

## Circolare per la Clientela - 4.4.2018, n. 6

### **I pagamenti delle PA in caso di somme iscritte a ruolo - Le nuove regole proposte per la tassazione dell'economia digitale - Gli incentivi per l'attrazione del capitale umano - Proroga del contributo per acquisto di strumenti musicali nuovi - Il parere del Garante della Privacy sulle e-mail aziendali - Il lavoro intermittente e la valutazione dei rischi - La qualificazione del rapporto di lavoro**

*La Ragioneria generale dello Stato ha fornito alcuni chiarimenti circa la disciplina che regola i pagamenti effettuati dalle Pubbliche Amministrazioni, le nuove regole per garantire che tutte le imprese digitali operanti nell'UE paghino le tasse in modo equo, la guida pubblicata dall'Agenzia sugli incentivi per l'attrazione del capitale umano, l'Agenzia delle Entrate ha previsto la proroga per il 2018 del contributo per l'acquisto di strumenti musicali nuovi e del relativo credito d'imposta a favore del produttore o del rivenditore, nuovo provvedimento del Garante Privacy sulle caselle email aziendali, le precisazioni dell'INL sul lavoro intermittente, la qualificazione del rapporto di lavoro secondo la Corte di Cassazione: questi i principali argomenti trattati nella Circolare*

#### **Soggetti interessati**

<b>IMPRESE</b>	<b>PROFESSIONISTI</b>	<b>PERSONE FISICHE</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Stop ai pagamenti delle PA in caso di somme iscritte a ruolo oltre i 5.000 euro</li><li>- Tassazione dell'economia digitale: la Commissione europea propone nuove riforme</li><li>- Vietato controllare le e mail aziendali in modo massivo e sistematico</li><li>- Lavoro intermittente e mancata valutazione dei rischi</li><li>- Qualificazione del rapporto di lavoro: prevale la sostanza</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Stop ai pagamenti delle PA in caso di somme iscritte a ruolo oltre i 5.000 euro</li><li>- Lavoro intermittente e mancata valutazione dei rischi</li><li>- Qualificazione del rapporto di lavoro: prevale la sostanza</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Incentivi attrazione capitale umano: on line la guida delle entrate</li><li>- Proroga al 2018 del contributo per l'acquisto di strumenti musicali nuovi</li></ul>

#### **SOMMARIO**

- 1. STOP AI PAGAMENTI DELLE PA IN CASO DI SOMME ISCRITTE A RUOLO OLTRE I 5.000 EURO**
- 2. TASSAZIONE DELL'ECONOMIA DIGITALE: LA COMMISSIONE EUROPEA PROPONE NUOVE RIFORME**
- 3. INCENTIVI ATTRAZIONE CAPITALE UMANO: ON LINE LA GUIDA DELLE ENTRATE**
- 4. PROROGA AL 2018 DEL CONTRIBUTO PER L'ACQUISTO DI STRUMENTI MUSICALI NUOVI**
- 5. VIETATO CONTROLLARE LE E MAIL AZIENDALI IN MODO MASSIVO E SISTEMATICO**
- 6. LAVORO INTERMITTENTE E MANCATA VALUTAZIONE DEI RISCHI**
- 7. QUALIFICAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO: PREVALE LA SOSTANZA**

#### **1. STOP AI PAGAMENTI DELLE PA IN CASO DI SOMME ISCRITTE A RUOLO OLTRE I 5.000 EURO**

Con la Circolare n. 13 del 21 marzo 2018 la Ragioneria generale dello Stato ha fornito alcuni chiarimenti circa la disciplina che regola i pagamenti effettuati dalle Pubbliche Amministrazioni; nello specifico trattasi dell'onere della PA di verificare i propri fornitori prima di procedere al pagamento degli importi dovuti.

Ai sensi dell'articolo 48-bis del DPR 602/1973 le PA (di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) e le società a prevalente partecipazione pubblica prima di effettuare, a qualunque titolo, il pagamento di un importo superiore a 5.000 euro devono verificare, anche in via telematica, se il beneficiario è inadempiente all'obbligo di versamento derivante dalla notifica di una o più cartelle di pagamento per un ammontare complessivo pari almeno a tale importo; in tal caso le PA non possono procedere al pagamento e sono tenute a segnalare la circostanza all'agente della riscossione competente per territorio, ai fini dell'esercizio dell'attività di riscossione delle somme iscritte a ruolo.

La disciplina in commento è stata attuata con il decreto Mef n. 40 del 18 gennaio 2008 e modificata dalla legge di bilancio 2018 (commi da 986 e 989) che ha previsto, a decorrere dal 1° marzo 2018:

- la riduzione del limite di importo superato il quale scatta l'obbligo di verifica, modificando la soglia di riferimento da 10.000 a 5.000 euro;
- l'estensione da 30 a 60 giorni del periodo di sospensione dei pagamenti effettuati dalla PA nei confronti del proprio fornitore/prestatore, risultato inadempiente.

La Circolare n. 13/2018 della RgS chiarisce inoltre l'applicazione della nuova soglia di 5.000 euro in presenza del regime dello split payment, previsto dall'art. 17-ter del DPR 633/1972. Si ricorda che tale regime prevede che le amministrazioni pubbliche interessate sono tenute a versare solo l'ammontare imponibile alla controparte dell'operazione mentre l'IVA sarà versata direttamente all'Erario dalla stessa PA. In tale contesto erano emersi dubbi circa il monitoraggio della nuova soglia di riferimento, se tale importo deve essere inteso al lordo dell'imposta o meno.

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni del citato art. 48-bis, i soggetti tenuti al monitoraggio della soglia dei

5.000 euro dovranno tener conto soltanto dell'importo effettivamente spettante in via diretta al proprio fornitore, cioè dell'importo al netto dell'IVA.

## **2. TASSAZIONE DELL'ECONOMIA DIGITALE: LA COMMISSIONE EUROPEA PROPONE NUOVE RIFORME**

*Tassare l'economia digitale e riformare immediatamente la normativa fiscale a livello UE, considerando le nuove attività digitali che producono utili, che attualmente non sono prese in analisi dalla normativa vigente.* Questo è il fine che si propone la Commissione Europea che ha proposto nuove regole per garantire che tutte le imprese digitali, che operano nell'UE, paghino le tasse in modo equo.

Con l'ingresso dei nuovi operatori economici, delle piattaforme social e di tutti coloro che forniscono contenuti online l'economia dell'Unione è cambiata, attualmente 9 delle 20 società più importanti al mondo per capitalizzazione di mercato risultano essere imprese digitali, una situazione molto diversa rispetto a quella di 10 anni fa quando le imprese digitali di grandi dimensioni erano 1 su 20 dieci - non è altrettanto cambiata invece la normativa fiscale che risulta al momento non adeguata alle nuove sfide offerte dall'economia digitale. Questo cambiamento radicale necessita di nuove norme che garantiscano una tassazione proporzionata anche a carico di tali imprese, diversamente tutti gli Stati membri vedranno un mancato gettito fiscale di notevoli quantità. Attualmente, infatti, le imprese digitali sono soggette a un'aliquota fiscale media effettiva pari alla metà di quella dell'economia tradizionale nell'UE.

Le norme fiscali in vigore tra gli Stati membri ad esempio non sono elaborate per considerare la tassabilità di attività lucrative come la vendita di dati o di user generated content. Ciascuno Stato sta cercando di elaborare proprie norme interne per tassare le attività digitali, tuttavia ciò crea una situazione di incertezza giuridica a livello dell'Unione Europea, è necessario pertanto, afferma la Commissione, un approccio coordinato per assicurare che l'economia digitale sia tassata in modo equo, sostenibile e favorevole alla crescita.

A questo proposito, la CE ha proposto due distinte legislazioni che permetteranno di strutturare una tassazione più equa delle attività digitali nell'UE.

### **Iniziativa n.1**

La prima iniziativa intende riformare le norme in materia di imposta sulle società, in modo che gli utili siano registrati e tassati nel luogo in cui le imprese hanno un collegamento significativo con gli utenti attraverso i canali digitali. Questa pare essere la soluzione preferita dalla Commissione. In altri termini, questa norma permetterebbe di tassare le imprese digitali nel luogo in cui gli utili sono generati, anche nel caso in cui non sussista una effettiva presenza fisica della società. Con le nuove norme, le imprese online contribuirebbero alle finanze pubbliche allo stesso livello delle imprese tradizionali.

Ciò significa che cambierà il concetto di stabile organizzazione, in quanto anche una piattaforma digitale sarà considerata una "presenza digitale" imponibile o una stabile organizzazione virtuale in uno Stato membro. I criteri per individuare la stabile organizzazione virtuale saranno i seguenti:

- superamento di una soglia di 7 milioni di euro di ricavi annuali in uno Stato membro;
- presenza di più di 100 000 utenti in uno Stato membro in un esercizio fiscale;
- presenza di oltre 3 000 contratti commerciali per servizi digitali conclusi tra l'impresa e utenti aziendali in

un esercizio fiscale.

Le nuove norme cambieranno anche il modo in cui gli utili sono attribuiti agli Stati membri in modo da riflettere meglio le modalità con cui le imprese possono creare valore online: ad esempio, in funzione del luogo in cui l'utente è localizzato al momento del consumo.

La misura potrebbe essere successivamente collegata nel campo di applicazione della base imponibile consolidata comune per l'imposta sulle società (CCCTB), l'iniziativa che la Commissione ha già proposto per ripartire gli utili dei grandi gruppi multinazionali in un modo che tenga maggiormente conto del luogo in cui il valore è creato.

### **Iniziativa n.2**

La seconda proposta sarebbe tesa ad istituire un'imposta temporanea da riscuotere sulle principali attività digitali, che al momento non sono tassate ad alcun livello nell'UE.

Questa imposta temporanea garantirebbe che le attività attualmente non tassate generino un gettito immediato per gli Stati membri, contribuendo contestualmente ad evitare il pericoloso disallineamento a livello normativo fiscale tra gli Stati che stanno oggi adottando misure unilaterali per tassare tali attività digitali. Questa imposta indiretta si applicherebbe ai ricavi generati da determinate attività digitali che non sono proprio considerate dal quadro fiscale vigente. Un sistema questo che però si applicherebbe solo temporaneamente, ovvero fino all'attuazione di una riforma unica collegata a strumenti che limitino la possibilità della doppia imposizione.

L'imposta si applicherebbe ai ricavi ottenuti dalle attività in cui gli utenti svolgono un ruolo significativo nella produzione di valore, ma che sono difficili da quantificare a livello fiscale, ad esempio:

- ricavi prodotti dalla vendita di spazi pubblicitari online prodotti da attività di intermediazione digitale che permettono agli utenti di interagire con altri utenti e che possono facilitare la vendita di beni e servizi tra di essi (es. social network o piattaforme che consentono il commercio ctoc);
- ricavi ottenuti dalla vendita di dati basati sulle informazioni fornite dagli utenti (si pensi ai contenuti dei social inseriti dagli utenti stessi).

L'imposta sarà riscossa dagli Stati membri in cui si trovano gli utenti e si applicherà solo alle imprese con ricavi annui complessivi a livello mondiale di 750 milioni di euro e ricavi nell'UE di 50 milioni di euro. In questo modo le piccole start up saranno esonerate dal pagamento dell'imposta. Secondo le stime, applicando un'aliquota del 3%, si potranno generare entrate per gli Stati membri pari a 5 miliardi di euro all'anno.

### **Cosa accadrà ora?**

Le proposte legislative saranno presentate al Consiglio per adozione e al Parlamento europeo per consultazione. Il dibattito sul tema è aperto, nel frattempo i ministri di Francia, Germania, Regno Unito, Italia e Spagna si sono dimostrati favorevoli alla tassazione dell'economia digitale, accogliendo le proposte della Commissione.

### **3. INCENTIVI ATTRAZIONE CAPITALE UMANO: ON LINE LA GUIDA DELLE ENTRATE**

L'Agenzia delle Entrate ha pubblicato la guida, aggiornata al 2018, sugli incentivi attrazione capitale umano. Incentivi rivolti a docenti e ricercatori, lavoratori impatriati e nuovi residenti.

Diverse le tipologie di contribuenti interessati.

### **3.1 Ricercatori e docenti**

L'art. 44 del D.L. 78/2010, prevede l'esclusione dalla tassazione del 90% del reddito di lavoro autonomo o dipendente prodotto da parte di docenti e i ricercatori che decidono di trasferire la propria residenza fiscale in Italia. Suddetti redditi devono riguardare esclusivamente le attività di docenza e ricerca.

Di seguito le principali caratteristiche:

- essere stati residenti all'estero non in maniera occasionale;
- trasferimento della residenza fiscale;
- svolgimento di attività di docenza e ricerca nel nostro Paese.

### **3.2 Lavoratori impatriati**

I soggetti che trasferiscono la residenza nel territorio italiano, vedono a partire dal 1° gennaio 2017 i propri redditi, da lavoro dipendente o autonomo prodotti nel Paese, tassati per il 50% del loro ammontare. L'agevolazione spetta a partire dall'anno in cui avviene il trasferimento della residenza fiscale e per i 4 anni successivi.

### **3.3 Nuovi residenti**

Prevista un'imposta sostitutiva dell'IRPEF, sui redditi prodotti all'estero, per i soggetti persone fisiche che trasferiscono la residenza fiscale in Italia.

Di seguito le caratteristiche del beneficio:

- l'imposta sostitutiva è fissata a 100mila euro ed è alternativa alla tassazione ordinaria;
- agevolazione fruibile per una durata massima di 15 anni;
- concesso a prescindere dallo svolgimento di un'attività lavorativa in Italia

## **4. PROROGA AL 2018 DEL CONTRIBUTO PER L'ACQUISTO DI STRUMENTI MUSICALI NUOVI**

Con il provvedimento prot. n. 60401/2018 del 19 marzo 2018 l'Agenzia delle entrate ha esteso anche per il 2018 il contributo per l'acquisto di strumenti musicali nuovi oltre al correlato credito d'imposta a favore del produttore o del rivenditore, agevolazione prevista dall'art. 1, co. 626 Legge 232/2016.

### **4.1 Contributo per lo studente**

Si tratta di un contributo una tantum finalizzato all'acquisto di uno strumento musicale nuovo riconosciuto a beneficio degli studenti iscritti ai licei musicali, ai corsi preaccademici, ai corsi del precedente ordinamento e ai corsi di diploma di I e di II livello dei conservatori di musica, degli istituti superiori di studi musicali e delle istituzioni di formazione musicale e coreutica autorizzate a rilasciare titoli di alta formazione artistica, musicale e coreutica, inclusi nell'elenco dell'allegato 1 del Provvedimento n. 50771 del 14 marzo 2017 fornito dal MIUR, sostituito dall'allegato 1 del Provvedimento n. 93483 del 15 maggio 2017 e nuovamente aggiornato con l'allegato 1 del provvedimento in commento.

Il contributo è attribuito agli studenti in regola con il pagamento delle tasse e dei contributi dovuti per l'iscrizione all'anno 2017-2018 o 2018-2019, per un importo non superiore al 65 per cento del prezzo finale di vendita, fino ad un massimo di 2.500 euro; lo sconto viene riconosciuto anche in caso di acquisto di un singolo componente dello

strumento musicale. Eventuali contributi fruiti in anni precedenti (2016 e 2017) per l'acquisto di uno strumento musicale dovranno esser sottratti dal nuovo contributo richiesto nel 2018.

#### **4.2 Credito d'imposta per il rivenditore o produttore**

A decorrere dal 26 marzo 2018 i rivenditori o produttori degli strumenti musicali dovranno effettuare una comunicazione telematica all'Agenzia delle Entrate, a seguito della quale il sistema rilascerà apposita ricevuta attestante la fruibilità o meno del credito di imposta che sarà utilizzabile esclusivamente in compensazione. Lo stesso sarà commisurato allo sconto concesso allo studente sul prezzo di vendita e verrà attribuito in ragione della capienza nello stanziamento complessivo di 10 milioni di euro, della correttezza dei dati e della verifica dell'unicità del bonus assegnabile a ciascuno studente. La ricevuta telematica dovrà infine esporre l'ammontare del credito spettante al netto dell'eventuale sconto già fruito in anni precedenti, da evidenziare separatamente.

#### **5. VIETATO CONTROLLARE LE E-MAIL AZIENDALI IN MODO MASSIVO E SISTEMATICO**

Il Garante della Privacy con il provvedimento n. 8159221 del 29 marzo 2018 ancora una volta si è espresso in materia di controllo della posta elettronica dei dipendenti, vietando ad una Spa la conservazione estesa oltre il periodo necessario alla finalità del trattamento e il controllo sistematico delle email aziendali dei dipendenti, operazioni che venivano peraltro effettuate senza opportuna informativa ai lavoratori e in violazione della normativa sui dati personali e di quella sul lavoro.

Il Garante si è espresso a seguito di reclamo presentato da uno dei dipendenti della società, il quale lamentava che la sua datrice di lavoro gli avesse confutato in sede di procedimento disciplinare da cui era poi scaturito il licenziamento in seguito annullato dal giudice del lavoro, l'invio di alcune email a colleghi, utilizzando il suo account di posta elettronica aziendale, email "rinvenute nel server aziendale", rilevando che la conservazione delle email da parte dell'azienda si fosse estesa al di là del periodo strettamente connesso alla finalità del trattamento (oltre la durata del rapporto di lavoro e anche in fase successiva alla sua interruzione) e che il contenuto delle email fosse strettamente personale, caratterizzato da espressioni ironiche tra colleghi.

Il Garante, nell'ordinare il divieto, ha rinvenuto anche l'assenza di idonea informativa ai dipendenti da parte della società in qualità di titolare del trattamento relativamente alle modalità, finalità del trattamento dei dati e alla conservazione degli stessi in riferimento all'uso della posta elettronica; informativa assente anche all'interno delle policy aziendali. Una condotta illecita perpetrata in violazione dell'obbligo della società di informare i propri dipendenti in merito alle specifiche essenziali dei trattamenti effettuati, comprese le operazioni che possono svolgere gli amministratori di sistema (ad es. accesso ai contenuti delle email). Nemmeno erano stati informati i dipendenti sulle specifiche attività di controllo che il datore di lavoro si riservava di effettuare sui dati raccolti nel corso dell'attività lavorativa. La società, inoltre, conservando in maniera abituale e organizzata e massivamente i dati esterni e il contenuto delle comunicazioni scambiate tra i dipendenti via email per tutto il corso del rapporto di lavoro e anche oltre, violava i principi di liceità, necessità e proporzionalità stabiliti dal Codice privacy: *la società - afferma l'Autorità - anziché mettere in atto un trattamento così invasivo, avrebbe potuto agire in modo più efficiente e più rispettoso della riservatezza dei lavoratori predisponendo dei sistemi di gestione documentale in grado di individuare selettivamente i documenti che avrebbero dovuto essere via via archiviati.*

La conservazione delle mail, effettuata in modo massivo e sistematico, la loro memorizzazione per un periodo esteso e la possibilità per il datore di lavoro di accedere al contenuto delle stesse per finalità astrattamente

individuate (ad es. difesa in giudizio, perseguimento di un interesse legittimo) a livello effettivo si trasforma, dice il Garante, in controllo dell'attività dei dipendenti; controllo vietato dalla disciplina di settore che non autorizza, anche dopo le modifiche del Jobs Act, verifiche massive, prolungate e indiscriminate.

Il datore di lavoro, infatti, può vigilare sull'esatto adempimento della prestazione lavorativa e sulle modalità di utilizzo degli strumenti aziendali quali anche gli account di posta elettronica, ma sempre nel rispetto della libertà e la dignità dei dipendenti. Le email, ha ribadito il Garante nel suo provvedimento, non possono essere conservate per un periodo illimitato in vista di un eventuale futuro contenzioso: la conservazione deve riferirsi a questioni giudiziarie pendenti o a situazioni precontenziose e non a situazioni ipotetiche e generiche; né le stesse email possono essere considerate come strumenti la cui archiviazione e conservazione è necessaria ai fini della soddisfazione dell'interesse legittimo del titolare del trattamento di provvedere alla continuità dell'attività aziendale e alla dovuta conservazione di documentazione in base a specifiche disposizioni dell'ordinamento, posto che tale dovuta conservazione legale è garantita attraverso la predisposizione di sistemi di gestione documentale mediante cui, adottando anche adeguate misure organizzative e tecnologiche, *è possibile identificare i documenti che nel corso dello svolgimento dell'attività lavorativa devono essere via via archiviati con modalità idonee a garantire le caratteristiche di autenticità, integrità, affidabilità, leggibilità e reperibilità prescritte dalla disciplina di settore applicabile* (si veda quanto stabilito dal D.P.C.M. 3 dicembre 2013, recante le Regole tecniche in materia di sistema di conservazione ai sensi degli articoli 20, commi 3 e 5-bis, 23-ter, comma 4, 43, commi 1 e 3, 44, 44-bis e 71, comma 1, del Codice dell'amministrazione digitale di cui al decreto legislativo n. 82 del 2005; nel contempo, i documenti che rivestano la qualità di "scritture contabili" devono essere memorizzati e conservati con modalità determinate: artt. 2214 c.c.; artt. 43 e 44, d. lgs. 7 marzo 2005, n. 82, "Codice dell'amministrazione digitale"), cosa che invece i sistemi di posta elettronica non possono garantire.

Peraltro, anche la stessa azione di accesso all'account aziendale in epoca successiva al licenziamento si configura come attività illecita da parte dell'azienda non essendo consona alla legittima aspettativa di riservatezza della corrispondenza: al termine del rapporto di lavoro la casella di posta elettronica riferita al dipendente specifico deve essere disattivata ed eliminata e al suo posto devono essere attivati eventuali e diversi account.

L'Autorità si è riservata anche di avviare un autonomo procedimento per la contestazione di sanzioni amministrative relative agli illeciti riscontrati.

La società invece dovrà limitarsi a conservare i dati solo ai fini dell'esercizio del diritto di difesa giudizio pendente.

## **6. LAVORO INTERMITTENTE E MANCATA VALUTAZIONE DEI RISCHI**

Con lettera 49/2018 l'INL ha fornito alcune precisazioni in merito alle violazioni delle disposizioni di cui all'art. 14 D.Lgs. n. 81/2015 ed in particolare del divieto di stipula del contratto di lavoro intermittente in assenza della valutazione dei rischi.

È un contratto attivabile qualora si presenti la necessità di utilizzare un lavoratore per prestazioni con una frequenza non predeterminabile, permettendo al datore di lavoro di servirsi dell'attività del lavoratore, chiamandolo all'occorrenza.

È richiesta la forma scritta del contratto (anche se solo ai fini della prova della sussistenza del contratto e non per la sua validità) indicando i contenuti previsti per legge, tra cui la durata a tempo determinato o indeterminato.

La disciplina normativa è contenuta nel Decreto Legislativo di riordino delle tipologie contrattuali (D.lgs. 81/2015).

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato:

- per le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento allo svolgimenti di prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno;
- nel caso di soggetti di età inferiore a 24 anni, oppure, di età superiore a 55 anni. Le prestazioni a chiamata si devono comunque concludere entro il compimento del 25esimo anno.

Qualora la prima ipotesi non sia attuata dalla contrattazione collettiva, le ipotesi di ricorso a questo tipo di contratto sono individuate da un apposito decreto ministeriale. Come confermato dall'Interpello n.10/2016, è ancora possibile riferirsi alle attività a carattere discontinuo della tabella allegata al R.D. n. 2657 del 1923, in relazione alla possibilità di ricorrere a prestazioni di lavoro intermittenti.

Il contratto di lavoro intermittente, come confermato anche dalla nuova disciplina raccolta nel Decreto Legislativo n.81/2015, è ammesso per ciascun lavoratore e con il medesimo datore di lavoro per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari, ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo. Nel caso in cui sia superato questo periodo, il rapporto di lavoro intermittente si trasforma in un rapporto a tempo pieno e indeterminato.

A livello retributivo è poi prevista un'indennità di disponibilità nel caso in cui il lavoratore si impegni contrattualmente a rispondere alla chiamata.

Il datore di lavoro deve effettuare, oltre alla comunicazione obbligatoria pre-assuntiva, una comunicazione amministrativa prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa svolta dal medesimo lavoratore, o prima dell'inizio di più prestazioni di durata non superiore a trenta giorni svolte all'interno di una preventiva pianificazione.

Com'è noto il Ministero del lavoro, con circolari n. 18 e 20 del 2012, ha sempre sostenuto che la stipula di un contratto di lavoro intermittente in violazione della richiamata disposizione imperativa comporta la conversione del rapporto di lavoro intermittente in un ordinario rapporto di lavoro subordinato. Tale conclusione si fonda su di un consolidato orientamento della Corte di Cassazione che, sebbene formatosi in relazione al contratto a termine, ha espresso il principio generale secondo il quale la contrarietà a norma imperativa di un contratto di lavoro "atipico" ne comporta la nullità parziale ai sensi dell'art. 1419 c.c. con conseguente conversione dello stesso nella "forma comune" di contratto di lavoro subordinato.

La Cassazione individua nella nullità parziale del contratto stipulato "contra legem" e nella conseguente conversione nella forma comune del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato la "sanzione" adeguata a colpire tali fattispecie, atteso che "il beneficio della stabilità dell'impiego deve essere inteso come un elemento portante della tutela dei lavoratori.

L'INL, nel confermare l'orientamento della giurisprudenza richiamata, precisa che alla violazione della norma imperativa di cui all'art. 14, comma 1, lett. c) consegue la trasformazione del rapporto di lavoro in un rapporto subordinato a tempo indeterminato che normalmente, in ragione del citato principio di effettività delle prestazioni, potrà essere a tempo parziale.



## **7. QUALIFICAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO: PREVALE LA SOSTANZA**

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 7587 del 2018, afferma la prevalenza della sostanza nella qualificazione del rapporto di lavoro in un caso di contratto di somministrazione riconosciuto come rapporto di lavoro dipendente dai giudici.

### **7.1 Qualificazione del rapporto di lavoro: il caso di specie**

Il caso di specie riguarda, un lavoratore con contratto di somministrazione cui il Tribunale di Roma ha riconosciuto la costituzione di un rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato con conseguente risarcimento del danno.

Sentenza confermata in appello, con il riconoscimento del periodo di rapporto di lavoro dipendente a far data dal primo contratto di somministrazione.

La società beneficiaria del contratto di somministrazione decide quindi di ricorrere in Cassazione.

### **7.2 Qualificazione del rapporto di lavoro: la sentenza della Suprema Corte**

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 7587 del 27 marzo 2018, conferma quanto stabilito in primo grado e in appello affermando che:

*"Posto che ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato che di lavoro autonomo, è stato affermato che l'elemento tipico che contraddistingue il primo dei suddetti tipi di rapporto è costituito dalla subordinazione, intesa quale disponibilità del prestatore nei confronti del datore, con assoggettamento al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro, ed al conseguente inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale con prestazione delle sole energie lavorative corrispondenti all'attività di impresa (tra le numerose decisioni, vedi Cass. 19/4/2010 n. 9251).*

*È stato, poi, precisato che ulteriori elementi, quali l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario e la forma della retribuzione, pur avendo natura meramente sussidiaria e non decisiva, possono costituire indici rivelatori della subordinazione, idonei anche a prevalere sull'eventuale volontà contraria manifestata dalle parti, ove incompatibili con l'assetto previsto dalle stesse (in questi termini, vedi Cass. 9/3/2009 n.5645)."*