, l'art. 61, comma 3, del d.lgs. n. 276/2003, ha escluso dal campo di applicazione delle norme sul lavoro a progetto - consentendo l'attuazione di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa - i componenti degli organi di amministrazione e di controllo delle società, tuttavia, permane evidentemente la possibilità di riconoscere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato se viene svolta una attività distinta e ulteriore rispetto a quella insita nella qualità di amministratore della società.

Nel caso rappresentato, peraltro, non già la mera circostanza della postazione fissa in azienda (che appare coerente con il ruolo di partecipante al CdA aziendale e astrattamente riconducibile anche ad una collaborazione coordinata e continuativa per le attività gestionali proprie del componente dell'organo di amministrazione), quanto lo svolgimento delle funzioni proprie di "responsabile dell'area ricerca e sviluppo" della società in un pieno e riconosciuto inserimento organico, esercitando ordinariamente anche un ruolo di tipo gerarchico nei confronti dei dipendenti addetti alla medesima funzione, sembra palesare con evidenza il rischio di attivazione di un contenzioso in sede amministrativa nel caso di una verifica ispettiva.

In linea generale, infatti, si ritiene perfettamente compatibile il rapporto di lavoro subordinato con la qualità di componente del CdA e di amministratore quando è agevolmente configurabile, come nel caso 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

specie, una volontà della società ben distinta da quella del consigliere di amministrazione (cfr. in analogia Cass. 25 maggio 1991, n. 5944).

Va dunque tenuto presente che il riconoscimento del rapporto di lavoro subordinato si fonderà sulle circostanze lavorative di fatto acclamate dal personale ispettivo, acquisendo anche dichiarazioni dai lavoratori che operano alle dipendenze del soggetto di che trattasi, oltreché dello stesso consigliere di amministrazione, potendosi evidenziare sia l'inserimento organico completo di questi nell'organico aziendale e, d'altro canto, la collocazione in superiorità gerarchica dello stesso nei confronti dei dipendenti addetti al settore affidato alla responsabilità del soggetto.

Concludendo, pertanto, sulla base degli elementi forniti dall'interrogante, il rischio di una azione ispettiva con esito sfavorevole all'azienda per il riconoscimento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato nella situazione rappresentata deve dirsi piuttosto rilevante.

Le considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene.

Licenziamento individuale

Riforma lavoro: procedura preventiva avanti la competente Direzione territoriale del lavoro

Domanda

In merito all'obbligo della procedura del licenziamento per g.m.o. per ditte con + 15 dipendenti, qual è la procedura preventiva avanti alla D territoriale del lavoro?

Risposta

La legge n. 92/2012 ha sostituito l'art. 7 della l. n. 604/1966, recante norme sui licenziamenti individuali e ha disposto, per il datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, comma ottavo, l. n. 300/1970, nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la comunicazione alla Direzione territoriale del lavoro dell'intenzione di licenziare e la convocazione presso la stessa ai fini di esperire il tentativo di conciliazione tra le parti prima che sia disposto il licenziamento per giustificato motivo oggettivo. La nuova normativa si ritiene applicabile anche al caso di licenziamento individuale per fine lavori in edilizia dal momento che tale ipotesi, secondo la giurisprudenza prevalente concretizza un caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (cfr. Cass. Sez. Lavoro n. 17273/2011).

Per quanto riguarda il preavviso, il comma 41 dell'art. 1 della legge n. 92/2012 prevede che il licenziamento produca effetto dal giorno di comunicazione dell'avvio della procedura avanti alla DTL, ed il periodo nel frattempo trascorso (nel quale di norma il dipendente avrà proseguito la prestazione) si considera come preavviso. Esperita la procedura avanti alla DTL, che si deve concludere entro 20 giorni dal momento in cui la DTL ha trasmesso la convocazione alle parti, salvo diverso accordo tra le parti e se non si è raggiunto un accordo sulla risoluzione del rapporto, il datore di lavoro potrà procedere ad inviare al lavoratore la lettera di licenziamento, tenendo conto, per il termine finale della prestazione, dei giorni di preavviso già trascorsi.

Qualora la DTL non concludesse la procedura nei 20 giorni prescritti, salvo diverso accordo tra le parti, il datore di lavoro potrà procedere a comunicare al lavoratore il licenziamento senza attendere oltre.

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

Per fare un esempio concreto: il datore di lavoro comunica l'intenzione di licenziare con lettera in data 10 settembre 2012; l'eventuale periodo di preavviso di un mese dovrebbe iniziare il 16 settembre 2012; la DTL convoca le parti il 15 settembre 2012 per un incontro il 20 settembre 2012; se entro 20 giorni dal 15 settembre 2012 (cioè il 5 ottobre 2012) la procedura non si conclude, l'azienda potrà licenziare con decorrenza dal 10 settembre 2012 ma inizio del preavviso dal 16 settembre 2012 che quindi terminerà il 16 ottobre 2012.

26/09/2012.

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