

Il chiarimento sulla natura giuridica degli enti in una nota del ministero del lavoro

# Impresa sociale, conta la testa

## Per il 30% va calcolato il numero dei soggetti svantaggiati

DI DANIELE CIRIOLI

La verifica della presenza di almeno il 30 per cento di soggetti svantaggiati tra i dipendenti va fatta «per teste» e non in riferimento al «monte ore» lavorate. Lo precisa il ministero del lavoro nella nota prot. 4097/2019, rispondendo a un quesito sui criteri di calcolo del requisito della forza lavoro, ai fini della qualificazione di «impresa sociale».

**I dubbi.** Ai sensi del dlgs n. 112/2017, per assumere denominazione «sociale», l'impresa deve occupare alle proprie dipendenze un numero di persone appartenenti alle categorie svantaggiate «non inferiore al 30% dei lavoratori». In merito è stato chiesto al ministero di sapere: 1) se il computo della percentuale dei lavoratori svantaggiati deve essere effettuato «per teste» o in relazione al «monte ore» lavorate; 2) se il calcolo della stessa percentuale derivi dal rapporto tra lavoratori svantaggiati e lavoratori non svantaggiati o da quello tra lavoratori svan-

### Il controllo decide la qualificazione

Non è «sociale» l'impresa controllata da soggetti for profit. Lo precisa, tra l'altro, il ministero del lavoro nella nota prot. n. 4096/2019. Due i quesiti. Con il primo si chiede di sapere se un'associazione, con socio unico sotto forma di consorzio senza scopo di lucro, composta al 68% da soci for profit, il cui consiglio di amministrazione sia espresso da rappresentanti dei soci for profit, possa essere ritenuta sotto il controllo di soggetti for profit e possa qualificarsi come impresa sociale. Il ministero risponde che c'è evidente controllo da parte di soci for profit, il che non consente la qualifica di «impresa sociale». Con il secondo quesito, posto che a norma del dl n. 112/2017 i rappresentanti di soggetti for profit, soci e controllori dell'impresa

sociale, non possono avere la carica di presidente, si chiede di sapere se l'assunzione di questa carica si deve intendere preclusa in senso generale a qualunque rappresentante di soggetto for profit. Il ministero spiega che la norma (art. 7, comma 2, del dlgs n. 112/2017) va intesa nel senso che le cariche sociali differenti dalla presidenza dell'ente possono essere assunte anche da soggetti nominati da enti aventi scopo di lucro. Ciò perché la limitazione è finalizzata a prevenire lo sviamento dell'impresa sociale dalle finalità di legge, più che a evitare che a qualsiasi soggetto espressione di un ente for profit sia preclusa la possibilità di rivestire cariche sociali diverse dalla presidenza.

Carla De Lellis

taggiati e totale dei lavoratori (cioè somma tra lavoratori svantaggiati e lavoratori non svantaggiati).

**I chiarimenti.** In passato, si legge nella nota, il ministero si è già pronunciato su quesiti di analogo tenore con riferimento alle cooperative sociali (legge n. 381/1991), divenute ex lege imprese sociali per effetto

del citato dlgs n. 112/2017. Infatti, sul primo quesito ha chiarito che, nel caso di coop sociali del tipo b, finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate (art. 4, comma 1, legge n. 381/1991), le quali devono costituire almeno il 30% dei lavoratori dell'impresa, «la determinazione del 30% dei soggetti svantaggiati vada effettuata «per teste» e non in base alle

ore effettivamente svolte dai lavoratori stessi» (interpello n. 17/2015).

Sul secondo quesito l'Inps, riportando indicazioni del ministero, ha affermato che «le persone cosiddette svantaggiate non concorrono alla determinazione del numero complessivo dei lavoratori in parola cui ci si deve riferire per la determinazione dell'aliquota delle stesse...

un diverso orientamento costituirebbe un'ingiustificata penalizzazione per le medesime e il venir meno della finalità solidaristiche della legge in questione» (circolare n. 188/1994).

Gli stessi criteri, spiega il ministero, sono integralmente applicabili in relazione alle imprese sociali, nonostante le categorie svantaggiate ex dlgs n. 112/2017 non siano sovrapponibili del tutto con quelle ex legge n. 381/1991. Ciò perché il ministero ritiene che la formulazione delle norme è molto simile, poiché impongono, rispettivamente, all'impresa sociale d'impiegare «un numero di persone... non inferiore al 30% dei lavoratori» e alla coop sociale che i lavoratori svantaggiati «devono costituire almeno il 30% dei lavoratori». Peraltro, conclude il ministero, sono analoghe sostanzialmente anche le finalità dell'inclusione lavorativa e sociale delle due normative (entrambe, infatti, operano a favore di persone appartenenti a categorie tipicamente deboli sul piano dell'inserimento del mondo del lavoro).

© Riproduzione riservata

### Applicazione ccnl, la verifica è sostanziale

Verifica sostanziale (rispetto) e non formale (applicazione) sui contratti collettivi. Per provare se un datore di lavoro possa o meno fruire dei benefici contributivi e normativi (sgravi, ecc.), infatti, gli ispettori svolgeranno accertamenti di merito sui trattamenti economici e normativi effettivamente garantiti ai lavoratori e non accertamenti legati a una formale applicazione del contratto collettivo (ad esempio se c'è l'indicazione sulla lettera d'assunzione). Lo stabilisce l'ispettorato nazionale del lavoro nella circolare n. 9/2019, facendo seguito a quanto indicato nella circolare n. 3/2018 sui controlli sui contratti collettivi privi del requisito di maggiore rappresentatività, cioè non sottoscritti da sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, o, per quelli aziendali, dalle rappresentanze sindacali aziendali o unitarie (si veda *ItaliaOggi* del 27 gennaio 2018).

A agevolazioni e contratti collettivi. Le precisazioni riguardano il controllo, in sede di vigilanza, dell'applicazione dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, la quale stabilisce che «a decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale». In particolare, riguardano la condizione che vincola il godimento di benefici al «rispetto degli accordi e contratti collettivi».

Accertamenti sostanziali. Per verificare se il datore di lavoro possa fruire dei benefici, spiega l'Inl, gli ispettori devono svolgere accertamenti sul merito dei trattamenti economici e normativi che effettivamente garantisce ai lavoratori; e non accertamenti legati a una formale applicazione del contratto sottoscritto da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Rispetto non è mera applicazione. Poiché la norma chiede il «rispetto» degli accordi e contratti collettivi, aggiunge l'ispettorato, ne deriva che anche il datore di lavoro il quale si obblighi a corrispondere ai lavoratori trattamenti economici e normativi equivalenti o superiori a quelli previsti da tali contratti può legittimamente fruire dei benefici normativi e contributivi. Questo, pertanto, a prescindere di quale sia il contratto collettivo «applicato» o, addirittura, a prescindere da una formale indicazione, abitualmente inserita nelle lettere di assunzione, circa la «applicazione» di uno specifico contratto collettivo. Ovviamente, aggiunge ancora l'Inl, resta confermato che lo scostamento dal contenuto degli accordi e contratti collettivi (stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) determina sempre la perdita di eventuali benefici normativi e contributivi fruiti. Infine, l'ispettorato precisa che la valutazione di equivalenza non può tenere conto di eventuali trattamenti previsti in favore del lavoratore che siano sottoposti, in tutto o in parte, a regimi di esenzione contributiva e/o fiscale (come ad esempio avviene per il c.d. welfare aziendale).

Daniele Cirioli

### Via alla cigs in deroga nei call center

Via libera alla «cigs in deroga» nei call center. Le aziende in crisi con più di 50 addetti possono chiedere il riconoscimento di un'indennità pari alla cassa integrazione straordinaria a favore dei propri dipendenti, per periodi di sospensione dell'attività nel corso del 2019. Le domande vanno inviate «entro tempi congrui» dalla sottoscrizione di un accordo in sede governativa. Lo spiega, tra l'altro, il ministero del lavoro nella circolare n. 9/2019, illustrando la proroga della misura già in vigore per gli anni 2015/2017 disposta all'art. 26-sexies della legge n. 26/2019 (conversione del dl n. 4/2019), entro il limite di 20 milioni di euro.

L'ammortizzatore si rivolge ai lavoratori di imprese del settore call center che non rientrano nel campo di applicazione della cigs e con organico superiore alle 50 unità. I beneficiari sono, in particolare, i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti con contratto professionalizzante, ed esclusi dirigenti e lavoratori a domicilio. Il ministero precisa che il trattamento può essere richiesto soltanto dai call center qualificati come imprese ai sensi dell'art. 2082 del codice civile.

Il beneficio, che spetta a tutti i lavoratori, può essere chiesto per la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa determinata da crisi aziendale. Le imprese che fanno domanda di cigs sono tenute a versare il contributo addizionale pari a: 9% della retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate fino al massimo di 52 settimane in un quinquennio mobile; 12% oltre il limite delle 52 e fino a 104 settimane nel quinquennio mobile; 15% oltre il limite delle 52 settimane nel quinquennio mobile. Ai beneficiari si applica la disciplina della contribuzione figurativa, per cui i periodi di cigs sono utili ai fini del diritto e della misura della pensione anticipata e di vecchiaia. Gli ispettorati territoriali del lavoro, nei tre mesi antecedenti alla conclusione dell'intervento di cigs, procedono a verifiche finalizzate all'accertamento degli impegni aziendali. La conseguente relazione è trasmessa alla direzione generale degli ammortizzatori sociali.

Carla De Lellis