

INFORMACOOP

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

in collaborazione con



SER.COOP.DE.
Servizi alla Cooperazione Delegati s.c.

Specialisti per le Cooperative



Informacoop n. 07

05 Marzo 2018

Sommario

LEGGE DI BILANCIO 2018: AGEVOLAZIONI ALLE ASSUNZIONI	1
SANZIONI IN CASO DI OMESSA SORVEGLIANZA DEI LAVORATORI	13
LA GESTIONE DELLA CONTRAzione DI ATTIVITÀ E DELLE PREROGATIVE DELLA COOPERATIVA RISPETTO AI SUOI SOCI-LAVORATORI DIPENDENTI	14
LAVORO AGILE: PROFILI ASSICURATIVI E TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA	16

LEGGE DI BILANCIO 2018: AGEVOLAZIONI ALLE ASSUNZIONI

L'INPS ha emanato la circolare n. 40 del 2 marzo 2018, con la quale fornisce le istruzioni operative e contabili sull'esonero contributivo per le nuove **assunzioni di giovani con contratto di lavoro a tempo indeterminato**, ai sensi dell'art. 1, commi 100-108 e 113-114, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205.

Allo scopo di promuovere forme di occupazione giovanile stabile, l'articolo 1, commi 100-108 e 113-114, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (di seguito, anche "Legge di Bilancio 2018"), ha introdotto un **nuovo esonero** dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro **in relazione alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti effettuate a partire dal 1° gennaio 2018**. La suddetta disposizione, in forza di quanto previsto dall'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, trova applicazione per le assunzioni riguardanti i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri.

Il predetto beneficio **si applica a tutti i datori di lavoro privati**.

Restano **esclusi dal beneficio, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 114, della citata legge, i rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico**, in relazione ai quali il quadro normativo in vigore già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

- L'esonero contributivo in oggetto spetta **a condizione che l'assunzione con contratto di lavoro subordinato riguardi soggetti che non abbiano compiuto il trentesimo anno di età e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.**

Per le sole assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2018, la norma, al comma 102, prevede che **il limite di età del soggetto da assumere sia innalzato fino ai trentacinque anni.**

- La misura dell'incentivo **è pari al 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua**, da riparametrare e applicare su base mensile.
- **La durata del beneficio è pari a trentasei mesi a partire dalla data di assunzione.**
- **La medesima agevolazione può essere riconosciuta nelle ipotesi di mantenimento in servizio, decorrente dal 1° gennaio 2018, del lavoratore al termine del periodo di apprendistato, a condizione che il lavoratore, al momento del mantenimento in servizio, non abbia compiuto il trentesimo anno di età. Nella suddetta fattispecie, il beneficio trova applicazione per un periodo massimo di dodici mesi, fermo restando l'importo massimo pari a 3.000 euro.**

L'esonero è, inoltre, elevato nella misura del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per trentasei mesi a partire dalla data di assunzione e sempre nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, da riparametrare e applicare su base mensile, nelle ipotesi in cui le assunzioni a tempo indeterminato riguardino giovani che, nei sei mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

NATURA DELL'ESONERO CONTRIBUTIVO

Il suddetto esonero costituisce **una misura strutturale** volta a creare uno speciale regime contributivo relativo ai contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti di cui al d.lgs. n. 23/2015, con la precipua finalità della creazione di forme di occupazione giovanile stabile.

In relazione alla normativa comunitaria, il beneficio in trattazione, ancorché costituisca una misura di riduzione del costo del lavoro con l'utilizzo di risorse statali, **si caratterizza come intervento non solo strutturale ma anche generalizzato**, ovvero potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale.

Per le sue caratteristiche la norma non risulta, conseguentemente, idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale. **Pertanto, la disciplina del predetto esonero non è riconducibile tra quelle disciplinate dall'articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (aiuti concessi dallo Stato ovvero mediante risorse statali).**

DATORI DI LAVORO BENEFICIARI DELL'ESONERO CONTRIBUTIVO

L'incentivo in oggetto è **riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati**, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi **compresi i datori di lavoro del settore agricolo**.

L'esonero contributivo in oggetto non si applica nei confronti della **pubblica amministrazione**, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001.

Ciò premesso, il beneficio in oggetto si applica ai seguenti datori di lavoro:

- a) **datori di lavoro imprenditori.** Come è noto, l'articolo 2082 del c.c. definisce imprenditore chi esercita professionalmente una attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni e servizi. La giurisprudenza di legittimità ha precisato che l'attività economico-produttiva che caratterizza l'impresa deve avere la finalità di produrre entrate superiori rispetto ai costi di produzione; a tal fine, è sufficiente, ai fini dell'economicità dell'attività, l'idoneità, almeno tendenziale, a ricavare dalla cessione dei beni o dei servizi prodotti quanto occorre per compensare i fattori produttivi impiegati e cioè a perseguire tendenzialmente il pareggio di bilancio (Cass., SS.UU. 11 aprile 1994, n. 3353).
- b) **datori di lavoro non imprenditori.** Sono tali i datori di lavoro privati che non svolgono attività imprenditoriale ex articolo 2082 c.c., quali, ad esempio, associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc..

RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI

L'esonero contributivo di cui all'articolo 1, ai commi 100-108 e 113-114, della Legge di Bilancio 2018 **riguarda tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato (sia nuove assunzioni che trasformazioni di precedenti rapporti a termine**, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 107, della legge n. 205/2017) fermo il rispetto del requisito anagrafico in capo al lavoratore alla data della nuova assunzione o della conversione a tempo indeterminato, compresi i casi di regime di part-time, con l'eccezione, come previsto dall'articolo 1, comma 114, dei contratti di apprendistato e lavoro domestico.

Considerata la ratio della legge n. 205/2017, consistente nella volontà di incentivare l'adozione, nella regolazione delle forme di occupazione giovanile, della tipologia contrattuale per sua natura caratterizzata da requisiti fondanti di stabilità - il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti – **non rientra fra le tipologie incentivate l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, di cui agli articoli 13 -18 del d.lgs. n. 81/2015, ancorché stipulato a tempo indeterminato.**

Analogamente, **non rientra nell'ambito di applicazione della norma in trattazione il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale**. Al riguardo, si fa presente, come già chiarito in premessa, che l'articolo 1, commi 100-108 e 113-114, della Legge di Bilancio 2018, trova applicazione per le assunzioni di lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, che, in proposito, specificamente prevede che il suo campo di applicazione sia limitata alle assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato riguardanti lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri.

In considerazione della circostanza che l'agevolazione di cui si tratta si riferisce alle sole assunzioni a tempo indeterminato di giovani, si precisa che la **stessa non possa trovare applicazione nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionali disciplinate dall'articolo 54-bis del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla legge n. 96 del 21 giugno 2017.**

L'esonero contributivo è, invece, applicabile ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge n. 142/2001.

Considerata, infine, la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, da ultimo affermata con il d.lgs. n. 150 del 2015, **l'esonero contributivo di cui alla norma qui analizzata spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.**

Esonero per mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato

Come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 106, della Legge di Bilancio 2018, l'incentivo di cui al comma 100 del medesimo articolo, pari al 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, **spetta anche nelle ipotesi di mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato realizzato successivamente al 31 dicembre 2017, sempre che, alla data del mantenimento in servizio, il giovane non abbia compiuto il trentesimo anno di età. In tale ipotesi, l'agevolazione trova applicazione a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza dell'ulteriore beneficio già previsto dall'articolo 47, comma 7, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.**



Più precisamente, nelle ipotesi di mantenimento in servizio al termine del periodo formativo, il datore di lavoro potrà fruire dei benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale per un ulteriore anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, come già previsto dall'articolo 47, comma 7, sopra citato e, alla scadenza del suddetto periodo agevolato, fermo restando il rispetto del requisito anagrafico in capo al lavoratore al momento del mantenimento in servizio, potrà fruire dell'esonero di cui al citato comma 100, nel limite massimo di 3.000 euro, per un periodo massimo di 12 mesi.

Esonero per assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti giovani che, nei sei mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione

Come già chiarito in premessa, il beneficio di cui all'articolo 1, comma 100, della Legge di Bilancio 2018 è elevato, in forza di quanto previsto dal comma 108 della medesima norma, **alla misura dell'esonero totale** dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, fermo restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua da riparametrare su base mensile e il previsto requisito anagrafico, **per i datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio:**

- a) **studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro** pari almeno al 30 per cento delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della legge 13 luglio 2015, n. 107, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi IeFP erogati ai sensi del capo III del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi ITS di cui al capo II del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 86 dell'11 aprile 2008, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore (o, in mancanza del monte ore, 30 per cento del numero dei crediti formativi) previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;
- b) **studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.** Al riguardo, si fa presente che, per i giovani che abbiano effettuato un percorso di apprendistato di alta formazione e ricerca, l'assunzione a tempo indeterminato, per essere legittimamente incentivata, deve avvenire, presso il medesimo datore di lavoro, entro sei mesi dal completamento del progetto di ricerca, laddove non sia previsto il conseguimento di un titolo di studio.

CONDIZIONI PER IL DIRITTO ALL'ESONERO CONTRIBUTIVO

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo **è subordinato al rispetto**,

- a) dei **principi generali in materia di incentivi all'assunzione**, da ultimo disciplinati dall'articolo 31 del d.lgs. n. 150 del 2015,
- b) **delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori ed, infine, da taluni presupposti specificamente previsti dalla Legge di Bilancio 2018.**

In particolare, per quanto riguarda i principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'articolo 31 del d.lgs. n. 150 del 2015, l'esonero contributivo, di cui si tratta, **NON spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:**

- 1) **l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine che abbia manifestato per iscritto – entro sei mesi dalla cessazione del rapporto (tre mesi per i rapporti stagionali) - la propria volontà di essere riassunto (art. 31, comma 1, lettera b).** Tale condizione vale anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine. Circa le modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito, da ultimo, nella risposta a interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, secondo il quale, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può

legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere.

- 2) **presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (art. 31, comma 1, lettera c).**

Inoltre, si ribadisce quanto già previsto dal medesimo articolo 31 sopra citato, nella parte in cui dispone,

- al comma 1, lettera e), che, con riferimento al **contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore**
- e, al comma 3, che **l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.**

Fra i principi di carattere generale che regolano, in una visione di sistema, il diritto alla fruizione degli incentivi, si ricorda quanto ribadito dall'articolo 31, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 150/2015, in base al quale gli incentivi all'occupazione non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione. La predetta condizione ostativa è evidentemente preordinata ad assicurare il corretto utilizzo delle risorse che finanziano gli incentivi all'assunzione nel presupposto fondamentale che l'incentivo medesimo sia esclusivamente finalizzato a creare "nuova occupazione". Con riferimento all'esonero contributivo di cui al comma 100-108 e 113-114 della Legge di Bilancio 2018, l'obiettivo perseguito dalla previsione normativa è, senz'altro, più articolato rispetto a quanto previsto dal citato articolo 31, lettera a). Le risorse che finanziano la misura, infatti, sono preordinate a "promuovere l'occupazione giovanile stabile" attraverso lo strumento delle assunzioni a tempo indeterminato. Al riguardo, si sottolinea che si tratta di una misura strutturale volta a favorire l'accesso al rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La finalità ultima perseguita è, quindi, quella di promuovere la massima espansione dell'occupazione giovanile stabile tramite l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Per questo motivo, la specifica regolamentazione introdotta con la norma in oggetto fa sì che, nonostante l'espresso richiamo effettuato nell'articolo 1, comma 104, della medesima legge al rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi, la sua portata abbia una natura speciale e, in quanto tale, prevalga sulle previsioni dell'articolo 31, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 150/2015. La specialità della norma rispetto al principio generale di cui al suddetto articolo 31, è confermata, altresì, da quanto previsto dal comma 107 della medesima Legge di Bilancio, secondo il quale l'esonero può legittimamente trovare applicazione nelle ipotesi di conversione di un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato.

Pertanto, per le assunzioni e trasformazioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, operate nel rispetto delle complessive condizioni legittimanti illustrate nell'ambito della presente circolare, si può fruire dell'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi 100 e seguenti, della Legge di Bilancio 2018, a prescindere dalla circostanza che le medesime assunzioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro.

A titolo meramente esemplificativo, può fruire dell'esonero contributivo previsto dalla Legge di Bilancio 2018 il datore di lavoro privato che, in attuazione dell'obbligo previsto dall'articolo 24 del d.lgs. n. 81/2015, **assuma a tempo indeterminato e con le medesime mansioni, entro i successivi dodici mesi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi.** Ovviamente, lo stesso principio vale per i casi di trasformazione di un rapporto di lavoro a termine in un rapporto a tempo indeterminato.

Allo stesso modo, **ha diritto all'esonero contributivo introdotto dalla Legge di Bilancio 2018 il datore di lavoro privato che, nella sua qualità di acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 47, comma 6, della legge n. 428/1990, entro un anno dalla data del trasferimento aziendale (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo, stipulato ai sensi del comma 5 dello stesso articolo), assuma a tempo indeterminato lavoratori che non sono passati immediatamente alle sue dipendenze.**



Parimenti, l'esonero contributivo può trovare applicazione per le assunzioni obbligatorie, effettuate ai sensi dell'articolo 3, della legge n. 68/1999, di lavoratori disabili.



Analoga conclusione deve ritenersi, altresì, valida per gli obblighi di assunzione previsti dalla contrattazione collettiva, tra i quali si citano, ad esempio, le disposizioni collettive applicabili alle imprese di pulizia, per cui l'azienda che subentra ad un'altra in un appalto di servizi è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda.

Inoltre, si fa presente che, **per l'esonero in trattazione, NON trova applicazione il disposto di cui all'articolo 31, comma 1, lettera d), del d.lgs. n. 150/2015, secondo il quale l'incentivo non spetta qualora l'assunzione riguardi lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento.**

Tale previsione deve evidentemente essere ricondotta alla finalità di contrastare comportamenti volti esclusivamente a reiterare la fruizione di agevolazioni in capo allo stesso gruppo di imprese. Nel caso dell'esonero in trattazione, **tale finalità deve considerarsi assorbita da quanto previsto dall'articolo 1, comma 103, della legge n. 205/2017, secondo il quale**

"Nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero di cui al comma 100, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, il beneficio è riconosciuto agli stessi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni".

Pertanto, anche nelle ipotesi di licenziamenti e successive assunzioni dello stesso lavoratore in capo a datori di lavoro collegati, il beneficio riconoscibile è solo quello eventualmente residuo. Per le suesposte motivazioni, anche il principio del cumulo delle agevolazioni enunciato dal comma 2 del medesimo articolo 31 del d.lgs. n.150/2015, secondo il quale, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato, deve considerarsi assorbito dal disposto del citato comma 103 della Legge di Bilancio sopra citato.

Con riferimento al **rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria**, la fruizione dell'esonero contributivo è subordinata al **rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006 di seguito elencate:**

- regolarità nell'assolvimento degli obblighi di contribuzione previdenziale (DURC);
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;
- rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In relazione, infine, ai **vincoli introdotti dalla legge di Bilancio 2018**, il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo **è subordinato alla sussistenza, alla data dell'assunzione, delle seguenti condizioni:**

- a) **il lavoratore, alla data della nuova assunzione, non deve aver compiuto trenta anni.** Ciò vuol dire che possono accedere all'esonero contributivo in trattazione i datori di lavoro che assumano giovani con un'età massima di ventinove anni e 364 giorni. **Per le sole assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2018, il limite di età del lavoratore è espressamente innalzato, in forza della previsione di cui all'articolo 1, comma 102, della medesima legge, a trentacinque anni.** Pertanto, per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2018, il limite di età del giovane va individuato nei trentaquattro anni e 364 giorni.

Analoghi limiti anagrafici valgono nelle ipotesi di trasformazione di rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato.

Nella diversa ipotesi in cui un lavoratore, successivamente al 31 dicembre 2017, venga mantenuto in servizio al termine del periodo di apprendistato, il requisito anagrafico da rispettare è, invece, che, alla data della prosecuzione del rapporto, il giovane non abbia compiuto trenta anni di età;

- b) **il lavoratore, ad eccezione di quanto previsto nel successivo paragrafo, nel corso della sua vita lavorativa non deve essere stato occupato, presso il medesimo o qualsiasi altro datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.** Al riguardo, si precisa che, come previsto dal comma 101 della norma in trattazione, i periodi di apprendistato, svolti in precedenza presso il medesimo o altro datore di lavoro, non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione.

Analoghe considerazioni valgono nel caso in cui il lavoratore abbia avuto uno o più rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato. In tali ipotesi, in coerenza con le indicazioni fornite nell'ambito del precedente paragrafo, la sussistenza di precedenti rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato non costituisce condizione ostativa per il diritto all'esonero contributivo triennale disciplinato dalla norma in esame.

Analogamente, in considerazione della circostanza che l'esonero previsto dalla Legge di Bilancio 2018 non può trovare applicazione per i rapporti di lavoro domestici, la sussistenza di un rapporto di lavoro di tal genere (lavoro domestico a tempo indeterminato) in capo al lavoratore da assumere – anche in considerazione della specialità della disciplina - non influisce sulla possibilità di riconoscere legittimamente l'agevolazione.

Diversamente, devono considerarsi ostative al riconoscimento dell'esonero le situazioni in cui il lavoratore abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.

Considerata la formulazione testuale della norma, **non si ha diritto alla fruizione dell'esonero anche laddove il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova ovvero per dimissioni del lavoratore.** In proposito, si ricorda come l'istituto del periodo di prova abbia lo scopo di consentire al lavoratore di valutare l'esperienza lavorativa offerta e al datore di lavoro di rilevare l'adeguatezza delle competenze e delle effettive capacità del prestatore rispetto alle specifiche esigenze produttive. **Ciononostante il rapporto di lavoro, pur sottoposto ad una condizione - il superamento del periodo di prova - deve essere considerato a tempo indeterminato sin dall'origine;**

- c) **l'esonero contributivo può essere riconosciuto ai soli datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva** (cfr. art. 1, comma 104, della Legge di Bilancio 2018). Pertanto, fermo restando il rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione, la Legge di Bilancio 2018 prevede il rispetto di un requisito ulteriore, consistente nel non aver effettuato, nella medesima unità produttiva, licenziamenti nei sei mesi precedenti la nuova assunzione.

Si precisa, al riguardo, che il rispetto di tale requisito non è richiesto nelle ipotesi in cui si intenda fruire dell'esonero per il mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato (cfr. art. 1, comma 106, nella parte in cui prevede che, nel caso di mantenimento in servizio, non si applicano le disposizioni di cui ai commi 103, 104 e 105) e che nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione, in considerazione della circostanza che i benefici legati all'assunzione o alla trasformazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore, la valutazione del rispetto di tale requisito va effettuata in capo all'impresa utilizzatrice;

- d) **il datore di lavoro, nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, non deve procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del medesimo lavoratore o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica. Il licenziamento effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta, infatti, come previsto dal comma 105 della norma in trattazione, la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.** Si precisa, al riguardo, che il rispetto di tale requisito non è richiesto nelle ipotesi in cui si intenda fruire dell'esonero per il mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato.

CONDIZIONI PER IL RICONOSCIMENTO DEL DIRITTO ALL'INCENTIVO. CASI PARTICOLARI

Come sopra chiarito, la fruizione dell'esonero contributivo può essere riconosciuta per l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti di lavoratori che non siano mai risultati occupati in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (articolo 1, comma 101, legge n. 205/2017).

In forza della predetta previsione si forniscono i seguenti chiarimenti in ordine a situazioni caratterizzate da particolari condizioni di specificità:

1. la sussistenza del predetto requisito va valutata a prescindere dalla circostanza che la tutela dei diritti assicurativi obbligatori fosse assicurata presso una gestione pensionistica italiana o estera. **Pertanto, l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato all'estero non consente la fruizione dell'esonero contributivo anche laddove, sulla base della legislazione internazionale, il precedente rapporto di lavoro non contemplasse l'obbligo assicurativo nei confronti di una gestione previdenziale nazionale;**
2. con riferimento ai rapporti di lavoro part-time a tempo indeterminato, l'esonero spetta anche nei casi in cui il lavoratore sia assunto da due diversi datori di lavoro, in relazione ad ambedue i rapporti, purché la data di decorrenza dei predetti rapporti di lavoro sia la medesima. In caso di assunzioni con date differenti, il datore di lavoro che assume successivamente perderebbe, infatti, il requisito legittimante l'ammissione all'agevolazione in oggetto, consistente nell'assenza di un precedente rapporto a tempo indeterminato;
3. nelle ipotesi di **cessione del contratto a tempo indeterminato ex articolo 1406 c.c.** con passaggio del dipendente al cessionario, **la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto, in quanto in tal caso si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto che prosegue con il datore di lavoro cessionario;**
4. analogamente, **la fruizione dell'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario** per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'articolo 2112 c.c., secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano;
5. come già previsto per l'esonero triennale disciplinato dalla legge n. 190/2014 dall'interpello del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 2 del 2016, **l'esonero di cui alla legge n. 205/2017 non può essere riconosciuto nell'ipotesi in cui, a seguito di accertamento ispettivo, il rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita IVA, nonché quello parasubordinato vengano riqualificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato.**

Nel ribadire che, fermi gli altri requisiti di legge, la condizione legittimante la fruizione dell'esonero è che il lavoratore non sia mai stato titolare di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, si evidenzia che **non impedisce l'accesso all'incentivo il pregresso svolgimento di prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali diverse da quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quali, a titolo esemplificativo, il rapporto di lavoro a termine, lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma, ecc..**

Si precisa, al riguardo, che il requisito dell'assenza di rapporti a tempo indeterminato in capo al lavoratore deve essere rispettato solo al momento della prima assunzione incentivata ai sensi della Legge di Bilancio 2018.

Infatti, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 103, della medesima legge, se il lavoratore, per il quale, in un'interpretazione di sistema, lo stesso o un precedente datore di lavoro ha già fruito parzialmente dell'esonero in trattazione, viene riassunto, per il nuovo rapporto si può fruire dell'agevolazione per i mesi residui spettanti e ciò indipendentemente dalla titolarità, in capo al medesimo lavoratore, di un precedente rapporto a tempo indeterminato e indipendentemente dall'età del lavoratore alla data della nuova assunzione.

Sul punto, si fa presente che, ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro, l'eventuale revoca del beneficio per licenziamenti effettuati entro sei mesi dall'inizio del precedente rapporto agevolato, riguardanti il lavoratore assunto con l'esonero o un altro lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica, non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore. Pertanto, nelle ipotesi in cui l'agevolazione venga revocata a causa dei suddetti licenziamenti, il precedente periodo di fruizione deve essere comunque computato per il calcolo del periodo residuo spettante.

Si precisa, infine, che nelle ipotesi in cui si è fruito parzialmente, per cessazione anticipata del rapporto, dell'esonero per il mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato, non è prevista, per il nuovo datore di lavoro che eventualmente assuma il lavoratore, la possibilità di fruire del beneficio residuo.

ASSETTO E MISURA DELL'INCENTIVO

L'incentivo introdotto dalla Legge di Bilancio 2018, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, **è pari all'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro**, con eccezione:

- come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 100, della legge n. 205/2017, **dei premi e i contributi dovuti all'INAIL**;
- **del contributo, ove dovuto, al "fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del c.c."** di cui al comma 755 della legge n. 296/2006 (legge finanziaria 2007), per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dal comma 756, ultimo periodo della medesima legge;
- **del contributo, ove dovuto, ai fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29 del d.lgs. n. 148/2015**, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'articolo 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, **nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersetoriale della Provincia autonoma di Trento e della Provincia autonoma di Bolzano di cui all'articolo 40 del d.lgs. n. 148/2015**.

Vanno, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Pertanto, come già chiarito con riferimento all'esonero triennale previsto dalla Legge di Stabilità 2015, con riferimento all'esonero biennale previsto dalla Legge di Stabilità 2016 e con riferimento agli incentivi "Occupazione sud" ed "Occupazione giovani", si precisa **che non sono soggette all'esonero contributivo triennale le seguenti forme di contribuzione, ancorché di natura obbligatoria:**

- **il contributo per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R.**, di cui all'articolo 1, comma 29, della legge n. 190/2014;
 - **il contributo previsto dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30 per cento della retribuzione imponibile, destinato - o comunque destinabile - al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'articolo 118 della legge n. 388/2000;**
 - **il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla legge n. 166/1991;**
 - **il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'articolo 1, commi 8 e 14, del d.lgs. n. 182/1997;**
 - **il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti, di cui all'articolo 1, commi 3 e 4, del d.lgs. n. 166/1997.**
- **La durata** del predetto esonero contributivo è stabilita dalla legge **in massimo trentasei mesi, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro, e decorre dalla data di assunzione del lavoratore.**

In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l'esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per la somministrazione a tempo determinato, per la durata complessiva di 36 mesi, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

Si ribadisce, inoltre, che nelle ipotesi di mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato, l'agevolazione spetta per 12 mesi, che decorrono dal mese successivo rispetto all'ulteriore periodo agevolato previsto dall'articolo 47, comma 7, del d.lgs. n. 81/2015.

- **Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici.**
- **L'esonero riguarda il 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro e non può comunque essere superiore alla misura massima di 3.000 euro su base annua, da riparametrare e applicare su base mensile.**

Come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 100, della Legge di Bilancio 2018, nella parte in cui dispone che il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua vada riparametrato e applicato su base mensile, **la soglia massima di esonero contributivo fruibile per ogni mese di rapporto è, pertanto, riferita al periodo di paga mensile ed è pari a 250 euro** (€ 3.000/12). Per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di euro 8,06 (€ 250/31 gg.) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Funzionalità volte ad agevolare l'accertamento dei requisiti in capo al lavoratore

Come diffusamente evidenziato, ai fini del diritto alla fruizione dell'agevolazione, è necessario che il lavoratore assunto non abbia già avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Inoltre, il datore di lavoro che assume a tempo indeterminato un lavoratore che ha già avuto un rapporto di lavoro agevolato continua a fruire del beneficio contributivo in esame per il periodo residuo sino alla durata complessiva di 36 mesi.

Allo scopo di agevolare le verifiche in ordine al possesso dei citati requisiti, l'Istituto ha realizzato un'apposita *utility* attraverso la quale i datori di lavoro ed i loro intermediari previdenziali nonché i lavoratori possono acquisire, sulla base delle condizioni di aggiornamento delle basi dati dell'Istituto e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (sistema delle comunicazioni obbligatorie), le informazioni in ordine allo svolgimento di rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati precedentemente al 1° gennaio 2018 ovvero a partire dalla predetta data.

In particolare, attraverso l'utilizzo di detta *utility*, gli interessati potranno indicare il codice fiscale del lavoratore e conoscere se lo stesso abbia già avuto rapporti a tempo indeterminato. Detta procedura restituisce, con evidenza separata, il riscontro (SI/NO) risultante sulla base dell'analisi delle informazioni desumibili dalle dichiarazioni contributive in possesso dell'Istituto e dalle comunicazioni obbligatorie.

Per quanto riguarda l'Istituto, l'applicativo analizza, a partire dal 1998, le basi dati delle seguenti gestioni:

- a) aziende con dipendenti (oggi UniEmens);
- b) aziende agricole con specifico riferimento agli operai (dichiarazione contributiva Dmag);
- c) aziende dello spettacolo e dello sport professionistico, fino al 31.12.2014 (ex Enpals);
- d) enti e aziende tenuti all'iscrizione alle gestioni previdenziali pubbliche (ex Impdap).

Si fa presente che il riscontro fornito non ha valore certificativo, dal momento che possono sussistere rapporti di lavoro a tempo indeterminato registrati presso gestioni previdenziali di altri Paesi, dei quali l'Istituto può, nel caso, venire a conoscenza prima della maturazione dei requisiti per il pensionamento. Inoltre, in taluni settori della pubblica amministrazione, per effetto della precedente prassi di effettuare il popolamento delle posizioni assicurative in prossimità della quiescenza, si possono registrare carenze di informazioni anche per periodi di durata rilevante.

Pertanto, si ricorda ai datori di lavoro di continuare comunque ad acquisire la dichiarazione del lavoratore in ordine alla sussistenza di precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato (V. autocertificazione ALLEGATA)

Inoltre, laddove si tratti di lavoratore già assunto con l'agevolazione strutturale di cui alla legge n. 205/2017, l'applicativo fornisce evidenza, al datore di lavoro che si accinge ad assumere, dei periodi residui per la fruizione dell'agevolazione medesima.

L'applicativo – fruibile dal sito internet dell'Istituto (www.inps.it) al percorso “Tutti i servizi – Servizio di verifica esistenza rapporti a tempo indeterminato” – può essere consultato, attraverso gli ordinari sistemi di autenticazione, dai datori di lavoro ovvero dai loro intermediari previdenziali ed, esclusivamente in relazione alla propria posizione assicurativa, dai lavoratori interessati.

Modalità di controllo dei requisiti legittimanti

Il controllo in ordine al possesso di tutti i requisiti stabiliti dalla legge ai fini del diritto all'assunzione agevolata sarà svolto dall'INPS e dall'INL, sulla base delle rispettive competenze.

Con specifico riferimento alle attività di alternanza scuola- lavoro, l'Istituto si avvarrà anche delle informazioni in possesso del sistema informativo del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca.

Si fa presente, al riguardo, che costituiscono elementi probanti dell'attività di alternanza scuola lavoro i seguenti elementi:

- la convenzione stipulata con l'istituzione scolastica o formativa per l'attivazione del tirocinio;
- il progetto formativo individuale allegato alla convenzione per l'attivazione del tirocinio;

- il foglio presenze dello studente in impresa;
- la dichiarazione rilasciata dall'istituzione scolastica o formativa, attestante l'effettivo svolgimento del tirocinio in coerenza con i contenuti e la durata previsti dalla convenzione e dal progetto formativo individuale, nonché di altre attività riconducibili al percorso di alternanza scuola-lavoro realizzate dal medesimo datore di lavoro.

AUTOCERTIFICAZIONE

(Ai sensi del D.P.R. 28/12/2000, 45)

Il/la sottoscritto/a _____, nato/a a _____
il ____/____/_____, residente a _____ (____) in via _____ nr. ____
c.f. _____,

consapevole delle sanzioni penali connesse con false dichiarazioni, di cui agli art.. 75 e 76 del D.P.R.
445/200,

dichiara

di non aver MAI avuto, nel corso della propria vita lavorativa, un contratto di lavoro a **tempo indeterminato** con alcun datore di lavoro.

Letto, confermato e sottoscritto in data ____/____/____

FIRMA

SANZIONI IN CASO DI OMessa SORVEGLIANZA DEI LAVORATORI

L'Ispettorato nazionale del Lavoro ha pubblicato **una circolare**, la **n. 3 del 12-10-2017**, in cui ha fornito **indicazioni operative ai propri ispettori in merito alle sanzioni da applicare in caso di omessa sorveglianza sanitaria dei lavoratori ex art. 41 d.lgs. n. 81/2008**.

Benché rivolta al proprio personale ispettivo, riteniamo sia di interesse in quanto fissa indicazioni univoche nel comminare le sanzioni, in base ai differenti comportamenti ritenuti illeciti.

A norma dell'art. 41 del t.u. sicurezza infatti, **la sorveglianza sanitaria diventa un obbligo nel momento in cui la valutazione dei rischi ne determina la necessità**.

Dunque, le **sanzioni** da applicare in caso di omessa sorveglianza sono da ricondursi ai seguenti articoli e relative fattispecie (tra parentesi le sanzioni previste dall'articolo 55 del d.lgs 81):

- **articolo 18, comma 1, lettera c):** nei casi in cui si debba valutare lo stato di salute del lavoratore, al fine dell'affidamento dei compiti specifici, che non dipendono dai rischi presenti nell'ambiente di lavoro, ma dalla capacità del lavoratore stesso di svolgerli (ad esempio lavori in quota, lavori in sotterraneo o in ambienti chiusi in genere, lavori subacquei, etc.) **(arresto a 2 a 4 mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro)**
- **articolo 18, comma 1, lettera g):** in tutti i casi in cui la normativa vigente prevede l'obbligo della sorveglianza sanitaria **(ammenda da 2.000 a 4.000 euro, se la violazione riguarda più di 5 lavoratori la sanzione è raddoppiata, se riguarda più di 10 è triplicata)**
- **articolo 18, comma 1, lettera bb):** nei casi in cui nei confronti del lavoratore soggetto a sorveglianza sanitaria (pur essendo stato sottoposto a visita, esami clinici e biologici e indagini diagnostiche), non sia stato ancora espresso il giudizio di idoneità ed in sede ispettiva si riscontri che lo stesso sia adibito a quella specifica mansione; in questo caso risulta evidente il difetto di vigilanza del datore di lavoro o del dirigente **(sanzione amministrativa pecunaria da 1.000 a 4.500 euro)**.

L'Ispettorato da ultimo rammenta che, qualora l'omessa sorveglianza sanitaria sia riscontrata in settori diversi dall'edilizia, gli ispettori del lavoro devono comunicare la notizia di reato all'Autorità giudiziaria ai sensi dell'articolo 347 c.p.p..

Facendo un passo in avanti, andando oltre la circolare dell'Ispettorato, è bene sottolineare anche che il lavoratore, per il quale il protocollo sanitario vigente in azienda preveda per lui la sorveglianza sanitaria, è obbligato a sottoporsi alle visite mediche periodiche.

Infatti ai sensi dell'art. 20 TU Sicurezza:

1. **Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro**, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
2. I lavoratori devono in particolare:
 - a) **contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;**
 - b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
 - c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e le miscele pericolose²⁶, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;
 - d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
 - e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le defezioni dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e

- possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
 - g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
 - h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.**

Di fatto il lavoratore che si rifiuta di sottoporsi alla visita commette un atto di grave "interferenza" nell'operato del datore di lavoro perché crea una situazione in cui egli assume decisioni su se stesso in tema di sicurezza sul lavoro. E tale situazione è stata ripetutamente dichiarata inammissibile dalla Corte di Cassazione, in quanto trasformerebbe la posizione di garanzia del datore di lavoro in una ingiustificata responsabilità oggettiva, ossia una responsabilità dove non è presente né la colpa né il dolo.

A fronte di un rifiuto del dipendente a sottoporsi alle visite, il datore di lavoro dovrà pertanto **procedere a progressive ed efficaci sanzioni disciplinari** (nel rispetto delle norme in materia di sanzioni disciplinari dettate dallo Statuto dei Lavoratori) al fine di "convincere" il lavoratore a cambiare idea. Se tali sanzioni non raggiungono lo scopo, il datore di lavoro potrà ricorrere al **licenziamento**, sempre che ricorra un giustificato motivo e una giusta causa, **in quanto la non idoneità non nasce da una oggettiva condizione di salute del lavoratore, bensì da una soggettiva volontà di non collaborazione alla tutela di un bene costituzionalmente protetto come quello della salute e dal venir meno agli obblighi previsti dagli articoli 2104 (Diligenza del prestatore di lavoro) e 2106 (sanzioni disciplinari) del Codice Civile.**

Del resto, se è vero che l'espletamento della sorveglianza sanitaria è un obbligo incombente in capo al datore di lavoro, è altrettanto vero che, come visto prima, ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. 81/2008, **ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro** su cui ricadono gli effetti delle sue azioni od omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro. Il comma 2, lettera a), della suddetta disposizione afferma in particolare che i lavoratori **debbano "contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro".**

Ma c'è di più perché l'art. 59 del D.Lgs. 81/2008 prevede espressamente che "**i lavoratori sono puniti con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 660 euro per la violazione dell'articolo 20 Comma 2 Lettera i)**", cioè nel caso che il lavoratore violi l'obbligo di sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal medico competente.

LA GESTIONE DELLA CONTRAZIONE DI ATTIVITÀ E DELLE PREROGATIVE DELLA COOPERATIVA RISPETTO AI SUOI SOCI-LAVORATORI DIPENDENTI

I soci di cooperativa che prestino attività lavorativa in suo favore sono legati alla società da **due distinti rapporti**, quello **sociale** e il separato **rapporto di lavoro**.

La cooperativa è libera di scegliere le forme dei rapporti di lavoro che instaura con i soci, ma, una volta scelta quella del lavoro subordinato, deve applicare la disciplina giuridica che le è propria, riconoscendo ai lavoratori tutti i diritti che ne derivano; pertanto non può unilateralmente ridurre l'orario dei soci lavoratori a causa della mancanza di commesse.

Tuttavia, in caso di crisi aziendale, l'assemblea dei soci può deliberare l'adozione di un **piano di intervento**, finalizzato al mantenimento dei livelli occupazionali, **che preveda anche sacrifici economici a carico dei soci.**

Con l'**ordinanza 9 ottobre 2017, n. 52 il Tribunale di Padova** affronta una tematica che continua a fornire motivo di contrasto, ovvero quello della duplicità del rapporto che lega il lavoratore alla cooperativa di cui sia tanto socio quanto dipendente.

È noto che la **legge n. 142 del 2001** ha imposto che alla duplicità del rapporto corrisponda una duplice veste: la qualità di socio non è sufficiente a giustificare la prestazione lavorativa resa da alcuno in favore della cooperativa; piuttosto, in ipotesi di prestazione lavorativa resa dal socio al rapporto sociale se ne deve affiancare un altro, distinto, di lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo a seconda dei casi. La riforma del 2001 era ispirata da intenti di tutela del lavoratore, specialmente quello in tutto assimilabile al lavoratore subordinato, che però, prestando la sua attività a favore della cooperativa di cui era socio, finiva per vedersi escluso dall'accesso alle tutele spettanti ai subordinati senza che la partecipazione alla vita sociale rappresentasse una valida compensazione.

Tuttavia, a oltre tre lustri dalla novella, la ineliminabile interazione tra rapporto sociale e rapporto di lavoro continua ad alimentare contenzioso. È di pochi mesi fa l'ordinanza con cui le Sezioni Unite sono state investite del contrasto formatosi in merito al rapporto tra delibera di esclusione dalla compagine sociale e cessazione del rapporto di lavoro e alle modalità di impugnazione dei due atti.

IL FATTO

Due soci-lavoratori, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, si vedevano ridurre l'orario di lavoro, e per l'effetto la retribuzione, con provvedimento unilaterale della datrice di lavoro adottato in ragione del calo delle commesse ricevute; adivano pertanto il Tribunale in via d'urgenza per sentir dichiarare il loro diritto al pagamento della retribuzione corrispondente all'orario di lavoro pieno.

La domanda veniva accolta, e avverso la decisione proponeva reclamo **la Cooperativa, sostenendo che la riduzione temporanea dell'orario di lavoro era giustificata alla luce dello scopo mutualistico, che assoggetta la quantità delle prestazioni rese dai soci alla variazione della quantità di occasioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.**

Il Tribunale ha respinto il reclamo osservando quanto segue.

La **legge 142/2001**, dopo avere stabilito il **principio della duplicità del rapporto**, rimette alla cooperativa la scelta - da effettuarsi per il tramite del regolamento interno - delle tipologie di contratto di lavoro che intende instaurare con i propri soci (salvo la necessità che il tipo prescelto trovi corrispondenza nelle concrete modalità di attuazione del rapporto, potendo sempre il socio lavoratore diversamente inquadrato richiedere l'accertamento della natura subordinata del proprio rapporto di lavoro con la cooperativa), **ma una volta che abbia optato per il lavoro subordinato, ne deve applicare la disciplina integralmente**.

Per quanto riguarda il trattamento retributivo, in particolare, l'**art. 3 della legge n. 142/2001** prevede che "le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine". **L'inderogabilità dei trattamenti economici minimi è ribadita anche dal secondo comma dell'art. 6 della legge, che sancisce la nullità di norme contrarie contenute nel regolamento interno.**

Ne segue, secondo l'ordinanza in commento, **il diritto dei lavoratori alla retribuzione piena anche per i mesi nei quali la prestazione lavorativa è stata resa in misura ridotta in ragione della decisione della Cooperativa**.

A nulla è valso per la datrice di lavoro protestare la diversità dell'atteggiarsi del rapporto di lavoro in cooperativa rispetto all'ordinario rapporto di lavoro subordinato. Tale diversità, pure innegabile, non attribuisce infatti alla cooperativa in quanto datrice di lavoro il potere di derogare alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato a mezzo di decisioni unilaterali, assunte dal legale rappresentante o da altro soggetto investito di poteri direttivi.

Piuttosto, l'**inderogabilità - afferma il provvedimento - può essere superata unicamente nel caso in cui la cooperativa versi in stato di crisi e sulla base di una apposita delibera assembleare che, ai sensi dell'art. 6 l. 142/2001, stabilisca di prevedere forme di apporto economico a carico dei soci, peraltro "in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie"**; ma nel caso di specie la Cooperativa non aveva adottato alcuna delibera di tal fatta, per cui la **riduzione dell'orario restava illegittima**.

Non è dunque il datore di lavoro-cooperativa ad essere dotato di poteri più ampi rispetto a un datore di lavoro "ordinario", tanto da poter liberamente ridurre l'orario di lavoro dei prestatori

I MOTIVI DELLA DECISIONE

in occasione di un calo di commesse, bensì **l'assemblea dei suoi soci che, in dimensione collettiva e condivisa e a tutela di tutti (si ricordi che per espressa disposizione normativa il piano di crisi aziendale deve salvaguardare, per quanto possibile, i livelli occupazionali) ad avere il potere di imporre alla generalità dei soci determinati sacrifici, nell'ambito di una gestione collettiva dell'impresa.**

Lo strumento della delibera garantisce altresì la ripartizione tra tutti dell'aggravio della riduzione di orario, prevenendo disparità di trattamento più probabili in ipotesi di decisione unilaterale.

Menzionandole come strumento che la Cooperativa reclamante avrebbe potuto e dovuto utilizzare onde poter legittimamente stabilire una riduzione dell'orario dei soci lavoratori subordinati, il **Tribunale patavino sancisce la legittimità delle delibere assembleari che prendono atto dello stato di crisi e adottano i provvedimenti conseguenti, anche se del caso con conseguenze economiche a carico dei soci lavoratori, compresa la riduzione della retribuzione.**

LAVORO AGILE: PROFILI ASSICURATIVI E TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA

Come noto, da alcuni mesi è in vigore la disciplina relativa al **lavoro agile** contenuta nella legge n. 81/2017 artt. 18-23, che fissa le regole generali per poter praticare questa **particolare modalità di esecuzione del lavoro subordinato**.

Ricordiamo che questa formula si sostanzia nello svolgimento della prestazione lavorativa anche fuori dalla sede aziendale e senza precisi vincoli di orario - fatta salvo il rispetto dei limiti giornalieri e settimanali di durata massima previsti a livello contrattuale - così come previsto da uno specifico accordo stipulato tra le parti interessate (datore di lavoro/lavoratore agile).

Approfondiamo in questa sede i profili assicurativi e gli aspetti legati alla salute/sicurezza dei lavoratori, alla luce dei chiarimenti dati dall'INAIL con la circolare 48/2017

Oltre a tali aspetti, l'INAIL anticipa anche che DAL 15 NOVEMBRE sul sito www.lavoro.gov.it sarà disponibile un apposito modello utilizzabile dai datori di lavoro per comunicare l'eventuale e avvenuta sottoscrizione di accordi sul lavoro agile (in linea con l'obbligo comunicativo già previsto dal legislatore e su cui tuttavia ancora non erano arrivate disposizioni particolari).

In attesa dell'attivazione della specifica procedura, per ora possiamo solo riportare quanto appena pubblicato in merito nel sito del Ministero del Lavoro con un comunicato emanato contestualmente alla circolare INAIL:

“A partire dal 15 novembre 2017 le aziende sottoscrittrici di accordi bilaterali di smart working potranno procedere al loro invio attraverso un'apposita piattaforma informatica messa a disposizione sul portale dei servizi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Per accedervi sarà necessario possedere SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale). Anche i consulenti del lavoro e gli altri soggetti abilitati, delegati dalle aziende sottoscrittrici, dovranno dotarsi di tale sistema di autenticazione per comunicare gli accordi sottoscritti. Diversamente, i consulenti del lavoro - già in possesso delle credenziali di accesso al portale dei servizi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - potranno accedere all'applicativo senza utilizzare SPID. Nell'invio dell'accordo bilaterale dovranno essere indicati i dati del datore di lavoro, del lavoratore, della tipologia di lavoro agile (tempo determinato o indeterminato) e della sua durata. Sarà, inoltre, possibile modificare i dati già inseriti a sistema o procedere all'annullamento dell'invio. Le aziende che sottoscrivono un numero di accordi bilaterali elevato potranno effettuare la comunicazione in forma massiva. In attesa dell'operatività della procedura telematica, si invitano gli operatori interessati a dotarsi in tempo utile del Sistema Pubblico di Identità Digitale.”

Dal comunicato si evince che,

- diversamente da quanto previsto dal legislatore (art. 23, comma 1, della legge 81/2017), **la comunicazione non assume gli stessi connotati delle c.d. comunicazioni obbligatorie** (assunzione, cessazione, etc.) di cui al **modello UniLav**, ma sarà da effettuarsi utilizzando una procedura dedicata allegando il relativo accordo.
- In secondo luogo, inoltre, ad eccezione degli intermediari già accreditati sul sito www.cliclavoro.gov.it, l'utilizzo della procedura richiederà necessariamente il possesso di uno SPID, strumento che se non posseduto già da aziende ed intermediari dovrà essere richiesto in tempo utile tramite uno degli operatori presenti sul mercato.

In merito ai **profili assicurativi e di tutela della salute e sicurezza** riportiamo di seguito i passaggi chiave contenuti nella circolare INAIL.

1. Ai fini della copertura assicurativa - e quindi anche del calcolo del premio che il datore di lavoro deve pagare – la classificazione tariffaria della prestazione svolta nella modalità del lavoro agile è identica a quella che verrebbe applicata se l'attività venisse svolta in azienda (non in lavoro agile).
2. I datori di lavoro non hanno alcun obbligo di denuncia ulteriore del lavoratore agile, se il dipendente, già assicurato per le specifiche attività lavorative in ambito aziendale, svolga le stesse mansioni in modalità agile senza che si determini una variazione del rischio.
3. Nulla cambia anche rispetto alla retribuzione imponibile, dato il principio generale secondo cui ai lavoratori agili spetta un trattamento economico-normativo complessivamente non inferiore a quello applicato, in attuazione dei CCNL comparativamente più rappresentativi a livello nazionale, ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente in azienda.
4. Anche per il lavoratore agile la tutela assicurativa copre tutti quegli infortuni che abbiano una diretta connessione dell'evento con l'attività lavorativa. Saranno quindi indennizzabili gli infortuni occorsi mentre il lavoratore agile presta la propria attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali e nel luogo prescelto se causati da un rischio connesso con la prestazione nonché quelli c.d. in itinere durante il suo percorso per raggiungere il luogo prescelto in cui svolgere l'attività, sempre che tale scelta abbia motivazioni funzionali al lavoro stesso o ad esigenze di conciliazione vita/lavoro e comunque criteri di ragionevolezza. Inoltre, come per la generalità dei lavoratori, il lavoratore agile è tutelato anche rispetto a rischi connessi allo svolgimento di "attività prodromiche e/o accessorie", purché strumentali alle mansioni del suo profilo. Ai fini del riconoscimento di eventuali infortuni assume una particolare rilevanza l'accordo individuale stipulato tra lavoratore agile e datore di lavoro, perché in quel testo sarà possibile rintracciare i rischi specifici a cui il lavoratore è esposto e, di conseguenza, il collegamento tra infortunio e attività lavorativa nonché i riferimenti spazio-temporali legati allo svolgimento della sua attività.

In merito alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, l'INAIL ribadisce semplicemente 3 aspetti già presenti nel dispositivo di legge quali:

1. la consegna, almeno ogni anno, da parte dell'impresa al lavoratore agile e al RLS di un'informativa scritta riportante rischi generali/specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa;
2. un'adeguata informativa sempre in capo al datore di lavoro circa il corretto utilizzo delle attrezzature/apparecchiature messe a disposizione del lavoratore, su cui l'impresa è responsabile anche in termini di sicurezza e manutenzione;
3. l'obbligo del lavoratore di cooperare in un'ottica preventiva per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione fuori dell'impresa.