



Roma, Li 15 novembre 2021

**Oggetto: Newsletter Welfare e lavoro dipendente ENBIC - Studio ACTA – “Le novità fiscali della settimana”**

Spett.le Società/Associazione,

con la presente siamo lieti di sottoporre alla Vostra attenzione le principali novità della settimana in materia di Welfare e lavoro dipendente.

### **NOVITÀ IN MATERIA DI WELFARE E LAVORO DIPENDENTE**

#### **1. Circolare Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 3 del 2021: provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, ambito di applicazione e fattispecie sanzionabili**

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la circolare n. 3 del 9 novembre 2021, analizza l'istituto della sospensione dell'attività imprenditoriale, previsto dall'art. 13, d.l. n. 146 del 2021, così come modificato dall'art. 14, D.Lgs. n. 81 del 2008.

Il nuovo comma 1 dell'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008 stabilisce che il provvedimento di sospensione è adottato dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro «al fine di far cessare il pericolo per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori», per il tramite del proprio personale ispettivo. Lo stesso potere spetta «ai servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali nell'ambito di accertamenti in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro», ex art. 14, comma 8, del Decreto menzionato.

Secondo l'attuale disciplina, è assente ogni forma di discrezionalità da parte dell'Amministrazione nell'adozione del provvedimento. Tuttavia, deve comunque essere valutata l'opportunità di far decorrere gli effetti del provvedimento medesimo in un momento successivo, così come previsto dall'art. 14, comma 4, D.Lgs. n. 81/2008, secondo il quale «in ogni caso di sospensione, gli effetti della stessa possono essere fatti decorrere dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo ovvero dalla cessazione dell'attività lavorativa in corso che non può essere interrotta, salvo che non si riscontrino situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi o per la pubblica incolumità».

Una prima condizione per l'adozione del provvedimento si realizza quando l'Ispettorato riscontra che almeno il 10 per cento dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato, al momento dell'accesso ispettivo, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro. Sul punto vanno evidenziate alcune sostanziali novità rispetto alla previgente formulazione. Una prima importante novità attiene alla percentuale di lavoratori irregolari che passa dal 20% all'attuale 10%, la cui condizione è correlata esplicitamente alla insussistenza della comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro.

Ai fini della sospensione non potranno, dunque, essere considerati irregolari i lavoratori rispetto ai quali non è richiesta la comunicazione, come avviene nelle ipotesi di coadiuvanti

familiari ovvero dei soci, per i quali è prevista unicamente la comunicazione all'INAIL, ex art. 23, D.P.R. n. 1124/1965. La nuova percentuale del 10% di lavoratori irregolari continuerà ad essere calcolata sul numero di lavoratori presenti sul luogo di lavoro al momento dell'accesso ispettivo.

L'Ispettorato ricorda che i lavoratori da conteggiare nella base di computo sono tutti coloro che rientrano nell'ampia nozione di lavoratore di cui all'art. 2, D.Lgs. n. 81/2008.

Andranno, quindi, conteggiati, nel rispetto dei precedenti orientamenti forniti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, tanto i collaboratori familiari, anche impegnati per periodi inferiori alle dieci giornate di lavoro, quanto i soci lavoratori cui non spetta l'amministrazione o la gestione della società, non disponendo dei poteri datoriali tipici. Rimane escluso il provvedimento di sospensione per lavoro irregolare nel caso in cui il lavoratore risulti l'unico occupato dall'impresa (c.d. microimpresa).

Ulteriore novità introdotta è rappresentata dal riferimento "all'accesso ispettivo", quale momento in cui va valutata la sussistenza dei presupposti di adozione del provvedimento. Ciò lascia intendere, secondo l'Ispettorato, che la regolarizzazione dei lavoratori nel corso dell'accesso è del tutto ininfluenza e pertanto il provvedimento andrà comunque adottato. Ciò anche nelle ipotesi in cui il provvedimento di sospensione debba essere adottato su segnalazione di altre amministrazioni e, nelle more dei sette giorni previsti dal comma 3 del nuovo art. 14, si sia comunque provveduto alla regolarizzazione delle violazioni accertate.

Il provvedimento di sospensione deve essere adottato anche tutte le volte in cui siano accertate gravi violazioni in materia di salute e sicurezza individuate tassativamente nell'Allegato I al decreto-legge. A tale riguardo, il nuovo art. 14 non richiede più che le violazioni siano reiterate. Sarà, quindi, sufficiente l'accertamento di una delle violazioni contenute nel citato Allegato I per consentire l'adozione del provvedimento.

L'Ispettorato ricorda, altresì, che l'art. 13 del decreto-legge ha modificato l'art. 13 D.Lgs. n. 81/2008 attribuendo anche all'INL, al pari delle AA.SS.LL., il potere di svolgere attività di vigilanza e accertare eventuali illeciti in materia prevenzionistica, indipendentemente dal settore di intervento. Rispetto alle violazioni indicate il personale ispettivo potrà, dunque, svolgere i dovuti accertamenti adottando i relativi provvedimenti di prescrizione, ai sensi del D.Lgs. n. 758/1994.

Il provvedimento di sospensione, come in passato, è anzitutto adottato "in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni". Come affermato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, «gli effetti del provvedimento vanno dunque circoscritti alla singola unità produttiva, rispetto ai quali sono stati verificati i presupposti per la sua adozione e, con particolare riferimento all'edilizia, all'attività svolta dall'impresa nel singolo cantiere» (cfr. circ. n. 33/2009).

Il nuovo art. 14 D.Lgs. n. 81/2008 prevede inoltre, in via alternativa, l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività lavorativa prestata dai lavoratori interessati dalle violazioni di cui ai numeri 3 e 6 dell'Allegato I. Trattasi, in particolare, di sospendere dall'attività soltanto i lavoratori rispetto ai quali il datore di lavoro (i) abbia omesso la formazione e l'addestramento o (ii) abbia omesso di fornire i necessari dispositivi di protezione individuale contro le cadute dall'alto. Tali violazioni, infatti, possono essere riferite e circoscritte alla posizione di un singolo lavoratore. La sospensione, in tal caso, comporta quindi l'impossibilità per il datore di lavoro di avvalersi del lavoratore interessato fino a quando non interverrà la revoca del provvedimento. Resta fermo, trattandosi di causa non imputabile al lavoratore, l'obbligo di corrispondere allo stesso il trattamento retributivo e di versare la relativa contribuzione.

A fronte di un accertamento sulla contestuale presenza di più violazioni utili alla adozione del provvedimento di sospensione (siano queste riferibili tutte all'Allegato I ovvero in parte all'Allegato I e in parte alla occupazione di personale irregolare), il personale ispettivo

adotterà sempre un unico provvedimento di sospensione della parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni, fermo restando che, ai fini della revoca del provvedimento, occorrerà verificare la regolarizzazione di tutte le violazioni riscontrate e il pagamento delle somme aggiuntive riferibili a ciascuna di esse. Pertanto, la seconda tipologia di provvedimento ("sospensione dell'attività lavorativa prestata dai lavoratori interessati dalle violazioni") ricorre solo quando le violazioni concernenti la formazione, l'addestramento o la mancata fornitura di DPI non siano accompagnate da altre violazioni utili all'adozione della sospensione.

L'ispettorato evidenzia, infine, che, così come in passato, gli effetti sospensivi possono decorrere, ai sensi del comma 4 del nuovo art. 14, D.Lgs. n. 81/2008, dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo ovvero dalla cessazione dell'attività lavorativa in corso che non può essere interrotta, salvo che non si riscontrino situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi o per la pubblica incolumità. Benché la disposizione al riguardo non faccia distinzioni tra le due cause di sospensione (lavoro irregolare e gravi violazioni in materia di salute e sicurezza) va considerato che, fatte salve le specifiche valutazioni da effettuarsi caso per caso, il provvedimento di sospensione per motivi di salute e sicurezza dovrà essere, di norma, adottato con effetto immediato.

L'ultimo periodo del nuovo comma 1 dell'art. 14 prevede la possibilità di imporre, unitamente al provvedimento di sospensione, ulteriori e specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro. A tale riguardo viene in rilievo, ad esempio, il potere di disposizione di cui all'art. 10, D.P.R. n. 520/1955, rispetto al quale sussiste altresì il presidio sanzionatorio contenuto nell'art. 11, comma 2 dello stesso D.P.R. (arresto fino ad un mese o ammenda fino ad euro 413, v. circ. n. 5/2020). Peraltro, va evidenziato che la disposizione potrà trovare sempre applicazione anche in tutti i casi in cui non ricorrano i presupposti per l'adozione del provvedimento di sospensione (es. allontanamento del lavoratore nelle ipotesi di microimpresa).

Con riferimento alla sospensione adottata per lavoro irregolare, è necessaria la regolarizzazione dei lavoratori nonché, come esplicitamente evidenziato dal legislatore in tale occasione, una regolarizzazione anche sotto il profilo degli adempimenti in materia di salute e sicurezza. Sul punto, l'Ispettorato richiama i precedenti chiarimenti del Ministero del Lavoro contenuti nella nota prot. n. 19570 del 16 novembre 2015, secondo i quali, ferma restando l'adozione della prescrizione obbligatoria, ai fini della revoca del provvedimento, (i) quanto alla sorveglianza sanitaria, sarà necessaria l'effettuazione della relativa visita medica, potendosi comunque ritenere sufficiente l'esibizione della prenotazione della stessa purché i lavoratori interessati non siano adibiti a mansioni lavorative per le quali debba conseguirsi il relativo giudizio di idoneità; (ii) quanto agli obblighi di formazione e informazione, si ritiene sufficiente che l'attività formativa del personale da regolarizzare sia stata programmata in modo tale da concludersi entro il termine di 60 giorni e che l'obbligo informativo sia comprovato da idonea documentazione sottoscritta dal lavoratore. Nelle ipotesi di sospensione per gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro, occorrerà accertare che il datore di lavoro abbia provveduto al ripristino delle regolari condizioni di lavoro, adottando il comportamento eventualmente oggetto di prescrizione obbligatoria.

In base alle nuove competenze rimesse all'Ispettorato, ai sensi del nuovo art. 13 D.Lgs. n. 81/2008, gli accertamenti relativi agli adempimenti in materia di salute e sicurezza, anche ai fini della revoca della sospensione, saranno effettuati in tutti i settori di intervento.

In ogni caso, il datore di lavoro dovrà provvedere al pagamento di una somma aggiuntiva prevista per ciascuna fattispecie di violazione riscontrata. In particolare, nelle ipotesi di lavoro irregolare, sono previsti due differenti importi: se il numero dei lavoratori irregolari non è superiore a cinque l'importo è pari a 2.500 euro, se superiore a cinque la somma aggiuntiva è pari a 5.000 euro. Nei casi di sospensione per motivi di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro la somma aggiuntiva è indicata nell'Allegato I in riferimento a ciascuna violazione.

Laddove siano state riscontrate più violazioni – concernenti le fattispecie indicate nell’Allegato I e/o l’impiego di lavoratori “in nero” – l’importo utile alla revoca sarà dato dalla somma di quanto indicato accanto a ciascuna fattispecie di cui all’Allegato I e/o di quanto indicato dalla normativa in relazione all’impiego di lavoratori irregolari.

Inoltre, le somme aggiuntive menzionate sono raddoppiate nelle ipotesi in cui, nei cinque anni precedenti alla adozione del provvedimento, la medesima impresa sia stata destinataria di un provvedimento di sospensione. Sul punto l’Ispettorato chiarisce che, laddove lo stesso sia a conoscenza della adozione, nei cinque anni precedenti, di un provvedimento di sospensione a carico della medesima impresa, anche sulla base della previgente normativa e anche in forza di violazioni diverse da quelle da ultimo accertate, si provvederà a raddoppiare gli importi delle somme aggiuntive dovute, evidenziando nel provvedimento la sussistenza della “recidiva” che ha dato luogo alla maggiorazione degli importi.

Permane, la possibilità per il datore di lavoro di ottenere la revoca del provvedimento mediante il pagamento immediato di una percentuale della somma aggiuntiva ridotta al 20%.

Il nuovo art. 14, comma 11, D.Lgs n. 81/2008, similmente al precedente comma 5-bis, stabilisce che «su istanza di parte, fermo restando il rispetto delle condizioni di cui al comma 9, la revoca è altresì concessa subordinatamente al pagamento del venti per cento della somma aggiuntiva dovuta. L’importo residuo, maggiorato del cinque per cento, è versato entro sei mesi dalla data di presentazione dell’istanza di revoca. In caso di mancato versamento o di versamento parziale dell’importo residuo entro detto termine, il provvedimento di accoglimento dell’istanza di cui al presente comma costituisce titolo esecutivo per l’importo non versato».

Per tutto il periodo di sospensione, l’art. 14, comma 2, D.Lgs. n. 81/2008 prescrive il divieto all’impresa di contrattare con la pubblica amministrazione. A tal fine, come per il passato, il provvedimento di sospensione dovrà essere tempestivamente comunicato all’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), al Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, per gli aspetti di rispettiva competenza, al fine dell’adozione da parte del predetto Ministero del provvedimento interdittivo.

Unicamente avverso il provvedimento di sospensione per l’impiego di lavoratori irregolari è possibile proporre ricorso amministrativo dinanzi all’Ispettorato interregionale del lavoro territorialmente competente entro il termine di 30 giorni dalla sua adozione. Il termine per la presentazione del ricorso decorre dalla notifica al datore di lavoro. L’Ispettorato interregionale è tenuto a pronunciarsi entro il termine di 30 giorni dalla presentazione del ricorso e lo stesso si intende accolto qualora tale termine decorra inutilmente.

In caso di sospensione per violazioni in materia di salute e sicurezza, la cui cognizione, in caso di inottemperanza alla prescrizione, è rimessa alla cognizione del giudice penale, il nuovo art. 14, comma 16, D.Lgs. n. 81/2008 prevede che il decreto di archiviazione, emesso a conclusione della procedura di prescrizione prevista dagli artt. 20 e ss., D.Lgs. n. 758/1994 per l’estinzione delle contravvenzioni accertate e poste a fondamento del provvedimento di sospensione, determina la decadenza del provvedimento stesso. Resta, tuttavia, fermo il provvedimento di sospensione qualora sia stato adottato anche in ragione della riscontrata presenza di lavoratori irregolari.

Ai sensi del nuovo art. 14, comma 15, D.Lgs. n. 81/2008, il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione è punito con l’arresto fino a sei mesi, nelle ipotesi di sospensione per le violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, e con l’arresto da tre a sei mesi o con l’ammenda da 2.500 a 6.400 euro, nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.

## **2. Messaggio INPS n. 3833 del 2021: Durc on line, modalità di gestione delle deleghe da parte del responsabile della Stazione Appaltante o della Amministrazione procedente**

L'INPS, con la messaggio n. 3830 dell'8 novembre 2021, l'INPS fornisce le indicazioni per l'accesso al servizio Durc On Line tramite Sistema Pubblico di Identità Digitale (SPID), la Carta di Identità Elettronica (CIE) e la Carta Nazionale dei Servizi (CNS) da parte degli utenti profilati come Stazione Appaltante o Amministrazione procedente.

Effettuato l'accesso ai servizi online dal portale [www.inail.it](http://www.inail.it) con SPID, CIE o CNS, il soggetto titolare dell'abilitazione deve, in primo luogo, selezionare il ruolo di Stazione Appaltante per la propria struttura di riferimento. Successivamente, deve essere selezionata la voce "My Home" posta sulla destra della mappa successiva. Dopo aver scelto dall'elenco dei servizi riportati "Gestione Utente" e poi "Gestione delegati", occorre procedere all'inserimento, nella mappa successiva, del codice fiscale del soggetto da abilitare e selezionare la voce "Aggiungi delegato".

Sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it), al percorso "Prestazioni e servizi" - "Servizi" - "Durc On Line" - "Scheda prestazione" sono disponibili, alla voce modulistica, i modelli per la richiesta di rilascio abilitazione/subentro con profilo Stazione Appaltante/Amministrazione procedente e quelli per l'abilitazione con profilo Società Organismo di Attestazione.

### **3. Risposta a quesito COVIP: riscatto parziale ai fondi e contratto di espansione**

In risposta a un quesito posto da un fondo pensione negoziale, la Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione fornisce chiarimenti in merito alla possibilità di riconoscere il riscatto per mobilità, ex art. 14, comma 2, lett. b) del D.Lgs. 252/2005, anche ai lavoratori interessati da esodo derivante da contratto di espansione, ex art. 41, D.Lgs. 148/2015.

Il contratto di espansione di cui al menzionato art. 41 consente ai lavoratori che si trovino a non più di 60 mesi dalla prima decorrenza utile per la pensione di vecchiaia o anticipata di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro e fruire di un'indennità mensile commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore alla cessazione del rapporto di lavoro, consente di fruire del riscatto parziale della posizione individuale presso il fondo pensione.

Come già precisato negli Orientamenti interpretativi del 28 novembre 2009 in merito al riscatto della posizione in caso di cassa integrazione guadagni, la COVIP ha ricordato come il fattore comune a tutti i casi previsti di riscatto parziale, di cui all'art. 14, comma 2, lett. b), D.Lgs. n. 252/2005, è il verificarsi della cessazione del rapporto di lavoro.

Nella risposta a un quesito del settembre 2014, la stessa Commissione aveva ulteriormente chiarito che la ratio delle diverse possibili fattispecie normative in tema di riscatto parziale è da individuarsi nella tutela dell'iscritto in presenza di particolari situazioni di cessazione del rapporto di lavoro ovvero di totale sospensione dell'attività lavorativa.

Sulla scorta di tali considerazioni, con risposte a quesito dell'ottobre 2013 e del febbraio 2016, era stata riconosciuta l'applicazione della previsione normativa anche alle cessazioni del rapporto di lavoro conseguenti all'adesione a piani di accompagnamento alla prestazione pensionistica, di cui all'art. 4, l. n. 92/2012 (c.d. "esodo incentivato"), in ragione degli elementi di analogia esistenti con la fattispecie della "mobilità": cessazione del rapporto di lavoro ed erogazione di una prestazione a sostegno del reddito.

La Commissione richiama, inoltre, la risposta a istanza d'interpello n. 330 del 2021 dell'Agenzia delle Entrate, ove è stato affermato che può ricondursi alle ipotesi di riscatto parziale contemplate dall'art. 14, comma 2, lett. b), D.Lgs. n. 252/2005 anche il riscatto della posizione individuale richiesto da coloro che aderiscono all'accordo collettivo aziendale di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, ex art. 14, comma 3, d.l. n. 104/2020, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 126/2020. Tale disposizione prevede la possibilità - in deroga al temporaneo blocco dei licenziamenti introdotto a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nei riguardi dei datori di lavoro che non hanno integralmente fruito dei previsti trattamenti di integrazione salariale ovvero dell'esonero dei contributi previdenziali - di un accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali

comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono a detto accordo. A tali lavoratori è comunque riconosciuta la NASpI.

Come rilevato dall'Amministrazione finanziaria, la disponibilità dei lavoratori a aderire all'accordo collettivo aziendale, ex art. 14, comma 3, d.l. n. 104/2020, non può essere considerata in modo avulso dal contesto della peculiare procedura attivata, volta a garantire cessazioni del rapporto di lavoro non traumatiche, anche con il riconoscimento di prestazioni di sostegno al reddito (NASpI), e volta, altresì, a gestire gli esuberanti di personale, evitando licenziamenti collettivi.

Tanto premesso, la Commissione esprime il parere per cui, pur variando, a seconda della normativa di riferimento, i presupposti legittimanti le varie forme di esodo incentivato e le forme di tutela assicurate ai lavoratori esodati, vi sono evidenti elementi di analogia tra le stesse che inducono a trattarle in modo omogeneo. Se ne conclude come anche nel caso di esodo anticipato collegato ad un contratto di espansione, possa essere esercitata la facoltà di riscatto parziale a forme pensionistiche complementari.

#### **4. Corte di Giustizia, sent. 28 ottobre 2021, BX c. Romania, causa C-909/19: La formazione professionale rientra nell'orario di lavoro**

La Corte di Giustizia Ue, nella sentenza del 28 ottobre 2021, è stata chiamata a pronunciarsi nell'ambito di una controversia avente ad oggetto la retribuzione di un dipendente a titolo dei periodi di formazione professionale seguiti nell'ambito del suo contratto di lavoro. È stato chiesto ai Giudici europei se le disposizioni di cui all'art. 2, punto 1, Dir. n. 2003/88, debbano essere interpretate nel senso che costituisce "orario di lavoro" il lasso di tempo durante il quale un lavoratore segue i corsi di formazione professionali imposti, dopo la conclusione del normale orario di lavoro, presso la sede del prestatore di servizi di formazione, al di fuori del suo luogo di lavoro e senza svolgere funzioni di servizio.

La Corte individua, in primo luogo, l'obiettivo della Dir. n. 2003/88 nel voler fissare prescrizioni minime destinate a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori mediante un ravvicinamento delle normative nazionali riguardanti, in particolare, la durata dell'orario di lavoro. L'armonizzazione in materia di organizzazione dell'orario di lavoro è volta a garantire una migliore protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, facendo godere a questi ultimi periodi minimi di riposo, in particolare giornaliero e settimanale, e periodi di pausa adeguati, e prevedendo un limite massimo per la durata settimanale del lavoro.

La stessa Direttiva definisce come "orario di lavoro" qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali. Un elemento imprescindibile per considerare sussistenti gli elementi caratteristici della nozione di "orario di lavoro" è, quindi, il fatto che il lavoratore sia costretto ad essere fisicamente presente sul luogo designato dal datore di lavoro e a rimanere ivi a disposizione di quest'ultimo al fine di poter fornire direttamente i propri servizi in caso di necessità.

Qualora un datore di lavoro prescriva ad un dipendente di seguire una formazione professionale al fine di poter svolgere le attività a quest'ultimo demandate e il datore di lavoro medesimo abbia sottoscritto un contratto di formazione professionale con l'impresa chiamata a fornire la formazione, durante i periodi di formazione professionale il dipendente deve essere considerato a disposizione del datore di lavoro. Il fatto che la formazione professionale si svolga non già sul luogo abituale di lavoro, bensì nei locali dell'impresa che fornisce i servizi di formazione, non impedisce di affermare che il lavoratore sia comunque costretto a essere fisicamente presente sul luogo stabilito dal datore di lavoro. Di conseguenza, nulla osta alla qualificazione dei periodi di formazione professionale di cui è causa come "orario di lavoro".

La Corte di Giustizia esprime, pertanto, il principio secondo cui l'art. 2, punto 1, Dir. n. 2003/88 deve essere interpretato nel senso che il lasso di tempo durante il quale un lavoratore segue una formazione professionale impostagli dal suo datore di lavoro, che si svolge al di fuori del suo luogo di lavoro abituale, nei locali del prestatore disservizi di formazione, e durante il quale egli non esercita le sue funzioni abituali, costituisce "orario di lavoro", ai sensi di tale disposizione.

\*\*\*

Nel restare a Vs. disposizione per eventuali approfondimenti e/o chiarimenti, porgiamo Cordiali saluti.

**ENBIC - Studio ACTA**