

Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

N. 2



NÉ SUBORDINATI, NÉ COORDINATI, I RIDER DI FOODORA SONO COLLABORATORI «ETERO-ORGANIZZATI»

DI GIONATA CAVALLINI PAG. 8

Dottrina

◆ **I primi effetti della sentenza della Corte costituzionale e la “nuova” giurisprudenza**

 DI CHIARA JULIA FAVALORO
 E RICCARDO VANNOCCI PAG. 13

◆ **La convocazione delle organizzazioni sindacali dei dirigenti nell'ambito della procedura collettiva di riduzione del personale**

DI GABRIELE FAVA PAG. 14

◆ **Le nuove sanzioni in materia di lavoro: l'Ispettorato Nazionale del Lavoro risponde a Sintesi**

DI ALBERTO BORELLA PAG. 15

◆ **Corpi ispettivi: un ritorno al passato?**

DI MAURO PARISI PAG. 18

◆ **Regime forfettario: casi particolari**

DI VINCENZO FAVALORO PAG. 22

◆ **Qualche riflessione sul progetto riscatto**

di laurea “light”

DI MARIO VERITÀ PAG. 24

◆ **GDPR - Il Consulente del lavoro trova pace?**

DI ANDREA MERATI PAG. 25

◆ **Paternità: competenze preziose non solo per l'individuo ma anche per l'azienda**

DI ANTONELLA ROSATI PAG. 26

◆ **Le norme sulla “delocalizzazione” nel “Decreto Dignità”**

DI LUCA DI SEVO PAG. 28

Rubriche

◆ **IL PUNTO** PAG. 2

◆ **HR&ORGANIZZAZIONE**

Percorsi formativi e diritto soggettivo alla formazione: e se fossero già maturi i tempi per una rivoluzione culturale?

DI STEFANO LUNGI PAG. 30

◆ **LA PAGINA DELLA MEDIAZIONE CIVILE E COMMERCIALE**

Mediazione: le parti devono sempre essere personalmente presenti?

DI D. MORENA MASSAINI PAG. 33

◆ **SENZA FILTRO**

Un lavoro buono come il pane

DI ANDREA ASNAGHI PAG. 35

◆ **UNA PROPOSTA AL MESE**

LUL telematico: abrogazione e rinascita

DI ROBERTA SIMONE PAG. 37

◆ **LE RISPOSTE DEL CENTRO STUDI AI QUESITI DEI COLLEGI** PAG. 40



ISTITUITA LA TERZA EDIZIONE DEL PREMIO LETTERARIO PAG. 48

Sentenze

◆ **Solo risarcimento economico per il lavoratore licenziato per aver stratonato una collega** DI SILVANA PAGELLA PAG. 45

◆ **Licenziamento per giusta causa: il rapporto di fiducia può venir meno anche in virtù di condotte precedenti al rapporto** DI ANDREA DI NINO PAG. 46

◆ **Il trasferimento d'azienda non costituisce motivo di licenziamento, ma non può impedire il licenziamento per g.m.o.** DI ANGELA LAVAZZA PAG. 47

Direttore Responsabile
POTITO DI NUNZIO

Redattore Capo
D. MORENA MASSAINI

Redazione
ANDREA ASNAGHI
RICCARDO BELLOCCHIO
STELLA CRIMI
ALESSANDRO PROIA

Segreteria di Redazione
VALENTINA BROGGINI
SARA MANGIAROTTI

Progetto e Realizzazione Grafica
ELENA DIZIONE
ELEONORA IACOBELLI

Sede: Via Aurispa 7, 20121 - Milano.
Tel. 0258308188 www.consulentidellavoro.mi.it
Editore: Consiglio Provinciale dei Consulenti
del Lavoro di Milano. Via Aurispa, 7, 20121
- Milano Tel. 0258308188 - Fax. 0258310605
info@consulentidellavoro.mi.it
PEC ordine.milano@consulentidellavoropec.it
Mensile - Registrazione Tribunale di Milano
n. 19 del 30 gennaio 2015

**COMMISSIONE STUDI E RICERCHE
DELL'ORDINE CONSULENTI DEL LAVORO
DELLA PROVINCIA DI MILANO**

**Presidente dell'Ordine
e Coordinatore scientifico del CSR**
Potito di Nunzio

Sezione Studi e Ricerche:
Coordinatore Riccardo Bellocchio
Luigi Ambrosio, Riccardo Bellocchio,
Fabio Bonato, Maurizio Borsa,
Barbara Brusasca, Gianfranco Curci,
Andrea Di Nino, Luca Di Sevo,
Alessandro Dicesare, Stefano Guglielmi,
Angela Lavazza, Luciana Mari, Patrizia Masi,
D. Morena Massaini, Massimo Melgrati,
Erika Montelatici, Roberto Montelatici,
Sabrina Pagani, Silvana Pagella,
Fabio Pappalardo, Antonella Rosati

Sezione Semplificazione normativa:
Coordinatore Andrea Asnaghi
Anna Adamo, Andrea Asnaghi,
Marco Barbera, Brunello Barontini,
Gianluca Belloni, Luca Bonati,
Valentina Broggini, Marco Cassini,
Alberta Clerici, Gabriele Correrà,
Valentina Curatolo, Dolores D'Addario,
Simone Di Liello, Mariagrazia di Nunzio,
Potito di Nunzio, Chiara Favalaro,
Valentina Fontana, Roberta Garascia,
Alessandro Graziano, Paolo Lavagna,
Stefano Lunghi, Nicola Mancini,
Sara Mangiarotti, Giuseppe Mastalli,
Caterina Matarca, Elena Reja, Paolo Reja,
Emilia Scalise, Daniela Stochino, Moira Tacconi

**Sezione Formazione e aggiornamento
professionale: Coordinatrice Stella Crimi**
Gabriele Badi, Francesca Bravi,
Simone Colombo, Isabella Di Molfetta,
Donatella Gerosa, Luca Paone, Roberto Piceci,
Isabella Prati, Alessandro Proia,
Alessandro Ruso, Maria Grazia Silvestri,
Marianna Tissino, Enrico Vannicola.

Con il sostegno di



Unione Provinciale di Milano

“VERSO IL FESTIVAL”... da Genova a Milano

Il 26 e il 27 febbraio la città di Genova è stata protagonista di “Verso il Festival”. Una novità nel panorama dei numerosi eventi che vedono protagonista la nostra Categoria e che si propone come un'anteprima del Festival del Lavoro 2019 in programma dal 20 al 22 giugno presso il centro congressi Mi.Co di Milano. A Genova - non a caso scelta come simbolo di rinascita e punto di partenza per il rilancio di un piano infrastrutturale per il Paese - sono stati trattati alcuni argomenti di particolare importanza: crescita, investimenti, lavoro e occupazione. L'anteprima della X edizione del Festival del Lavoro ha visto la partecipazione di importanti personalità del mondo della politica e dell'economia nazionale e locale ad un intenso programma di dibattiti e tavole rotonde. I temi trattati hanno riguardato il settore dell'edilizia, il ruolo delle Casse di Previdenza nell'economia reale, l'asseverazione della regolarità dei rapporti di lavoro, come politica virtuosa negli appalti, gli investimenti strutturali per far ripartire il territorio, lo *smart working*, il *welfare* aziendale, i contratti di prossimità, le politiche attive, la crisi dei trasporti, il Decreto Dignità e la Legge di Bilancio 2019. Durante i lavori è stata altresì presentata una seconda indagine dell'Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro sugli effetti del crollo del Ponte Morandi su economia, occupazione e integrazione sociale.



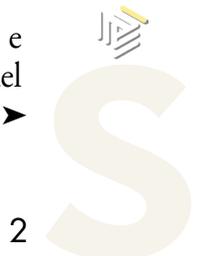
Chiusa l'anteprima di Genova, proseguono i lavori per la X edizione del Festival che si terrà a Milano al quale tutti i Colleghi sono invitati a partecipare in grande numero.

PROTOCOLLO TRA ISPettorATO E CPO DI MILANO

Lo scorso 11 febbraio 2019 presso la sede dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Milano, tra il CPO di Milano e lo stesso ITL, è stato sottoscritto il **Protocollo** per l'istituzione del Gruppo di lavoro con la seguente duplice finalità: **creazione dell'osservatorio della legalità e per le azioni di contrasto all'abuso e tutela della professione di consulente del lavoro.**

Il Gruppo di lavoro è stato istituito in ottemperanza ai protocolli nazionali sottoscritti il 9 febbraio dello scorso anno.

In queste pagine troverete il testo integrale del Protocollo e periodicamente saranno pubblicate le attività e i risultati del gruppo di lavoro.





11 febbraio 2019 - Patrizia Muscatello, Direttore ITL Milano, e Potito di Nunzio, Presidente CPO Milano, alla firma del Protocollo.

FORMAZIONE CONTINUA OBBLIGATORIA: NUOVO BIENNIO DI VALUTAZIONE

Si ricorda che è iniziato il nuovo biennio di valutazione 2019/2020 per la formazione continua obbligatoria dei Consulenti del lavoro.

Soggetti all'obbligo della formazione continua sono tutti i Consulenti del Lavoro iscritti all'Albo: occorre conseguire nel biennio almeno 50 crediti formativi, di cui 6 nelle materie di ordinamento professionale e codice deontologico; in ciascun anno formativo è obbligatorio conseguire almeno 16 crediti (numero di crediti riproporzionato per il consulenti neo iscritti per i quali l'obbligo decorre dal mese successivo all'iscrizione).

Ogni consulente del lavoro può beneficiare nel biennio, di un debito formativo per un massimo di 9 (nove) crediti, i quali dovranno essere recuperati nei primi sei mesi del biennio successivo.

Ricordiamo che da questo biennio i colleghi che hanno compiuto o che compiranno 70 anni di età potranno richiedere una riduzione dell'impegno formativo presentando specifica richiesta alla segreteria dell'Ordine.

Il possesso del DUI faciliterà notevolmente la rilevazione degli accessi alla formazione continua obbligatoria la cui regolamentazione è entrata a pieno regime con il 2019.

QUOTA ISCRIZIONE ANNUALE AL CPO

Lo scorso 16 febbraio è scaduto il termine entro il quale versare la quota di iscrizione annuale all'Ordine. L'invito, per chi ancora non avesse proceduto al versamento, è di provvedervi con tempestività.

Con l'occasione si ricorda altresì che, come annunciato e approvato dall'Assemblea del 20 novembre 2018, il Consiglio dell'Ordine di Milano ha deciso di ridurre di 20 euro la quota di iscrizione annuale all'Ordine a decorrere dal corrente anno 2019. Ciò è stato possibile grazie ad un' oculata gestione amministrativa, ad una continua *spending review* ed alle maggiori entrate derivanti dall'attività della Commissione di certificazione e conciliazione.

Con tale riduzione, inoltre, si è inteso favorire l'acquisto del DUI (Documento Unico di Identità, che ha un costo di euro 69,54 (iva inclusa) ed ha validità tre anni, pertanto il suo costo è interamente ammortizzato dal risparmio sulla quota di iscrizione all'Ordine (si aggiunge che il Consiglio di CPO di Milano ha deliberato di rinunciare ai diritti di segreteria a suo beneficio, che erano precedentemente previsti per la consegna del DUI, nella misura di 7,00 euro).

Si rinnova l'invito a tutti i Consulenti del Lavoro di richiedere l'emissione del DUI in considerazione del fatto che, oltre ad essere un documento di riconoscimento, il DUI funge anche da *smart card* (per le firme digitali) e da PEC (con l'estensione @consulentidellavoropec.it). Inoltre, si ribadisce che il possesso del DUI faciliterà notevolmente la rilevazione degli accessi alla formazione continua obbligatoria.

Per richiedere il Dui è necessario collegarsi con le proprie credenziali al sito www.consulentidellavoro.it, cliccare su "scrivania digitale" poi sul banner "DUI" e seguire le indicazioni ivi riportate.

Il tesserino verrà poi consegnato presso la segreteria dell'Ordine, che avviserà il richiedente tramite email.



Istituzione Gruppo di lavoro

In attuazione delle previsioni di cui all'art. 3 Protocollo per la creazione di un osservatorio della legalità e dell'art. 4 Protocollo per le azioni di contrasto all'abusivismo e tutela della professione di consulente del lavoro, sottoscritti in data 9 febbraio 2018

fra Ispettorato Nazionale del Lavoro e Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro

-.-

Fra il Consiglio provinciale dei Consulenti del Lavoro di Milano, con sede in Milano, Via Aurispa, 7, rappresentato dal Presidente *pro-tempore*, Potito di Nunzio,

e

l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Milano, con sede in Via M. Macchi 7, Milano, rappresentato dal Direttore *pro tempore*, Patrizia Muscatello,

considerato che

- il Consiglio Provinciale dell'Ordine dei CDL di Milano ha personalità giuridica di diritto pubblico e vigila sulla tutela del titolo professionale di consulente del lavoro;
- i Consulenti del Lavoro sono interlocutori qualificati per le attività di verifica e controllo del mercato del lavoro;

Two handwritten signatures in black ink are located at the bottom right of the page. The first signature is a cursive 'P' followed by a vertical line, and the second is a cursive 'N'.

- L'Ispettorato Nazionale del Lavoro e gli Ispettorati Territoriali del Lavoro (di seguito anche ITL) svolgono le attività ispettive già esercitate dal Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, di Inps e di Inail ;

considerati inoltre

- i due protocolli d'intesa sottoscritti il 9 febbraio 2018 rispettivamente sulla creazione di un osservatorio per la legalità" (d'ora in poi, protocollo sulla legalità) e "sulle azioni di contrasto all'abusivismo e per la tutela della professione di consulente del lavoro" (d'ora in poi, protocollo sull'abusivismo) , qui allegati e di cui si richiamano espressamente metodi, contenuti e finalità;

tutto ciò considerato

si conviene quanto segue

1. E' costituito a livello locale un gruppo di lavoro formato pariteticamente da tre membri per ciascuna parte, nominati rispettivamente dal Consiglio Provinciale di Milano e dal Direttore dell'ITL. Per quanto riguarda il Consiglio provinciale, i membri potranno essere solo consulenti del lavoro iscritti all'Ordine di Milano in regola con gli adempimenti relativi, con provata esperienza ed adeguata anzianità. Per quanto riguarda l'ITL i membri saranno dipendenti e/o funzionari dello stesso. Per le riunioni periodiche sarà sufficiente la presenza di almeno la metà più uno dei componenti. In considerazione delle materie trattate potranno essere invitati a partecipare anche funzionari di INPS , INAIL e GDF.

2. Il gruppo di lavoro si riunirà periodicamente per dare attuazione concreta a livello territoriale ai protocolli di cui in premessa ed in particolare:

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, appearing to be initials or names.

- fornire segnalazioni e richieste di intervento su entrambi i fronti (abusivismo e legalità) che dovessero pervenire all'Ordine dal Consiglio nazionale, dal gruppo di lavoro nazionale e/o dai propri iscritti, previa verifica dell'opportunità e congruità delle stesse;
- riscontrare le risultanze delle azioni ispettive conseguenti a dette segnalazioni, per la sola parte relativa all'abusivismo professionale, nonché riscontrare le eventuali azioni disciplinari a carico dei professionisti segnalati a mente dell'art. 5 del protocollo sulla legalità;
- individuare fenomeni di illegalità e di abuso nel mercato del lavoro riferiti all'ambito territoriale della provincia di Milano con l'interscambio di elementi informativi utili all'individuazione delle strategie di contrasto;
- riscontrare, in via statistica e fatta salva la riservatezza delle indagini e degli atti d'ufficio, la congruità e rilevanza delle segnalazioni effettuate nell'ambito dell'osservatorio sulla legalità;
- collegarsi agli eventuali gruppi di lavoro nazionali di cui ai protocolli di intesa in premessa, segnalando periodicamente le risultanze dell'attività locale ed i fenomeni che per estensione ed importanza travalicano la mera rilevanza locale, nonché riscontrando le eventuali segnalazioni o richieste che provenissero dai gruppi di lavoro nazionali;
- individuare momenti comuni di confronto, formazione ed informazione interna ed esterna sui temi dell'abusivismo professionale e della legalità al fine di un'azione di sensibilizzazione sui citati temi.

3. I membri del gruppo di lavoro sono tenuti al massimo riserbo e riservatezza dei contenuti emersi nelle attività del gruppo.



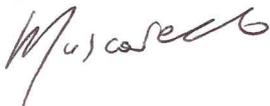
4. Le parti si impegnano altresì ad attuare in ogni altro modo – direttamente o per il tramite del gruppo di lavoro - quanto agli oggetti ed agli impegni reciproci dei due protocolli di intesa in premessa.

5. L'operatività del gruppo di lavoro costituito è subordinata alla validità e durata dei protocolli nazionali allegati.

Letto, confermato e sottoscritto.

Milano, lì 11 febbraio 2019

Il Direttore dell'ITL di Milano



Il Presidente del CP dell'Ordine CDL di Milano



allegati:

a) protocollo di intesa MLPS e CNO CDL del 9/02/2018 su osservatorio della legalità

b) protocollo di intesa MLPS e CNO CDL del 9/02/2018 su contrasto all'abusivismo

Né subordinati, né coordinati, I RIDER DI FOODORA SONO COLLABORATORI «ETERO-ORGANIZZATI»

PREMESSA

Alla fine l'hanno spuntata loro. Con sentenza n. 26 del 4 febbraio 2019, la Corte d'Appello di Torino, in parziale riforma dell'ormai nota sentenza con cui il Tribunale aveva rigettato integralmente il ricorso¹, ha riconosciuto il diritto dei cinque *rider* di Foodora, che avevano avviato il contenzioso contro la piattaforma a vedersi corrispondere, ai sensi dell'art. 2, D.lgs. n. 81/2015, i trattamenti retributivi stabiliti per i dipendenti del V livello Ccnl Logistica trasporto merci.

I *rider* non hanno portato a casa quella piena riqualificazione, come lavoro subordinato, delle collaborazioni autonome intercorse con Foodora che era stata richiesta in via principale. L'accoglimento della domanda subordinata di applicazione delle tutele previste per le c.d. collaborazioni etero-organizzate (art. 2, D.lgs. n. 81/2015), la cui applicazione in un caso analogo era stata esclusa anche dal Tribunale di Milano², crea un precedente significativo, con cui dovranno confrontarsi le piattaforme operanti sul mercato italiano (paradossalmente non più Foodora che quel mercato lo ha ormai lasciato, con tanto di messa in liquidazione della Srl italiana e rilevamento delle attività da parte del *competitor* Glovo).

La decisione della Corte d'Appello, tuttavia, non rappresenta solo un passaggio obbligato per chi sia interessato ad approfondire le delicate questioni concernenti la tutela

del lavoro nella *gig economy*, ma anche per il giustlavorista – Avvocato o Consulente del lavoro – che si trovi più in generale a fare i conti con le tematiche concernenti la qualificazione del rapporto di lavoro dopo la stagione delle riforme apportate dal D.lgs. n. 81/2015 e dalla L. n. 81/2017.

I FATTI DI CAUSA

Chi siano e cosa facciano i *rider*, moderni *pony express* muniti di *smartphone* e bicicletta che vediamo sfrecciare per le strade dei nostri principali centri urbani, è abbastanza noto ai più, anche se più sconosciute sono le tipologie contrattuali con cui essi sono giuridicamente inquadrati e, soprattutto, le concrete modalità di esecuzione del rapporto, che peraltro variano sensibilmente da piattaforma a piattaforma e sono oggetto di continui aggiustamenti³.

Quanto ai *rider* di Foodora, la decisione della Corte d'Appello attinge a piene mani dalla ricostruzione dei fatti di causa operata dal primo giudice. I *rider* avevano sottoscritto con Foodora un contratto di collaborazione coordinata e continuativa avente ad oggetto l'attività di consegna di pasti a domicilio e, in breve, la gestione del rapporto avveniva attraverso una piattaforma e un applicativo per *smartphone*, tramite i quali l'azienda pubblicava con cadenza settimanale il calendario contenente i vari turni (*slot*) che potevano poi essere prenotati dai lavoratori in base alle proprie esigenze. Se la prenotazione ➤

1. Trib. Torino 7 maggio 2018, n. 778, di cui abbiamo parlato nel n. 5/2018 di Sintesi.

2. Trib. Milano 10 settembre 2018, n. 1854, di cui abbiamo parlato nel n. 9/2018 di Sintesi.

3. Sul punto, per approfondimenti, sia consentito rinviare a G. Cavallini, *Foodora, Deliveroo & Co.* (in <https://tinyurl.com/y3aoyy15>), nonché a M. Biasi, *Dai pony express ai riders di Foodora* (in <https://tinyurl.com/y4am4k7u>).



NÉ SUBORDINATI, NÉ COORDINATI, I RIDER DI FOODORA SONO COLLABORATORI «ETERO-ORGANIZZATI»

dei turni veniva approvata da Foodora, il lavoratore doveva recarsi all'inizio del turno stesso in una delle zone di partenza e, una volta effettuato l'accesso all'applicazione, avrebbe cominciato a ricevere sullo *smartphone* le notifiche delle consegne da effettuare che, per contratto, dovevano essere portate a termine entro 30 minuti.

Il compenso, al tempo dei fatti di causa, era previsto in una misura oraria fissa (5,60 Euro per "ciascuna ora di disponibilità"), posto che la fattispecie scrutinata dal giudice era precedente a quel passaggio al sistema del cottimo che nell'autunno del 2016 aveva provocato le prime mobilitazioni dei *rider*, portando il "caso Foodora" all'attenzione delle cronache.

LA CORTE CONFERMA L'ESCLUSIONE DELLA SUBORDINAZIONE...

Insomma, sul carattere non subordinato del rapporto di lavoro dei *rider* la Corte d'Appello sposa appieno la decisione del Tribunale. Secondo la ricostruzione del primo giudice, il rapporto di lavoro intercorso tra i *rider* e Foodora era «*caratterizzato dal fatto che i ricorrenti non avevano l'obbligo di effettuare la prestazione lavorativa e il datore di lavoro non aveva l'obbligo di riceverla*».

Sulla base di tale assunto, il Tribunale aveva ritenuto di negare la sussistenza del vincolo di subordinazione, sulla scorta della giurisprudenza degli anni '80 e '90 in materia di *pony express* che reputava incompatibile l'elemento dell'etero-direzione con la riconosciuta libertà in capo al lavoratore di decidere se rispondere o meno alle chiamate provenienti dalla centrale⁴.

La Corte d'Appello, sul punto, conferma *in toto* l'impostazione della decisione di primo grado, sulla base del rilievo che «*gli appellanti erano liberi di dare, o no, la propria disponibilità per i vari turni (slot) offerti dalla*

azienda», senza che dalla revoca della disponibilità o dal c.d. *no show* potessero derivare conseguenze diverse dalla semplice esclusione da quel turno.

L'argomento degli appellanti, secondo cui la Cassazione aveva di recente ritenuto compatibile con la sussistenza del vincolo di subordinazione «*il fatto che il lavoratore sia libero di accettare o non accettare l'offerta e di presentarsi o non presentarsi al lavoro e senza necessità di giustificazione*»⁵, non viene sposato dalla Corte d'Appello che si mostra perplessa rispetto al precedente invocato dai ricorrenti, sottolineando la differenza di contesto (relativo al lavoro nelle agenzie ip-piche, oggetto di un filone interpretativo caratterizzato da elementi di "stravaganza", fin dagli anni '90 del secolo scorso⁶, al punto che nell'ultima occasione il Procuratore Generale ne aveva proposto il ripensamento). Rilevanza rafforzativa, infine, assumerebbe lo stesso *nomen iuris* prescelto dalle parti, il quale, pur non valendo a sottrarre le tutele del lavoro dipendente a rapporti che si svolgono concretamente secondo lo schema della subordinazione (conformemente all'insegnamento della Corte costituzionale⁷), funge comunque da indice sussidiario idoneo a determinare la natura del rapporto di lavoro nei casi dubbi.

... MA RIBALTA L'INTERPRETAZIONE DELL'ART. 2, D.LGS. N. 81/2015

Il "cuore" della decisione della Corte d'Appello – e la discontinuità rispetto alla pronuncia di primo grado – deve essere ravvisata, ad avviso di chi scrive, nell'interpretazione dell'art. 2, D.lgs. n. 81/2015, in materia di collaborazioni etero-organizzate.

A beneficio del lettore meno "ferrato" sul tema, vale la pena di ricordare che la disposizione citata aveva previsto che «*a far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina* ▶

4. Cass., 10 luglio 1991, n. 7608, in RIDL, 1992, II, pag. 370, con nota di Viganò B. e Cass., 25 gennaio 1993, n. 811, RIDL, 1993, II, pag. 425, con nota redazionale, entrambe espressamente richiamate dalla pronuncia torinese di primo grado.

5. Cass., 13 febbraio 2018, n. 3457.

6. Cass., 1 luglio 1999, n. 6761; Cass., 5 maggio 2005, n. 9343.

7. C. Cost., 29 marzo 1993, n. 121; C. Cost., 31 marzo 1994, n. 115.

NÉ SUBORDINATI, NÉ COORDINATI, I RIDER DI FOODORA SONO COLLABORATORI «ETERO-ORGANIZZATI»

del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro».

La norma ha dato luogo a un ampio dibattito in dottrina, spaccata a grandi linee – e non senza sfaccettature di cui non è possibile dare conto in questa sede – tra tre diversi orientamenti.

Un primo filone ricostruttivo aveva ravvisato nella disposizione una “norma di disciplina”, come tale non incidente sulle nozioni codicistiche contenute nell’art. 2094 e nell’art. 2222 c.c., volta a estendere la disciplina del lavoro subordinato a rapporti che, pur rimanendo di lavoro autonomo, sarebbero stati ritenuti dal Legislatore meritevoli di un eguale livello di tutela⁸.

Un diverso orientamento, al contrario, aveva valorizzato gli effetti della novella sul piano della nozione di subordinazione, di cui avrebbe determinato un allargamento, sicché dopo l’art. 2 citato avrebbero dovuto intendersi subordinati non solo i rapporti caratterizzati dall’etero-direzione della prestazione lavorativa, ma anche quelli caratterizzati (solo) dall’etero-organizzazione⁹.

Non era infine mancato chi, provocatoriamente, aveva ritenuto l’art. 2 «privo di efficacia propriamente normativa», bollandolo come una «norma apparente» che si sarebbe limitato a codificare indici sussidiari (tempo e luogo della prestazione) già ampiamente utilizzati in giurisprudenza¹⁰.

Proprio quest’ultima tesi – sostenuta peraltro da uno dei codifensori di Foodora – aveva fatto breccia nel ragionamento del Tribunale che aveva infatti sostenuto, in uno dei passaggi più controversi della motivazione,

che se anche nelle intenzioni del Legislatore l’art. 2, D.lgs. n. 81/2015, avrebbe dovuto ampliare l’ambito della subordinazione, in modo da includervi delle fattispecie rientranti in precedenza nel mondo delle collaborazioni coordinate e continuative, «così non è stato». Al contrario, «così come è stata formulata, la norma viene ad avere addirittura un ambito di applicazione più ristretto di quello dell’art. 2094 c.c.», poiché la norma richiederebbe che il potere direttivo e organizzativo del datore si estrinsechi anche in riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, e non *anche soltanto* con riferimento a essi.

A conclusioni molto diverse perviene oggi la Corte d’Appello, secondo cui ritenere che una norma di legge non abbia un contenuto precettivo «è valutazione che si comprende in ambito scientifico ma è preclusa ad un Organo giudicante il quale è tenuto ad applicare le leggi dello Stato».

In uno dei passaggi cruciali della sentenza d’appello, il Collegio interpreta la norma nel senso che essa «individua un terzo genere, che si viene a porre tra il rapporto di lavoro subordinato di cui all’art. 2094 c.c. e la collaborazione come prevista dall’art. 409 n. 3 c.p.c., evidentemente per garantire una maggiore tutela alle nuove fattispecie di lavoro che, a seguito della evoluzione e della relativa introduzione sempre più accelerata delle recenti tecnologie, si vanno sviluppando».

L’etero-organizzazione, come interpretata dal Collegio, rappresenta dunque un “qualcosa di meno” rispetto all’etero-direzione che caratterizza il lavoro subordinato *ex art.* 2094 c.c., ma nel contempo un “qualcosa di più” rispetto al coordinamento di cui all’art. 409 n. 3 c.p.c., in cui il collaboratore organizza autonomamente la propria attività lavorativa, in quanto nella collaborazione ►

8. R. Del Punta, *Diritto del lavoro*, 7° ed., Giuffrè, pag. 371; A. Perulli, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente* (in <https://tinyurl.com/y42eaw5u>), pag. 11 ss.

9. G. Ferraro, *Collaborazioni organizzate dal committente*, RIDL, 2016, pag. 62; O. Razzolini, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente* (in

<https://tinyurl.com/y3942xa5>), pag. 4 ss.; M. Pallini, *Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione*, RGL, 2016, pag. 78.

10. P. Tosi, *L’art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, ADL, 2015, pag. 1117 ss.; O. Mazzotta, *Lo strano caso delle «collaborazioni organizzate dal committente»*, Labor, 2016, pag. 9.



NÉ SUBORDINATI, NÉ COORDINATI, I RIDER DI FOODORA SONO COLLABORATORI «ETERO-ORGANIZZATI»

etero-organizzata il committente «viene così ad avere il potere di determinare le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa».

La Corte sottolinea però che in questo caso «non vi è riconoscimento della subordinazione», dal che autorevole dottrina ha subito puntualizzato che il riferimento mosso al *tertium genus* è da intendersi in senso meramente descrittivo e che le collaborazioni etero-organizzate, in quanto non subordinate, appartengono tipologicamente al mondo del lavoro autonomo¹¹.

Sembrerebbe così che la Corte d'Appello, accantonata la lettura dell'art. 2 come norma "apparente" fatta propria dal giudice di prime cure, abbia sposato quell'interpretazione dottrinale secondo cui «la collaborazione etero-organizzata non rientra nello schema legale-tipico della subordinazione ex art. 2094 c.c. (neppure in una sua versione evolutiva), ma costituisce una diversa figura, gravitante nella soglia tra subordinazione e autonomia, che viene ricondotta per l'effetto nell'area della subordinazione, senza che essa sia tipologicamente qualificabile come tale»¹².

Da questa premessa al riconoscimento dell'elemento dell'etero-organizzazione dei rider, il passo era breve e infatti il Collegio evidenzia come gli appellanti lavorassero sulla base di una turnistica stabilita da Foodora, che determinava altresì le zone di partenza e comunicava di volta in volta gli indirizzi di consegna, stabilendo anche tempi di consegna predeterminati, con la conclusione che «indubbiamente le modalità di esecuzione erano organizzate dalla committente quanto ai tempi e ai luoghi di lavoro».

Da qui la conclusione del dispositivo che ha condannato Foodora a corrispondere quanto maturato in relazione alla attività lavorativa effettivamente prestata sulla base della retribuzione diretta, indiretta e differita stabilita per i dipendenti del V livello Ccnl

Logistica, invocato dai ricorrenti e oggetto peraltro di recente riscrittura ad opera delle parti sindacali proprio per ricomprendervi la figura del rider¹³.

LE ALTRE DOMANDE DEI RIDER E IL NODO DELLE DOMANDE RELATIVE AL LICENZIAMENTO

Il rigetto delle domande risarcitorie formulate in relazione a presunte violazioni della disciplina *privacy* e antinfortunistica, cui era pervenuto il Tribunale, viene confermato dalla Corte d'Appello, sulla base del semplice rilievo che nessun danno era stato allegato, prima ancora che provato, da parte dei ricorrenti.

Di maggiore interesse sembrerebbe essere invece la conferma della decisione del Tribunale per quanto concerne il rigetto della domanda avente ad oggetto l'accertamento della nullità, inefficacia o illegittimità dei licenziamenti che, nella ricostruzione dei ricorrenti, sarebbero stati sostanzialmente intimati ai rider al momento dell'estromissione dal servizio, avvenuta allorché non vennero rinnovati i contratti di co.co.co. a termine in scadenza al 30 ottobre 2016.

Il giudice di primo grado aveva rigettato tali domande, presupponenti il riconoscimento della subordinazione, coerentemente con il riconoscimento della natura genuinamente autonoma della collaborazione.

La Corte d'Appello, invece, in un passaggio non del tutto chiaro, si limita ad affermare che «la domanda deve essere respinta posto che non vi è riconoscimento della subordinazione» (ma solo, aggiungiamo noi, dell'etero-organizzazione), aggiungendo che «inoltre i contratti di collaborazione prorogati fino al 30.10.2016 non sono stati rinnovati».

Con ciò non è chiaro se il Collegio abbia ritenuto che la disciplina dei licenziamenti non si applica alle collaborazioni etero-organizzate – nonostante le indicazioni del Ministero del

11. A. Perulli, *I rider sono autonomi etero-organizzati*, Sole24Ore, 12 febbraio 2019.

12. Così A. Perulli, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal com-*

mittente, cit., pag. 11.

13. Ne avevamo parlato in G. Cavallini, *Riders: sulla qualificazione Milano segue Torino ma qualcosa si muove fuori dalle aule di giustizia*, Sintesi, 2018, n. 9, pag. 6. Il testo

dell'Accordo del 18 luglio 2018 è reperibile in *Il Giuslavorista*, 23 luglio 2018, con nota *Riders: siglato l'accordo tra le parti del CCNL Logistica e Trasporti che disciplina l'attività dei fattorini della Gig economy*.



NÉ SUBORDINATI, NÉ COORDINATI, I RIDER DI FOODORA SONO COLLABORATORI «ETERO-ORGANIZZATI»

Lavoro avessero espressamente previsto che l'estensione operata dall'art. 2 D.lgs. n. 81/2015 riguarda *tutta* la disciplina del lavoro subordinato, licenziamenti compresi¹⁴ – oppure abbia ritenuto che il termine apposto alla collaborazione autonoma potesse sopravvivere alla riqualificazione del rapporto.

Ad avviso di chi scrive e, fermo restando che sul punto sarebbe necessario vedere le carte, la tesi della non applicazione della disciplina dei licenziamenti non regge.

L'art. 2 citato parla chiaramente di applicazione della disciplina del lavoro subordinato nel suo complesso, della quale la tutela avverso il licenziamento illegittimo è parte integrante (semmai qualche perplessità susciterebbe l'applicazione integrale della disciplina previdenziale, come rilevato da autorevole dottrina¹⁵). Alla luce del dato normativo, non pare possibile ammettere che il giudice possa selezionare le norme applicabili alla collaborazione etero-organizzata, a meno di non volere introdurre una disciplina del tutto *à la carte* lasciata alla discrezionalità della giurisprudenza¹⁶.

Inoltre, anche la possibilità di “salvare” il termine apposto ad una collaborazione formalmente autonoma in caso di riqualificazione – sia pure in termini di etero-organizzazione e non di subordinazione – lascia perplessi e infatti la giurisprudenza, nei casi di conversione del rapporto di lavoro autonomo a termine in subordinato, l'ha sempre esclusa¹⁷.

CONCLUSIONI

La pronuncia in esame segna il primo punto a favore dei *platform workers* in Italia ed è destinata ad alimentare un vivo dibattito, sia con riferimento al tema specifico della tutela del lavoro nella *gig economy* sia con riferimento più generale al problema della definizione dei margini di utilizzo del lavoro non subordinato per prestazioni strettamente integrate nel ciclo produttivo dell'azienda. In attesa che sia la Cassazione a porre la parola fine al Caso Foodora, vi è però un dato che merita di essere evidenziato.

La riqualificazione in termini di etero-organizzazione (anziché subordinazione *tout court*), infatti, apre scenari interessanti sul versante delle trattative pendenti al tavolo sindacale istituito presso il Ministero del Lavoro per disciplinare in via pattizia il settore della *food delivery*, che aveva registrato un certo immobilismo a partire dalla scorsa estate.

Il comma 2 dell'art. 2 prevede infatti la possibilità di evitare l'estensione della disciplina del lavoro subordinato operata dal comma 1, nel caso in cui vi siano accordi nazionali che stabiliscano «*discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo*» a favore dei collaboratori etero-organizzati. Alla luce di tale ipotesi derogatoria, la decisione d'appello munisce le rappresentanze dei *rider* di una importante *bargaining chip*: se le piattaforme vogliono evitare l'applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato, dovranno trattare.

14. Circ. Min. Lavoro, 1 febbraio 2016, n. 3, secondo cui la norma «di per sé generica, lascia intendere l'applicazione di qualsivoglia istituto, legale o contrattuale (ad es. trattamento retributivo, orario di lavoro, inquadramento previdenziale, tutele avverso i licenziamenti illegittimi ecc.), normalmente applicabile in forza di un rapporto di lavoro subordinato».

15. M. Persiani, *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, ADL, 2015, pag. 1266.

16. In tal senso mi pare si ponga anche F. Scarpelli, *L'appello torinese su Foodora: si apre la discussione sulle regole applicabili (e non tutto convince)* (in <https://tinyurl.com/y547m46h>).

17. Da ultimo App. Milano, 1 febbraio 2018, n.48, in *DeJure*.



I primi effetti della sentenza della Corte costituzionale E LA “NUOVA” GIURISPRUDENZA

Con ordinanza del 21 novembre scorso, il Tribunale di Genova accertava l'illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato alla ricorrente e condannava la società al pagamento di un'indennità individuata nella misura massima prevista dal D.lgs. n. 23/2015 per le piccole imprese (6 mensilità).

Il giudice di prime cure, infatti, ha ritenuto che il meccanismo indennitario dell'art. 3, co. 1, D.lgs. n. 23/2015, dichiarato costituzionalmente illegittimo dalla Corte costituzionale con sentenza n. 194/2018, fosse estendibile anche all'art. 9 del medesimo decreto, non solo in virtù del richiamo in esso contenuto al predetto art. 3, comma 1, ma altresì perché *“adotta lo stesso congegno ancorato esclusivamente all'anzianità di servizio”*.

L'ordinanza in commento ha attirato l'attenzione dei giuslavoristi non solo per l'applicazione in via estensiva della sentenza della Corte costituzionale anche all'art. 9, co. 1, D.lgs. n. 23/2015, seppur non censurato, ma anche per il tema del presunto collegamento economico-funzionale tra le imprese convenute.

La ricorrente, dopo un primo contratto di collaborazione coordinata e continuativa, era stata assunta nel gennaio 2009 da M. Srl come collaboratrice fissa ex art. 2, Ccnl del settore giornalistico, per coordinare la redazione del notiziario del sito web della società. A seguito dell'intervenuta scissione di M. Srl, la ricorrente era stata assunta ex novo da M. web Srl nel dicembre 2016, mantenendo la medesima qualifica.

In data 17 ottobre 2017, tuttavia, M. web Srl comunicava alla ricorrente il licenziamento per g.m.o., in ragione della necessaria modifica dell'assetto organizzativo aziendale e della redistribuzione delle competenze e delle responsabilità.

La ricorrente, pertanto, impugnava il licenziamento intimato, contestando la presunta riorganizzazione e l'inosservanza della procedura ex art. 7, L. n. 604/1966, ed insisteva per

l'accertamento dell'esistenza di un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro per identità tra M. Srl e M. web Srl, con conseguente condanna delle società convenute, in via solidale tra loro, all'indennità risarcitoria ex art. 18, L. n. 300/1970 per la sussistenza dei prescritti requisiti dimensionali.

Su quest'ultimo tema, tuttavia, la Corte ha ritenuto che la lavoratrice non avesse adeguatamente provato la sussistenza dei 4 requisiti fondamentali per la configurazione della fattispecie invocata, ovvero: a) l'unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) l'integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo, con correlativo interesse comune; c) il coordinamento tecnico e amministrativo-finanziario; d) l'utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese.

Posto che l'onere della prova ricade sul lavoratore, il giudice ha ritenuto genuina la scissione intervenuta, in ragione della carenza probatoria e della mancanza di indizi gravi, univoci e concordanti che potessero indurre a ritenere giuridicamente sussistente un unico centro di imputazione e ha, pertanto, respinto il ricorso nei confronti di M. Srl in quanto formalmente estranea al rapporto di lavoro tra la ricorrente e M. web Srl del quale *“non può negarsi la genuinità dell'assunzione”* ed in ragione del quale trovano applicazione le disposizioni del *Jobs Act* (in quanto sorto in epoca successiva al 7 marzo 2015).

La domanda, pertanto, di condanna delle società all'indennità risarcitoria ex art. 18 non ha trovato accoglimento, tanto che il giudice ha respinto il ricorso nei confronti di M. Srl in ragione dell'insussistenza del requisito dimensionale di M. web e della conseguente applicazione dell'art. 9, D.lgs. n. 23/2015.

Come prevedibile, gli effetti della sentenza della Corte costituzionale non tardano ad arrivare: non ci resta che attendere che la giurisprudenza sul punto si consolidi.



La convocazione delle organizzazioni sindacali dei dirigenti

NELL'AMBITO DELLA PROCEDURA COLLETTIVA DI RIDUZIONE DEL PERSONALE

La Cassazione, con la sentenza n. 2227 del 25 gennaio 2019, si è recentemente espressa sul tema della mancata convocazione delle organizzazioni sindacali dei dirigenti nell'ambito di riorganizzazioni aziendali. L'importanza della pronuncia sta nel fatto che la Suprema Corte, nella sentenza in esame, ha dato per la prima volta applicazione all'art. 24 della Legge n. 223/1991, nella versione modificata dalla Legge n. 161/2014.

Come noto, con l'art. 16 della Legge n. 161/2014 (Legge europea 2013-*bis*), il Legislatore italiano ha provveduto a sanare le difformità della Legge n. 223/1991 rispetto all'apparato legislativo comunitario. È stato così modificato l'art. 24 della citata Legge del 1991 con una estensione anche ai dirigenti della procedura prevista in caso di licenziamento collettivo.

Ebbene, con la sentenza resa dalla Suprema Corte, nel mese di gennaio, si è data piena applicazione a tale nuova normativa "armonizzata". La vicenda prende le mosse dall'impugnazione di un licenziamento da parte di un dirigente, il quale, lamentando la mancata comunicazione di avvio della procedura di mobilità per cessazione dell'attività all'associazione di categoria a cui lo stesso apparteneva, ovvero *Federmanager*, aveva chiesto che venisse dichiarata l'illegittimità del licenziamento comminatogli in data 12 giugno 2015.

Il Tribunale aveva rigettato la domanda proposta dal dirigente, ritenendo correttamente adempiuta da parte della società datrice di lavoro la procedura prevista dalla legge; in particolare, erano state considerate sufficienti le comunicazioni di avvio della procedura di licenziamento collettivo inoltrate alle RSU e alle associazioni sindacali di categoria, considerate rappresentative di tutti i lavoratori del settore merceologico dell'impresa, escludendo, nell'ambito di tale procedimento, la rile-

vanza del profilo professionale dei singoli lavoratori e, quindi, la necessità di inviare la comunicazione anche ai sindacati rappresentativi della categoria dirigenziale. Il Tribunale aveva, inoltre, concluso rilevando la mancanza di prova del concreto pregiudizio subito dal lavoratore per l'omessa comunicazione, di cui doveva intendersi onerato.

Di altro avviso, tuttavia, è stata la Corte di Cassazione che ha accolto il ricorso proposto dal dirigente. A fronte di un'attenta disamina del contesto normativo nel quale doveva essere collocata la vicenda, la Suprema Corte ha rilevato che *ratione temporis* avrebbe dovuto trovare applicazione l'art. 24 della Legge n. 223/1991, nella nuova formulazione, a seguito dell'intervento legislativo del 2014.

Chiarito tale passaggio normativo, quindi, la Corte, verificando che nessuna comunicazione fosse stata indirizzata all'associazione sindacale rappresentativa dei dirigenti, che non era stata in alcun modo consultata, ha rilevato la violazione della procedura e ha riconosciuto al dirigente licenziato il diritto al regime sanzionatorio previsto espressamente dalla norma.

In particolare, con tale pronuncia è intervenuto un chiarimento anche sul punto riguardante la prova del danno: dalla violazione della procedura prevista dalla legge, anche per i dirigenti, deriva l'applicazione di una sanzione indennitaria, compresa tra le 12 e le 24 mensilità, che prescinde dalla prova del danno. Unicamente la determinazione della misura è rimessa al giudice di merito, in considerazione della natura e della gravità della violazione.

All'esito di tale esame della vicenda, pertanto, la Suprema Corte ha cassato la sentenza, disponendo il rinvio al Tribunale al fine di determinare la misura dell'indennità spettante al dirigente, come detto, stando nel limite minimo di 12 mensilità e nel limite massimo di 24 mensilità.



Le nuove sanzioni in materia di lavoro: l'Ispettorato Nazionale del Lavoro risponde a Sintesi

Nell'ultimo numero di questa Rivista, andato in stampa a fine gennaio, avevamo espresso alcune perplessità sul passaggio normativo, previsto nella Legge n. 145 del 30 dicembre 2018, che introduceva una nuova ipotesi di recidiva in materia di sanzioni di lavoro, ovviamente riferita a quei comportamenti illeciti citati direttamente dalla Legge di Bilancio 2019 oltre alle ulteriori ipotesi sanzionatorie individuate da un emanando Decreto Ministeriale.

Le criticità rilevate si collegavano essenzialmente all'utilizzo del termine "destinatario" e al riferimento temporale per la individuazione delle pregresse sanzioni amministrative rilevanti ai fini della predetta recidiva. Il nuovo intervento di prassi risponde in buona parte ai nostri quesiti o almeno così ci piace pensare visto che questa Rivista finisce sulla scrivania dei direttori dei vari Ispettorati del Lavoro e degli Enti previdenziali e assistenziali.

LA NOTA N. 1148 DEL 5 FEBBRAIO 2019 A FIRMA ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

Ad integrazione della circolare n. 2 del 14 gennaio 2019, con la nota di inizio mese vengono forniti nuovi chiarimenti circa la portata applicativa della lett. e), dell'art. 1, comma 445, Legge di Bilancio, passaggio normativo che dispone che *le maggiorazioni sono raddoppiate ove, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti*.

Di seguito gli aspetti trattati.

IL DESTINATARIO

La prima questione su cui si sofferma l'Agenda per le attività ispettive è l'individuazione, ai fini della verifica sulla sussistenza della "recidiva", del destinatario delle sanzioni che va identificato *nel soggetto che, nell'ambito della medesima impresa, ha rivestito la qualità di:*

- "trasgressore" in caso di violazioni amministrative;

- "datore di lavoro" in caso di violazioni punite dal D.lgs. n. 81/2008.

Secondo il TU della sicurezza sul lavoro il datore di lavoro è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

La condizione di trasgressore/datore di lavoro che, viene precisato, deve essere stata rivestita nella medesima azienda è importante nel caso di illeciti commessi nell'impresa da due distinti legali rappresentanti. In tale ipotesi, stando al chiarimento, va esclusa ogni possibilità di contestare la reiterazione.

LA DEFINITIVITÀ DELL'ILLECITO

Per quanto riguarda la sussistenza della "recidiva" la nota - rifacendosi probabilmente al principio generale fissato dal secondo periodo del comma 1 dell'art. 8-bis della Legge n. 689/81 che collega la reiterazione ad illeciti accertati "con provvedimento esecutivo" - indica nelle sole violazioni definitivamente accertate quelle rilevanti ai fini del raddoppio della maggiorazione.

Si deve qui evidenziare come la specifica recidiva introdotta dalla Legge n. 145/2018 si ►



discosti *in toto* dal principio generale stabilito nella Legge n. 689/81 della “*commissione*” dell’illecito, ricalcando invece la struttura dell’art. 99 c.p. per il quale ciò che rileva è il riscontro oggettivo di una precedente condanna in via definitiva. La differenza non è di poco conto in quanto nel primo caso è previsto il doppio requisito della commissione dell’illecito nel quinquennio precedente e del suo accertamento definitivo che potrebbe anche avvenire dopo il secondo illecito (si veda il comma 6 dell’art. 8-*bis* sulla sospensione degli effetti della reiterazione).

Nell’ipotesi prevista dalla lett. e) del comma 445 dell’art. 1 pare invece essere sufficiente la sola definitività dell’illecito che, secondo quanto chiarito dalla giurisprudenza in riferimento all’art. 8-*bis* della L. n. 689/1981, la nota sostiene conseguire

- *allo spirare del termine per impugnare l’ordinanza-ingiunzione ex art. 18 L. n. 689/1981;*
- *nella ipotesi in cui sia pagata la sanzione ingiunta;*
- *al passaggio in giudicato della sentenza emessa a seguito di impugnazione della medesima ordinanza.*

Come dire che ai fini dell’applicazione dell’aumento in questione rileva che il soggetto sia stato destinatario di provvedimenti divenuti definitivi nel triennio precedente la commissione del nuovo illecito, a prescindere dall’epoca della violazione.

CASI IN CUI NON RICORRE LA RECIDIVA

L’Inl individua alcune ipotesi in cui, nonostante vi sia stato il pagamento di una “*sanzione*”, si ritiene non sussistano i requisiti per l’applicazione del raddoppio della maggiorazione. La nota precisa che sono da considerarsi in ogni caso ostative all’applicazione dell’aumento:

- *le ipotesi di estinzione degli illeciti amministrativi contestati, qualora sia intervenuto il pagamento in misura ridotta ex art. 16 della L. n. 689/1981, ai sensi di quanto disposto espressamente dal comma 4 dell’art. 8 bis;*
- *il pagamento ai sensi dell’art. 13 del D.lgs. n. 124/2004;*

- *gli illeciti per i quali il contravventore abbia adempiuto alla prescrizione effettuando i relativi pagamenti ai sensi degli artt. 20 e 21 del D.lgs. n. 758/1994 e dell’art. 15 del D.lgs. n. 124/2004.*

Anche in questo caso pare si sia ritenuto applicabile il principio generale fissato al comma 5 del già citato art. 8-*bis* che stabilisce che la reiterazione “*non opera nel caso di pagamento in misura ridotta*”.

L'ARCO TEMPORALE

Nel commento alla circolare n. 2 del 14.01.2019 a firma Ispettorato Nazionale del Lavoro avevamo criticato l’assenza di chiarimenti sul periodo triennale di riferimento. I dubbi riguardavano la legittimità di ancorare la maggiorazione dell’importo sanzionatorio ordinario alla reiterazione di comportamenti illeciti (il primo) consumatisi in un periodo previgente l’introduzione della nuova fattispecie di recidiva.

Queste perplessità sembrano non essere condivise dall’Agenzia per le attività ispettive secondo cui *gli illeciti pregressi rilevanti ai fini dell’applicazione delle maggiorazioni di cui trattasi non debbono essere stati commessi dopo l’entrata in vigore della nuova disposizione.*

Si noti da subito che si parla di illeciti pregressi “*commessi*” e non di sanzioni amministrative divenute definitive. *Lapsus* o *refuso* che sia, ciò che qui più interessa è conoscere l’approccio ispettivo sul punto - anche solo ai fini di una auspicabile uniforme applicazione sul territorio nazionale - che è poi lo scopo precipuo delle “*istruzioni*” emanate dall’organo vigilante in quanto indirizzate in *primis* ai proprio ispettori.

Sarà eventualmente la futura giurisprudenza a confermare o meno la correttezza di tale lettura.

Convincono meno le motivazioni che l’Inl riporta a sostegno della tesi ove viene citata la sentenza di Cassazione penale n. 15913/2013 in materia di recidiva per il reato di cui all’art. 186 C.d.S., secondo cui ►



si tratta di “una condizione che assolutamente non è stabilita dalla norma che si limita a prevedere una sanzione più gravosa per chi si trova nella situazione oggettiva di aver già commesso analoga violazione ... ritenendo evidentemente tale situazione indice di maggiore pericolosità e meritevole di una sanzione maggiore” (Cass. Sez. IV Penale, 7 febbraio – 5 aprile 2013, n. 15913).

Se in generale si deve condividere sulla maggior pericolosità sociale di colui che, nell'arco di tempo individuato, ha commesso più violazioni amministrative della stessa indole - fatto chiaramente indicativo di una predisposizione criminosa al non rispetto delle regole - meno convincente appare questo assioma ove si tratti di soggetti che sono stati meramente destinatari, in un certo arco temporale, di una sanzione definitiva, la quale potrebbe riferirsi a comportamenti commessi molto prima del triennio antecedente, semplicemente perché sul punto si è instaurato un contenzioso. Ciò significa infatti mettere sullo stesso piano di pericolosità sia soggetti che hanno commesso illeciti nei tre anni precedenti sia altri soggetti che hanno violato gli stessi precetti parecchio tempo prima ma sanzionati nell'ultimo triennio solo per aver fatto valere il proprio diritto alla difesa.

La pericolosità - per chi scrive - dovrebbe invece essere ancorata esclusivamente ad una ravvicinata tempistica nella commissione dei due illeciti e cessare per tutti i trasgressori dopo un identico decorso del tempo. Più aderente al concetto di pericolosità apparirebbe, in questo senso, il disposto del primo periodo del comma 1 dell'art. 8-*bis* che stabilisce che nel periodo di osservazione (quinquennale nel caso) debbano ricorrere congiuntamente le due condizioni di aver commesso un illecito e di essere stati destinatari di una sanzione definitiva, principio generale dal quale evidentemente il Legislatore della Legge di Bilancio 2019 ha inteso discostarsi.

ALCUNE PROBLEMATICHE APERTE

Il chiarimento non tratta la particolare fat-

tispecie di più violazioni amministrative della stessa indole ma commesse in tempi così ravvicinati da configurarsi come atti di uno stesso disegno antiggiuridico. Cosa accadrebbe se venissero accertati a distanza di tempo, con due distinti accessi, illeciti amministrativi commessi a distanza di pochi mesi l'uno dall'altro? Si ricordi che l'esclusione della reiterazione in presenza di comportamenti illeciti riferibili ad una stessa programmazione unitaria o medesima condotta è uno dei principi generali stabiliti sempre dall'art. 8-*bis* (comma 4) della Legge n. 689/81, dalle cui disposizioni la nota, come evidenziato, sembra per altri aspetti aver attinto a mani basse.

Altra problematica da approfondire è la sussistenza della reiterazione nell'ipotesi di più violazioni della stessa indole accertate con un unico provvedimento esecutivo. Per tale fattispecie vigerebbe il principio stabilito dal secondo periodo del comma 1 del più volte citato art. 8-*bis*, anche se deve essere ribadito come la recidiva della Legge n. 148/2018 si sia discostata dal principio generale - forse quello più fondante la fattispecie della reiterazione - che al primo periodo del suddetto comma fa riferimento alla commissione del fatto.

Chi scrive ritiene che il dato letterale della norma che ha introdotto questa nuova recidiva non possa consentire l'applicazione dei predetti principi in entrambe le casistiche. Vedremo se l'Inl vorrà esprimersi anche su queste ulteriori problematiche.

CONSIDERAZIONI FINALI

Ci si permetta di biasimare ancora una volta il *modus operandi* dell'italica Pubblica Amministrazione che prevede il susseguirsi di circolari, note e messaggi, quasi che i tecnici ministeriali necessitino di *input* della dottrina o della stampa specializzata per “ulteriormente approfondire e chiarire” il proprio pensiero, quasi non fossero in grado, in autonomia, di individuare i risvolti critici della normativa che - non lo si dimentichi - loro stessi sono chiamati, da subito, ad applicare.

CORPI ISPETTIVI: un ritorno al passato?

Le indicazioni della Circolare Inl n. 1/2019 ridisegnano la mappa delle ispezioni del lavoro, restringendo apparentemente gli strumenti di difesa a disposizione dei datori di lavoro

Rivoluzione nei verbali degli ispettori del lavoro. Ma non solo, si direbbe. Con approccio *creeping*, la Circolare n. 1/2019 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro sembra rappresentare una decisa svolta rispetto alla recente storia dei controlli del lavoro.

Una storia iniziata con la Riforma Biagi e passata per la nota Direttiva Sacconi del 2008, fino a giungere al Decreto legislativo n. 149/2015. Quello dell'unificazione delle maggiori funzioni ispettive in un'unica agenzia parastatale: l'Ispettorato Nazionale – Inl. Da allora il frammentato mondo ispettivo si è, bene o male, coagulato attorno al progetto del *Jobs Act*.

Ma che dice di così nuovo, oggi, la Circolare n. 1/2019?

Va innanzitutto evidenziato il suo *background*, che, a quanto è dato comprendere alla lettura, affonda in rilievi e osservazioni condivisi sorti presso la "Commissione Centrale di programmazione dell'attività di vigilanza" (da non confondere con la "Commissione Centrale di coordinamento dell'attività di vigilanza", quale più alto consesso in materia di controlli).

A quanto pare la predetta Commissione Centrale avrebbe rilevato non solo la sacrosanta "esigenza di una semplificazione delle attività di accertamento" (le semplificazioni sono sempre benvenute, come noto a tutti), ma pure il bisogno di "una razionalizzazione dei contenuti delle avvertenze inerenti gli strumenti di tutela".

Vi è da dire che il contribuente, in linea di massima, piuttosto che le summenzionate, è solito avvertire l'urgenza di altre problematiche, più sostanziali, connesse all'ispezione. Ma al fascino di una sollecitazione

alla semplificazione nessuno può sottrarsi. Vediamo di cosa si tratta, dunque.

AZIONE UNICA E TRIPARTITA

Quanti sono i corpi ispettivi?

Alla domanda il Decreto attuativo del *Jobs Act* offre una risposta abbastanza chiara. Uno solo è il personale ispettivo del lavoro, il quale, peraltro, gode delle medesime competenze e potestà.

La massima semplificazione recata dal *Jobs Act* è stata quella di assicurare "omogeneità operative" tra tutti gli ispettori, di qualunque origine.

UN SOLO CORPO ISPETTIVO CON COMPETENZE COMUNI

Art. 1, co. 2, D.lgs. n. 149/2015

L'Ispettorato svolge le attività ispettive già esercitate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dall'INPS e dall'INAIL. Al fine di assicurare omogeneità operative di tutto il personale che svolge vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria, nonché legislazione sociale, ai funzionari ispettivi dell'INPS e dell'INAIL sono attribuiti i poteri già assegnati al personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ivi compresa la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria secondo quanto previsto dall'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 e alle medesime condizioni di legge.

Per cui da settembre 2015, dal punto di vista giuridico, non è affatto rilevante che gli ispettori, oltre che presso l'Ispettorato del lavoro, continuino a essere incardinati pres-

CORPI ISPETTIVI: UN RITORNO AL PASSATO?

so Inps e Inail. Per legge **tutti gli ispettori, non solo possono, ma sono tenuti per legge a verificare ogni aspetto della vita delle aziende** sottoposte alle loro verifiche. Senza distinzioni dettate dalla circostanza che si verta in materia di adempimenti formali, contributi, infortuni, eccetera.

Anche per rafforzare la prevista unità d'azione (come pure di appartenenza "spirituale", in attesa della fusione futura. Cfr. art. 7, D.lgs. cit., per cui "il personale ispettivo già appartenente all'Inps e all'INAIL è inserito in un ruolo ad esaurimento dei predetti Istituti"), si era giunti per l'appunto all'unificazione effettiva dei modelli di verbali ispettivi, uguali per tutti i funzionari procedenti sotto un'unica insegna: quella dell'Inl.

In sostanza, a seguito del Decreto legislativo n. 149/2015, **era diventata naturalmente unica la modalità di verbalizzazione**, a prescindere che in essa fosse incorporata la constatazione di illeciti amministrativi, di evasioni contributive o di valutazioni di non corrette del rischio assicurato.

Tutto chiaro? Non tutto, si direbbe.

Infatti ora la Circolare n. 1/2019 fa riferimento alle "vigilanze" (quindi non una, ma molte "anime" ispettive).

Dando precisazione alle nuove indicazioni, la nota avverte che tali "vigilanze", anche se condividono lo stesso accertamento ispettivo, hanno risultanze che possono essere "riportate in verbali separati, rispettivamente per gli aspetti amministrativo-sanzionatori e contributivi".

Tradotto nella sostanza operativa, tanto pare significare che se pure oggi operassero congiuntamente ispettori di Inps, Inail e Ispettorato Nazionale (come detto, di diritto, tutti funzionari con medesime qualifiche e competenze), ciascuno di essi formerebbe un proprio verbale di accertamento, "declinato" a seconda dell'ente di appartenenza.

Quindi nel caso anzidetto l'azienda dovrà attendersi non uno -come fino a oggi-, ma tre verbali ispettivi.

Una soluzione che, se le parole sono bene intese, non può che significare un **ritorno alla storica e tripartita polarizzazione del**

personale ispettivo, tra quanti sono dediti alla verifica della correttezza formale dei rapporti di lavoro (il Welfare/Inl: in effetti si tratta solo di una "tradizionale" limitazione della sua attività), della contribuzione (Inps) e dei premi assicurativi (Inail).

Tutti in ordine sparso, allora? Sì e no.

Per la Circolare in commento, infatti, "le differenti verbalizzazioni devono essere completamente coerenti nella ricostruzione dei fatti oggetto di accertamento...va pertanto escluso che le differenti verbalizzazioni... possano risultare tra loro contraddittorie".

Come si fa a rendere molteplici verbali autonomi in piena coesione? Esattamente non è dato sapere.

O meglio. L'Ispettorato Nazionale sembra suggerire che il "verbale amministrativo" (si immagina che ci richiami al verbale attinente alla contestazione di illeciti amministrativi) debba precedere il "verbale contributivo". Di modo che quest'ultimo "rechi i riferimenti del verbale amministrativo".

Premesso che non pare esistere *in rerum natura* un verbale "amministrativo" ontologicamente differente dal verbale "contributivo" (tutti e due atti di accertamento tecnico di carattere amministrativo, redatti da soggetti dotati di medesimi poteri) non è detto, come sembra arguire la Circolare, che il verbale di contestazione di illeciti amministrativi preceda di norma quello di constatazione di omissioni contributive e di premio. Al contrario. Non di rado l'azione di accertamento con cui si recupera contribuzione precede di tempo (anche molto tempo, talvolta) la contestazione di possibili illeciti amministrativi.

Ma vi è di più.

Facciamo il caso che chi agisce anzitempo sia un ispettore Inps, il quale constata che un lavoratore è stato impiegato per due mesi in modo irregolare. Non sarebbe certo corretto, ferma l'attuale normativa, che tale ispettore Inps si limitasse a recuperare solo la contribuzione evasa, in quanto dovrebbe necessariamente anche contestare l'illecito amministrativo del lavoro sommerso. I sopra enunciati poteri di legge non ►



CORPI ISPETTIVI: UN RITORNO AL PASSATO?

danno “scampo” in tale senso. Ma come dovrebbe agire tale funzionario? Con un unico verbale di accertamento “amministrativo-contributivo” (usando la terminologia della Circolare), si suppone. Se egli pensasse di operare solo con il “suo” verbale “contributivo” - lasciando magari ad altri ispettori (quelli dell’Inl, si immagina) il verbale “amministrativo”-, è **probabile che i rischi di una personale responsabilità sarebbero notevoli**. Per esempio, quello di avere omesso una contestazione di competenza. Oppure di avere costretto altri organi - che di fatto non hanno constatato alcunché - ad operarla successivamente in luogo suo e, *id quod plerumque accidit*, tardivamente.

RICORSI PIÙ DIFFICILI

Anche con riguardo alla parte delle cosiddette “avvertenze” dei verbali ispettivi si segnalano novità sostanziali e non di mero *restyling*. Innanzitutto, la Circolare n. 1/2019 precisa che se verbali amministrativi e contributivi avranno avuto a oggetto l’accertamento degli stessi rapporti di lavoro (es. si accerta che lavoratori autonomi sono in effetti subordinati: con il verbale “amministrativo” contesto illeciti formali; con quello “contributivo” le omissioni dei versamenti che ne sono ingenerate), **solo un verbale potrà essere impugnato di fronte al Comitato** per i rapporti di lavoro. Al riguardo la direttiva si spinge a parlare addirittura di “*impossibilità di ricorrere innanzi al Comitato ex art. 17, D.lgs. n. 124/2004*” e del fatto che “*l’unico verbale che potrà essere impugnato ... sarà quello notificato per primo*”. Vediamo una possibile situazione interessata dalle nuove indicazioni.

Ispettori di una sede territoriale dell’Ispettorato disconoscono una collaborazione di lavoro autonoma. Perimetrando la propria azione al solo “verbale amministrativo”, si limitano a contestare i sintomatici illeciti amministrativi formali che ne conseguono, come quelli attinenti alla mancata registrazione sul Libro unico di lavoro, alla mancata consegna della dichiarazione di assunzione, eccetera.

A questo punto l’azienda che riceve il verba-

le “amministrativo” decide di presentare allo stesso Ispettorato del lavoro il solo ricorso previsto dall’art. 18, L. n. 689/1981. Dopo due mesi l’azienda riceve però anche il verbale “contributivo” conseguente. A questo punto stabilisce che sia opportuno impugnarlo con ricorso al Comitato per i rapporti di lavoro.

Stando alla Circolare in commento, quest’ultimo ricorso al Comitato sarebbe inammissibile (“*impossibile*”), dato che il verbale impugnato sarebbe il “secondo”. Ma una tale soluzione non pare trovare riscontro nella norma.

Va notato, peraltro, che la disposizione di riferimento, l’art. 17, co. 2, D.lgs. n. 124/2004, è stata riformata proprio in occasione del *Jobs Act*.

RICORSO AL COMITATO
PER TUTTI I VERBALI**Art. 17, co. 2, D.lgs. n. 124/2004**

Tutti i ricorsi avverso gli atti di accertamento dell’Ispettorato nazionale del lavoro e gli atti di accertamento degli enti previdenziali e assicurativi che abbiano ad oggetto la sussistenza o la qualificazione dei rapporti di lavoro, sono inoltrati entro 30 giorni dalla notifica degli stessi alla sede territoriale competente dell’Ispettorato e sono decisi, con provvedimento motivato, dal Comitato ... nel termine di novanta giorni dal ricevimento, sulla base della documentazione prodotta dal ricorrente e di quella in possesso dell’Ispettorato. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto.

Del resto, neppure emerge dall’ordinamento che due differenti atti amministrativi, quantunque attinenti di fondo ai medesimi fatti, non possano conoscere lo stesso strumento di impugnazione. Non è forse possibile ricorrere allo stesso giudice con più azioni, per differenti pretese anche attinenti, di fondo, i medesimi fatti?

Le limitazioni che potranno apparire d’ora ►

CORPI ISPETTIVI: UN RITORNO AL PASSATO?

innanzi nei verbali (es. “*il ricorso al Comitato ... è esperibile esclusivamente avverso il presente verbale e non nei confronti del successivo verbale in materia previdenziale/assicurativa*”), oltre che porne a rischio la legittimità, **non sembrano in grado di garantire appieno le esigenze difensive dei soggetti ispezionati.**

Altro, chiaramente, sarebbe dire che autonomi ricorsi, se riguardanti in sostanza la medesima materia, possano venire riuniti per un'unica decisione.

Va considerato che, anche a voler “deviare” le impugnative del verbale “contributivo” verso altri organismi decidenti, potrebbe accadere - come non di rado accade per esempio con l'Inps, nel caso di ricorsi “contributivi” ex L. n. 88/1989 -, che l'Istituto si spogli delle opposizioni pervenute, rinviando per competenza le decisioni... proprio al Comitato.

Quid iuris, allora? Quali garanzie di difesa si avrebbero in questi “rimpalli”? Senza contare i sempre **potenziali rischi per la regolarità dei datori di lavoro, per cui fa gioco anche la pendenza di contenziosi.**

Un poco inquietante è poi il ritenuto limite di operatività del ricorso al Comitato, nelle

ipotesi di “*disconoscimento di rapporti di lavoro simulati contraddistinti dalla insussistenza di una prestazione lavorativa*”. Ciò perché, *ipso facto*, se ne dovrebbe occupare il “*sindacato della magistratura penale*”.

Non vi è dubbio che non può essere condivisa l'opinione per cui ogni disconoscimento per insussistenza della prestazione debba diventare per forza motivo di interesse penale.

Se si intendesse per esempio dimostrare, malgrado la valutazione contraria degli ispettori, che il lavoro subordinato di un familiare del titolare dell'azienda è effettivo, per quale ragione non si dovrebbe poterne fare una questione amministrativa di mera “*sussistenza*” del rapporto di lavoro?

Tale “*questione*”, del resto, potrebbe essere tranquillamente conosciuta, in quanto di competenza, dalla magistratura civile e dal Giudice del lavoro chiamati a decidere eventuali ricorsi giudiziari. Senza scomodare i colleghi del penale.

In ultima analisi, semplificando, il rischio di un *trend* che limiti utili ricorsi amministrativi non può che essere quello di inflazionare le sedi giudiziarie.

Regime forfettario: CASI PARTICOLARI

Come è ormai noto, con l'approvazione della Legge di Bilancio per l'anno 2019, è stato esteso il campo di applicazione del regime "forfettario" (L. n. 190/2014) sino alla nuova soglia di ricavi/compensi di € 65.000, per tutte le categorie di piccoli imprenditori e professionisti. Le possibilità di accesso a tale regime determina per alcuni contribuenti alcuni dubbi interpretativi e operativi. Innanzi tutto bisogna chiarire un concetto di base e cioè che il regime forfettario è da ritenersi il cosiddetto "regime naturale" per tutti quei contribuenti che rientrano nei limiti di applicazione e, conseguentemente, non è frutto dell'esercizio di una opzione. Al contrario un contribuente che ritiene che per la propria situazione oggettiva non vi sia convenienza nell'adozione per il regime naturale può optare per un regime ordinario (contabilità semplificata o ordinaria) con un vincolo di durata triennale.

Ciò premesso risulta quindi evidente che un contribuente che nell'anno 2018 si trovava in un regime "normale" non per opzione possa accedere al regime forfettario dal 2019 senza preclusioni di sorta qualora nell'anno 2018 non abbia superato il limite di ricavi/compensi previsto e, ovviamente, non rientri nelle altre cause ostative previste dalla legge. Prendiamo tuttavia in esame una situazione particolare e cioè quella di un contribuente che nel 2018 abbia adottato il regime ordinario per opzione (ad esempio un *ex minimis* o un forfettario per il 2017 che, ritenendo di superare il limite precedentemente in vigore, ha preferito adottare sin da subito per il regime ordinario). Orbene in presenza di un obbligo triennale esiste una possibilità di deroga? La

risposta è nell'art. 1 del D.P.R. 10 novembre 1997, n. 442 ove si recita testualmente "è comunque consentita la variazione dell'opzione e della revoca nel caso di modifica del relativo sistema in conseguenza di nuove disposizioni normative". Peraltro anche la circolare n. 10/E del 4 aprile 2016 chiarisce bene tale concetto e quindi pare inequivocabile che le significative modifiche apportate dalla citata Legge di Bilancio consentano una revoca della opzione esercitata.

Un altro dubbio dei contribuenti riguarda eventuali fatture emesse nel 2018 in regime ordinario ma incassate nel corso del 2019. In questo caso è applicabile quanto rilevabile dall'art. 1, comma 72 della Legge n. 190/2014 ove, in pratica, si chiarisce che l'incasso del corrispettivo avvenuto nel 2019 sarà da dichiarare nel quadro LM del modello Unico 2020 per l'anno d'imposta 2019 applicando quindi la percentuale di abbattimento forfettario previsto.

Ai fini IVA la fattura emessa nel 2018 non sarà da modificare concorrendo alla liquidazione dell'imposta nel mese/trimestre di emissione. Si pone inoltre il dubbio riguardo alla ritenuta d'acconto esposta nel documento datato 2018. Poiché il regime forfettario esonera espressamente dall'applicazione della ritenuta sul compenso corrisposto, nell'ipotesi che il committente abbia già effettuato il pagamento della fattura, si ritiene che si possa procedere in due modi. Il primo potrebbe essere quello di farsi restituire la ritenuta d'acconto dal committente stesso. Il secondo, nell'ipotesi che il committente abbia già versato all'erario la ritenuta, sarebbe invece quello di inserire la ritenuta subita ►



REGIME FORFETTARIO: CASI PARTICOLARI

nel rigo RS40 denominato “*ritenute regime di vantaggio casi particolari*” del Modello Unico 2020 per l’anno 2019 riportandola poi al rigo LM41 denominato “*ritenute consorzio*” di tale modello.

Tale comportamento è disciplinato dalla circolare n. 10E/2016. Si pone l’attenzione sul fatto che i rigi indicati sono quelli riferiti al Modello Unico 2018 che potrebbero quindi essere di diversa numerazione nel modello da utilizzarsi nel 2020.

Analizziamo, infine, un ulteriore aspetto. Come è noto ai contribuenti forfettari può essere applicata l’aliquota agevolata al 5% in luogo di quella del 15% qualora la propria attività possa essere qualificata come “*start up*” secondo i requisiti previsti dalla legge. Tale qualificazione viene determinata all’avvio dell’attività e l’agevolazione dura per un quinquennio. Ipotizziamo che un contribuente abbia iniziato la propria attivi-

tà in data 1° gennaio 2016 e che la stessa fosse qualificabile quale *start up*.

Supponiamo inoltre che nel 2017 abbia superato i limiti di incassi allora previsti per la permanenza nel regime forfettario con conseguente obbligo di passaggio ad un regime normale per l’anno 2018. Se tale contribuente però non avesse superato nel 2018 il nuovo limite dei 65.000 euro potrebbe rientrare nel regime forfettario dal 2019 per effetto dei nuovi limiti vigenti.

Tuttavia, avendo il requisito di *start up* per il 2016 e non essendosi esaurito il quinquennio previsto dalle norme si può ritenere che il contribuente possa ancora usufruire dell’aliquota del 5% per le annualità residue al compimento del quinquennio. Il parere espresso, a parere di chi scrive, non lascia dubbi interpretativi: tuttavia, sarebbe opportuno che l’Agenzia delle Entrate esprimesse le proprie valutazioni nel merito onde fugare ogni e qualsivoglia incertezza.

Qualche riflessione sul progetto riscatto DI LAUREA “LIGHT”

Mandata in archivio “quota 100” anche grazie alla tempestiva circolare Inps, pur permanendo qualche dubbio interpretativo sulla impossibilità di cumulare reddito da lavoro e pensione, l’opinione pubblica e i media sono ora concentrati sulla discussione legata alla nuova formula del riscatto del periodo di studi. Premessa necessaria è che ancora non ci sono un regolamento e una procedura per presentare le richieste, ma si moltiplicano nelle incertezze i pareri e i calcoli.

Proviamo a capire, senza fare nessun paragone con il metodo tradizionale, cosa significa riscattare con questa nuova modalità; intanto, stando alle indiscrezioni, chi potrebbe essere beneficiario della nuova formula... pare coloro che hanno al massimo 45 anni, quindi per essere più oggettivi mettiamo coloro che sono nati entro il 31/12/1973. Il secondo requisito necessario è quello di essere dei cosiddetti “nuovi iscritti” cioè che hanno il primo contributo post 01/01/1996. Questo significa che, alla data del pensionamento, qualunque essa sia, il calcolo dell’assegno sarà effettuato con il metodo contributivo cioè del montante rivalutato e del coefficiente di trasformazione legato all’età.

Quali sono le regole? Possono essere riscattati i periodi, anche se sconfinano prima del 1996, di corso legale di laurea, questi anni potranno formare anzianità contributiva **ma non impatteranno in alcun modo sul valore del montante.**

Il costo è una sorta di *forfait* che viene calcolato utilizzando il minimo di reddito della gestione commercianti (intorno a € 15.000,00) che viene moltiplicato per l’aliquota di computo **della gestione dipendenti, quindi il 33%**. Approssimativamente il costo per ogni anno di corso è pari a € 5.000,00.

Abbiamo oltretutto una detrazione pari (pare)

al 50% dell’onere versato ogni anno (essendo il costo rateizzabile fino a 5 anni), quindi un recupero, in caso di capienza, di € 2.500,00 ogni anno che ne dimezza sostanzialmente il costo. Fin qui tutto bene; vediamo un esempio di un soggetto limite che è nato nel 1974, che ha cominciato quindi l’università nel 1993 ed ha finito in corso la laurea triennale più magistrale ed ha il primo contributo il 1° gennaio 1999. Al gennaio 2019 contiamo 20 anni di contributi, se aggiungiamo questi ulteriori 5 siamo a 25... molto bene! E adesso?

Proviamo a proiettare il futuro del nostro giovane uomo (fosse una giovane donna dovremmo calcolare 1 anno meno necessario per ottenere l’anticipata): sappiamo che fino al 2026 l’aumento dell’anzianità contributiva per la pensione anticipata è bloccata, ma dal 2027 ricomincia a crescere.

La pensione anticipata (che oggi è a 42 anni e 10 mesi) per il nostro sarà pagata a 44 anni e 3 mesi, quindi oggi mancano almeno 19 anni di contributi che dovranno essere aggiunti da oggi, **senza interruzione**, per poter ottimizzare il riscatto che andiamo ad attuare. Quindi di quanto anticipiamo? Un soggetto “nuovo iscritto” oggi è pensionabile con 20 anni di contributi e 64 anni di età anagrafica, fra 20 anni diciamo a 66. Il guadagno di anni netti è al massimo di 2 anni... a patto che il nostro *stakanov* non perda nemmeno un giorno di lavoro nei prossimi 19 anni.

E il valore pagato? Facile, per effetto del calcolo contributivo, la pensione pagata sarà pari al versato suddiviso sull’attesa di vita. Due anni più tardi avrà virtualmente, a parità di contributi versati, una pensione più elevata perché pagata per meno tempo (storicamente).

E allora, *cui prodest?* Le casse dello Stato si arricchiranno di una valore che non verrà restituito mai e che eventualmente peserà come anticipo di cassa di cui parleremo fra 20 anni... qualcun altro ne parlerà forse.



GDPR-Il Consulente del lavoro trova pace?

Mentre *l'Information Security & Privacy della School of Management* del Politecnico di Milano riferisce che solo il 23% delle imprese italiane si è adeguata al GDPR, il Garante della protezione dei dati personali produce, con tempestività inaudita, una precisazione che riguarda i Consulenti del lavoro.

Il suddetto si è pregiato di precisare ruolo e responsabilità dei Consulenti del lavoro nel trattamento dei dati personali della clientela, identificandoli come Responsabili del trattamento quando trattano i dati dei dipendenti dei propri clienti, in esecuzione del mandato ricevuto.

Esortato dal Consiglio Nazionale dei Consulenti del lavoro e da una nutrita sequela di richieste dirette dei professionisti, il Garante ricorda che il Regolamento EU n. 679/2016 identifica nel Titolare del trattamento il soggetto che *“determina le finalità e i mezzi del trattamento di dati personali”* e nel Responsabile colui che *“tratta dati personali per conto del titolare del trattamento”*.

Per questo motivo i Consulenti del lavoro sono Titolari quando trattano, in piena autonomia e indipendenza, i dati dei propri dipendenti oppure dei propri clienti nel caso in cui siano persone fisiche, determinando precisamente finalità, modalità e mezzi del trattamento. Sono invece Responsabili, quando trattano i dati dei dipendenti dei loro clienti sulla base del mandato ricevuto.

Incamerata codesta indicazione, interessante per quietare certi animi ma poco operativa per coloro che già si erano preoccupati

di adempiere alla normativa continentale e nazionale, risulta interessante anche altro che possiamo incontrare al punto 5 del documento (nella sua esauriente completezza si trova qui: <https://www.gpdp.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9080970>).

Il Garante ci conferma che i collaboratori, non dipendenti (come rappresentato dal Consiglio dell'Ordine nella nota del 3 dicembre 2018), potranno assumere in concreto il ruolo di subresponsabili, qualora sia loro demandata *“l'esecuzione di specifiche attività di trattamento per conto del titolare”*. Il documento si chiude senza saluti ma con una indicazione che può essere problematica: *“Al termine del rapporto professionale i dati contenuti negli archivi dovranno essere cancellati (oppure anonimizzati) e/o consegnati al titolare conformemente alle condizioni individuate nel contratto di affidamento dell'incarico”*.

Ciò significa che se il Consulente, per qualsiasi evenienza o prudenza, dovesse preferire una conservazione più lunga, ciò sarà bene che venga precisato nell'incarico.

Chiudo ellitticamente riprendendo lo studio del Politecnico che, ancora, conferma questioni già espresse ma non sempre condivise. La principale vulnerabilità dei dati è costituita dal comportamento umano: per l'82% delle imprese la prima criticità risiede in distrazione e scarsa consapevolezza dei dipendenti, seguita da sistemi informatici obsoleti o eterogenei (41%) e da aggiornamenti e *patch* non effettuati regolarmente (39%).



CHIARA AGOSTINI, ELENA BARAZZETTA E FRANCA MAINO

ANALIZZANO IL FENOMENO DELLA “PATERNITÀ” NEL MONDO DEL LAVORO

Paternità: COMPETENZE PREZIOSE NON SOLO PER L'INDIVIDUO MA ANCHE PER L'AZIENDA¹

Le Autrici di questo contributo si propongono di identificare i principali problemi di conciliazione vita-lavoro presenti in Italia e il divario con gli altri Paesi UE ponendo particolare attenzione alla penuria di strumenti in grado di favorire la parità di genere tra padri e madri, sia a livello pubblico che aziendale.

In questo quadro viene esaminato il caso di *Maternity as a Master* (MAAM), il primo programma al mondo che trasforma la genitorialità in uno sviluppo di competenze trasversali – alla stregua di un vero e proprio Master – utili sia per la sfera privata che per quella professionale, basato sulla metodologia del *Life Based Learning* e utilizzato da oltre 40 aziende in Italia con oltre 4.500 utenti attivi nell'iter formativo.

Il metodo di ricerca-azione MAAM si basa su teorie quali la *role accumulation*, il *positive spillover*, l'apprendimento esperienziale per indagare e al tempo stesso attivare lo sviluppo di risorse personali e competenze trasversali dei partecipanti.

Ciò viene applicato attraverso un percorso individuale volontario che i dipendenti delle aziende aderenti al programma, con figli fino ai 3 anni di età, possono imboccare attraverso una piattaforma *on-line* differenziata per mamme e papà nei quesiti proposti. Proprio come con la maternità, a partire dalla vita di tutti i giorni, attraverso esercizi e riflessioni, i padri possono imparare a rico-

noscere e corroborare le competenze relazionali, organizzative e creative, tra le più ricercate dal mercato del lavoro oggi: l'ascolto, l'empatia, la gestione del tempo e delle priorità, la creatività e l'agilità intellettuale.

Il *working paper* descrive l'impatto della piattaforma sulla popolazione maschile che partecipa al percorso, rispetto alla presa di coscienza di come si cambia diventando genitore, sulle competenze che si acquisiscono e le principali conseguenze della paternità nella gestione vita-lavoro.

Il CEO di *Life Based Value* (la Società italiana che opera nel settore Hr Tech con il brand MAAM) dichiara: “È incredibile che fino ad oggi la paternità sia rimasta invisibile alle aziende. I padri che partecipano a MAAM ci dicono che questa dimensione è per loro fonte di energia e di visione, e che poterla portare con sé al lavoro li fa sentire più motivati e riconosciuti in tutte le loro capacità. In particolare, questa esperienza formativa li legittima ad approfondire temi come l'ascolto di sé stessi e degli altri a partire da una prospettiva, quella paterna, estremamente rilevante nelle loro vite”.

Le Autrici del *working paper* hanno inoltre dichiarato che “il valore del progetto MAAM è molteplice. Se da un lato offre alle aziende uno strumento a sostegno della genitorialità dei propri dipendenti – che attraverso questa esperienza possono riconoscere nella propria organizzazione un luogo di valorizzazione ➤

1. Sintesi dell'articolo pubblicato in Working Paper 2WEL - 4/2018 dal titolo *Conciliare lavoro e paternità: una sinergia vincente per l'individuo, una risorsa per l'azienda*.



PATERNITÀ: COMPETENZE PREZIOSE NON SOLO PER L'INDIVIDUO MA ANCHE PER L'AZIENDA

del proprio ruolo di madri e padri – dall'altro è occasione di riflessione per le imprese stesse che, dati alla mano, vedono tutti i vantaggi produttivi che la genitorialità genera. L'aver dato spazio anche ai padri ha inoltre un enorme valore sociale e di abbattimento degli stereotipi di genere che ruotano intorno al tema della conciliazione, soprattutto in un momento storico in cui urge affrontare il tema oltre i soliti slogan, in tutta la sua complessità”.

In particolare, tra i risultati dell'analisi², emerge che:

- con la paternità nasce la necessità di riorganizzare il tempo e le priorità nel 55% dei casi. Ne conseguono un potenziamento della gestione delle attività e l'individuazione di priorità: tutte competenze sempre più richieste anche nei contesti lavorativi;
- pazienza, capacità di gestione del tempo, *problem solving*, negoziazione, consapevolezza di sé e delle proprie emozioni, capacità di ascolto ed empatia sono peculiarità affini sia alla paternità che alla *leadership* e non ad esclusivo appannaggio della sfera materna;
- i padri hanno per la maggior parte espresso una difficoltà iniziale rispetto alla propria abilità nell'ascolto dei figli ma al tempo stesso hanno sottolineato l'aspirazione di accrescere tale competenza con costante allenamento;
- il 37% dei casi sottolinea come i vari “ruoli” convivano serenamente e la pater-

nità abbia portato anche un miglioramento sotto diversi aspetti. Rivestire più ruoli rende più forte l'individuo superando quindi il preconetto di conciliazione come compromesso e fragilità.

In generale dall'analisi è emerso che, se sul fronte del riconoscimento pubblico la situazione appare molto critica, dal punto di vista personale la paternità è tratteggiata come esperienza indubbiamente faticosa ma edificante nonostante i padri siano ben coscienti dell'invisibilità del proprio ruolo, in una società in cui la paternità non trova tutela.

L'esperienza della genitorialità, se accompagnata da un percorso di consapevolezza, può contribuire in maniera positiva allo sviluppo personale dell'individuo e delle sue competenze trasversali, al pari di un vero e proprio Master.

Non si tratta più quindi di conciliare i diversi ruoli, ma di creare una sinergia tra essi che ingrana un circolo virtuoso, perché quello che si impara attraverso la genitorialità può essere utile al lavoro e viceversa: gli ideatori di MAAM parlano di “*transilienza*”, parola che mescola transizione e resilienza, una meta-competenza che viene esercitata quando si fanno scorrere abilità, energie, risorse emotive da un ruolo all'altro.

La genitorialità non è un intralcio che indebolisce le aziende ma, al contrario, una potenziale risorsa che le rende più forti e competitive.

2. L'analisi qualitativa dei dati raccolti dalla piattaforma MAAM, ha coinvolto 317 papà occupati in 23 grandi aziende. Il 41% dei casi di papà hanno un'età compresa fra 33 e 37 anni, seguono (31%) quelli che hanno fra 38 e 42 anni. Il 24% ha 43 anni o più, mentre il restante 4% ha fra 27 e 32 anni. Considerando invece il titolo di studio, nel 59% sono in possesso di una laurea triennale, il 10% possiede una laurea spe-

cialistica o un titolo di studio superiore (Master); il 30% un diploma superiore e il restante 1% la licenza media o un altro titolo di studio. Rispetto alla posizione lavorativa, il 31% dei rispondenti ricopre una posizione manageriale. Infine considerando il numero di figli, il 65% dei partecipanti ha iniziato il percorso in relazione alla nascita del primo figlio, mentre nel rimanente 35% si tratta di figli successivi al primo.

**CARMELA GAROFALO - DOTTORE DI RICERCA IN DIRITTO
DEL LAVORO NELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA - AFFRONTA
IL TEMA DELLA DELOCALIZZAZIONE NEL DECRETO DI MAIO**

LE NORME SULLA “DELOCALIZZAZIONE” nel “Decreto Dignità”¹

L'Autrice del saggio si concentra sulle norme introdotte dal D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito in L. 9 agosto 2018, n. 96 (Decreto Dignità), destinate a sanzionare le imprese italiane o estere che operano sul territorio nazionale e che, dopo aver avuto accesso ad aiuti di Stato per gli investimenti, decidono di delocalizzare in Stati extra Ue l'attività produttiva, oppure di ridurre i livelli occupazionali, con la decadenza dal beneficio fruito e la restituzione maggiorata degli interessi.

BREVE SINTESI DELLA NORMA

L'art. 5 del Decreto riporta disposizioni per il contrasto alla delocalizzazione delle imprese italiane o estere operanti sul territorio nazionale e che hanno ottenuto dallo Stato aiuti per investimenti produttivi. Vengono rimodulati i divieti e l'apparato sanzionatorio. L'ambito di applicazione al contrasto alle delocalizzazioni è stato ristretto agli Stati non appartenenti all'Unione Europea, eccezion fatta di quelli aderenti allo Spazio Economico Europeo (SEE). Sono quindi escluse le delocalizzazioni intracomunitarie. Il comma 1 dispone che le imprese che abbiano beneficiato di un aiuto di Stato, qualora decidano di delocalizzare extra UE o extra SEE, entro cinque anni dalla data di conclusione dell'iniziativa agevolata, deca-

dono dal beneficio stesso.

La nuova disposizione è indipendente dall'impatto sull'occupazione, mentre la precedente disciplinava la decadenza a fronte di una riduzione del personale di almeno il 50% a seguito della delocalizzazione.

La violazione del vincolo prevede la restituzione dei benefici erogati, oltre una sanzione amministrativa pecuniaria pari ad una somma di importo da 2 a 4 volte quello dell'aiuto fruito e la maggiorazione di un interesse aumentato di cinque punti percentuali rispetto al tasso ufficiale di riferimento.

Il comma 2 riguarda le imprese italiane o estere operanti in Italia che hanno beneficiato di aiuti di Stato per investimenti produttivi localizzati: si prevede che se l'attività economica, o una sua parte, venga delocalizzata dal sito incentivato entro cinque anni dalla data di completamento dell'investimento, i benefici decadano.

In questo caso, le sanzioni con la perdita del beneficio sono applicabili anche se la delocalizzazione avviene in ambito nazionale o europeo o all'interno del SEE.

L'art. 6 si concentra sul concetto di impatto occupazionale: la riduzione dei livelli occupazionali degli addetti nei 5 anni successivi all'investimento, fa decadere l'impresa dal beneficio, totalmente o parzialmente.

La norma prevede la decadenza dal beneficio ►

1. Sintesi dell'articolo pubblicato in Lav.giur., n. 12/2018, pag. 1085 dal titolo *La salvaguardia dei livelli occupazionali nel "decreto dignità"*.



LE NORME SULLA “DELOCALIZZAZIONE” NEL “DECRETO DIGNITÀ”

quando le imprese riducono i livelli occupazionali per motivi diversi da ragioni tecniche, organizzative, produttive inerenti all'azienda o per superamento del periodo di comparto. La scelta normativa punta ad indurre l'impresa che ha ridotto i livelli occupazionali per motivi non riconducibili a giustificato motivo oggettivo, a sostituire i lavoratori per evitare di perdere i benefici fruiti.

Sotto il profilo sanzionatorio emerge che il datore di lavoro è punito con la decadenza dal beneficio che è totale in caso di riduzione dei livelli occupazionali superiore al 50% o parziale ed in misura proporzionale per la riduzione superiore al 10%.

LE CONSIDERAZIONI DELL'AUTRICE

Il Legislatore ha deciso di inserire nel Decreto sulla “dignità” un capitolo sull'argomento delocalizzazione: secondo l'Autrice “ciò è significativo del disvalore riconosciuto a tali scelte imprenditoriali che si ripercuotono inevitabilmente sul tessuto economico-sociale nazionale”.

L'impianto normativo sopra analizzato esprime la sfiducia del nuovo Governo nell'etica di impresa, a tal punto da limitare la libertà di iniziativa economica “attraverso una presunzione assoluta che qualsiasi delocalizzazione (extra UE) sia sempre “viziosa” e mai “virtuosa”.

Ancora, l'Autrice scrive: “La scelta del Governo è perciò quella di utilizzare il “bastone” e non la “carota”; tuttavia non è trattenendo le imprese all'interno dei confini nazionali

con gravosi meccanismi sanzionatori che si mantengono i posti di lavoro o se ne producono dei nuovi. È necessario invece attrarre nuovi investimenti nel nostro Paese, proprio facendo leva su quelle misure pubbliche oggetto delle disposizioni esaminate, per poter innalzare i livelli occupazionali”.

Infine l'Autrice evidenzia non pochi problemi interpretativi in relazione al campo di applicazione dell'art. 6, che diventano portatori di forte incertezza tra gli operatori di settore deputati all'applicazione della nuova disciplina; auspica quindi, degli interventi correttivi e chiarificatori.

UN COMMENTO...

Desidero soffermarmi su un passaggio delle conclusioni operate dall'Autrice: mi riferisco alla modalità con cui si può incentivare la permanenza delle imprese all'interno del territorio italiano.

Da professionista a contatto giornalmente con le problematiche inerenti la gestione industriale ed in particolar modo con il costo del lavoro, non posso non assentire al fatto che siano necessarie misure atte ad attrarre gli investitori nel nostro Paese. Abbiamo bisogno di riportare la produzione a più alti livelli in termini quantitativi e qualitativi; in questo secondo aspetto però gli Italiani sanno distinguersi per DNA... allora aspettiamo (speriamo per poco) nuove misure che aiutino l'imprenditore italiano a produrre in Italia!



{ HR&ORGANIZZAZIONE

PERCORSI FORMATIVI E DIRITTO SOGGETTIVO ALLA FORMAZIONE: e se fossero già maturi i tempi per una rivoluzione culturale?

La parola *formazione* è forse uno dei termini maggiormente utilizzati in ambito giuslavoristico e contrattuale, tanto che probabilmente urge delinearne meglio i connotati e rendere così più tangibile ciò che risulta essere un concetto a volte ancora troppo astratto.

Nel corso delle nostre esperienze non solo professionali, abbiamo generalmente conosciuto ed incrociato la *formazione*, intesa come quella serie di percorsi e di processi intervenuti come fattori di accrescimento della conoscenza o addirittura di scoperta di nuovi ambiti, che hanno (non sempre) soddisfatto quello stimolo di crescita interiore intesa come esigenza espressa dalla persona. Fino ad oggi abbiamo potuto riscontrare che la *formazione professionale* è stata prevalentemente impostata ed incentrata sulla relazione e sull'approfondimento di specifici argomenti, trattati e sviluppati tramite incontri e presentazioni aventi finalità didattica o dimostrativa.

Le attività formative settoriali sono state quasi sempre organizzate e parametrize con il metodo della differenziazione fra categorie di lavoratori a cui offrire tale servizio, operando prevalentemente sulle mansioni lavorative al fine di poter calibrare e somministrare differenti sistemi e metodologie formative, in base alla platea di lavoratori a cui tale offerta veniva orientata.

Il metodo tradizionale di gestione della formazione esterna all'azienda prevede un si-

stema basato e sviluppato sull'incontro settoriale di domanda e offerta, coinvolgendo e veicolando categorie di lavoratori su specifiche tematiche professionali di tipo prevalentemente compartimentale.

Nello sviluppo dei vari processi formativi esterni all'azienda si è spesso notato come alcuni soggetti, anche espressamente previsti dalla contrattazione collettiva, siano stati attori assenti di questi percorsi, in quanto non hanno saputo correttamente intercettare esigenze e dinamiche che le parti interessate hanno sempre vissuto in forte e costante evoluzione.

I fondi interprofessionali, che sono strutture mediamente ben organizzate in quanto nascono come entità preposte all'erogazione di attività formative e che hanno anche la possibilità di sfruttare il finanziamento che l'Inps destina loro a seguito di apposita scelta aziendale, sono modelli organizzativi probabilmente da sburocratizzare nelle loro procedure di accesso ai servizi e contemporaneamente dovrebbero, a mio avviso, rendersi più trasversali in termini di usufruibilità ed accesso, trovando formule innovative di compensazione economica e contributiva per poter liberalizzare alla collettività le loro offerte di servizi anche a prescindere dalla categoria contrattuale di appartenenza del lavoratore beneficiario. La concorrenza dei fondi interprofessionali dovrà poter generare un circolo virtuoso con effetti prorompenti sia sull'entità che sulla qualità ►





dell'offerta formativa, creando i presupposti per un utilizzo necessario e costante di tale opzione. Per poter modificare e perfezionare questo tipo di rotta, urge intraprendere fin da subito soluzioni che portino ad una drastica semplificazione delle procedure di concertazione sindacale e di snellimento delle pratiche di contributo, oltre ad introdurre nuovi strumenti, quali l'attivazione di *voucher* pre-pagati per la formazione individuale e la contestuale verifica della qualità degli stessi enti tramite valutazioni espressamente pubblicate da parte dei lavoratori beneficiari dei servizi formativi.

Si è pertanto potuto constatare che esiste certamente un volume rilevante sia di domanda che di offerta di *formazione*, ma che la stessa potrebbe (o meglio dovrebbe) essere migliorata e perfezionata nella sua efficacia penetrativa e finalizzante.

Essendo il processo formativo professionale un percorso incardinato anche su fattori sociali, occorre a mio avviso elevare tale fase coinvolgendo elementi e condizioni che dovranno integrare i metodi tradizionali della formazione, per passare conseguentemente ad un livello decisamente più moderno, più evoluto e più profondo che possa coinvolgere lo spirito e l'animo del lavoratore.

Come per tutte le rivoluzioni culturali, è necessario l'intervento di uno *shock positivo governato* che possa poter modificare la visione per poter giungere ad una nuova impostazione: in altri termini si rende necessario, a tutti i livelli della società e quindi tramite il diretto coinvolgendo di tutti i lavoratori, poter concepire ed impostare un nuovo fattore culturale basato su un concetto di auto-imprenditorialità formativa delle persone, che porrà di fatto il lavoratore come soggetto protagonista nel delineare e nel tratteggiare i suoi percorsi di crescita formativa, esercitando ed usufruendo attivamente del diritto soggettivo alla formazione che il mercato del lavoro esprime in varie forme.

Ai tradizionali metodi di erogazione della

formazione già sopra menzionati, occorrerà integrare processi formativi di confronto e condivisione su metodi ed approcci lavorativi. La conoscenza, quale evoluzione della formazione professionale, dovrà essere innalzata a fattore di competenza necessaria per poter competere nel presente, nonché intuire e prevedere gli scenari evolutivi futuri del mercato del lavoro che potranno impattare non solo sull'azienda datrice di lavoro ma anche sulla professione e sulle *skill* del lavoratore stesso.

Dopo un'analisi complessiva di merito effettuata sulla concezione della *nuova formazione*, si rende necessaria una serie di proposte concrete e praticabili nel metodo, per poter attivare ciò che abbiamo appena presentato come l'inizio di un processo di rivoluzione culturale. L'idea di istituire nelle aziende comitati permanenti e volontari di lavoratori, le cui finalità sono sia quelle di natura formativa ma soprattutto di condivisione di metodi ed approcci sui vari processi aziendali, potrebbe essere un pilastro portante di questo *new deal* della formazione intesa quale esercizio diretto del proprio diritto soggettivo. Tutto questo potrà essere allargato tramite un coinvolgimento attivo degli enti bilaterali di categoria, i quali potrebbero periodicamente mettere a disposizione parte dei loro spazi e delle loro strutture per una sempre più diffusa attività di condivisione operata ed organizzata dai liberi comitati aziendali, dove i vari ordini del giorno saranno incentrati su condivisioni e confronti delle proprie esperienze professionali oltre che sulla condivisione e sul confronto attivo aventi per oggetto orientamenti produttivi e innovativi.

Gli effetti evolutivi di una nuova concezione di formazione potranno certamente avere impatti anche sulla società in quanto, intervenendo sulla leva della meritocrazia, si potrebbero diffondere percorsi assolutamente virtuosi ad oggi ancora incompiuti o addirittura inesistenti: alcuni esempi potrebbero essere quelli di una graduale sosti- ➤





tuzione dell'apprendistato tramite processi strutturati e condivisi di alternanza scuola/lavoro, borse finanziate e defiscalizzate di alta formazione riconosciute dalle aziende ai lavoratori più meritevoli, *voucher* di formazione individuale quale estensione dei piani di *welfare* aziendale, accesso facilitato a linee di credito per chi esprime ed esercita una certa propensione al lavoro autonomo. Al fine di poter sviluppare i processi formativi sopra menzionati, si pone certamente la problematica di come collocare tali percorsi all'interno dell'orario di lavoro e nel rispetto dell'organizzazione datoriale. La soluzione potrebbe essere quella di intervenire su un doppio livello che prevede la possibilità sia di avere dei tempi minimi di formazione professionale specifica e condivisa tra le parti, prevista dalla contrattazione collettiva di riferimento e considerata a tutti gli effetti orario di lavoro, oltre che l'interessante opzione in capo al lavoratore di poter convertire parte dei suoi permessi (ROL) in scelte unilaterali e personali di attuazione della propria progressione formativa che verrà utilizzata, in ambiti esclusivamente discrezionali, quale strumento di investimento

individuale e soggettivo della propria professionalità presente e futura.

Una riflessione particolare andrebbe infine dedicata alla diffusione, nella società lavorativa, dei sistemi di *coaching* e di *mentoring* i quali, oltre ad essere certamente espressione di fattori culturali (vedasi la società lavorativa americana), possono decisamente facilitare e personalizzare processi e percorsi formativi individuali atti a perfezionare non solo la vita lavorativa e professionale ma anche le relazioni umane che le persone intraprendono all'interno della società in cui vivono.

A mio avviso potrebbe davvero risultare una sfida assai affascinante poter concepire e sviluppare un nuovo modello di formazione professionale che in una prima fase possa creare un circolo virtuoso nella conoscenza e nel confronto professionale e che possa, successivamente, impattare sulla società in termini di pensieri, visioni, linguaggi e comportamenti in quanto la nuova formazione, intesa come diritto soggettivo individuale, sarà nel tempo vissuta e concepita come una condizione essenziale della propria vita, non solo lavorativa.



{ LA PAGINA DELLA MEDIAZIONE CIVILE E COMMERCIALE

MEDIAZIONE: le parti devono sempre essere personalmente presenti?

Si riporta brevemente la decisione del Tribunale di Vasto, sez. I, del 17 dicembre 2018 che afferma la necessaria presenza personale delle parti alla mediazione assistite dai propri avvocati e che non è legittimato a rappresentare le parti un avvocato munito di procura notarile con ciò comportando la improcedibilità della domanda giudiziale¹.

I fatti narrano che la Società XXX ha citato in giudizio, innanzi al Tribunale di Vasto, la YYYY s.n.c., assumendo di avere concesso in locazione alla società convenuta, con contratto registrato il 15.01.2016, un immobile per uso commerciale, stabilendo il canone annuale e le modalità di versamento. La conduttrice si sarebbe resa morosa nell'adempimento delle sue obbligazioni e, in particolare, nel pagamento del canone di locazione, interrompendo i versamenti a far data dalla ricezione della comunicazione di disdetta del contratto, così maturando una morosità. Ne consegue che viene intimato alla società conduttrice lo sfratto per morosità, contestualmente citandola dinanzi al Tribunale di Vasto per la convalida e chiedendo, in caso di opposizione, l'emissione di ordinanza provvisoriamente esecutiva di rilascio. La società intimata contesta le circostanze allegare dalla controparte, si oppone all'accoglimento delle avversarie domande,

eccependo l'inammissibilità e l'improcedibilità dell'azione di sfratto, per avere essa ad oggetto un contratto di locazione che, a suo dire, avrebbe già cessato i propri effetti, a seguito dell'inoltro della lettera raccomandata con la quale la locatrice ha comunicato la propria volontà di non rinnovare il contratto alla scadenza prestabilita.

Il Giudice rigetta l'istanza di convalida dell'intimazione di sfratto e la richiesta di rilascio dell'immobile e dispone il mutamento del rito *ex art. 667 c.p.c.*, assegnando alle parti un termine di giorni quindici per l'attivazione del procedimento di mediazione, ai sensi dell'art. 5, comma 4, lett. b), D.lgs. n. 28 del 2010.

Il procedimento di mediazione si articola in più incontri durante i quali la parte istante *non è mai comparsa personalmente tramite il proprio legale rappresentante, ma soltanto attraverso il proprio avvocato munito di procura speciale notarile*; il procedimento si conclude negativamente a causa della mancata accettazione della proposta conciliativa formulata dal mediatore.

Alla prima udienza celebrata dopo la definizione del procedimento di mediazione, la parte convenuta ha tempestivamente sollevato un'eccezione di improcedibilità della domanda, fondata sul rilievo che la proce- ➤

1. Si segnala Di Marco, Campidali, *Mediazione: quando si può incaricare un procuratore speciale a partecipare "al proprio posto"*, in QG, 28 gennaio 2019. Gli Autori esaminano, alla luce della posizione del Tribunale di Vasto,

il tema, critico, del presunto dovere della parte di partecipare personalmente al procedimento di mediazione civile e commerciale *ex D.lgs. 4 marzo 2010, n. 28* in ordine al quale si sono registrate soluzioni contrastanti in seno

alla giurisprudenza di merito. Interessante e ricca di spunti di riflessione l'illustrazione dei diversi orientamenti che si sono formati sul tema e che aiutano a comprendere la portata della sentenza del Tribunale di Vasto.





dura di mediazione si sarebbe svolta senza la comparizione personale della parte istante. A questo punto, il Giudice ha rinviato per la discussione all'udienza del 17.12.2018, previa assegnazione di un termine alle parti per il deposito di memorie difensive e per la produzione dei verbali di tutti gli incontri di mediazione.

Quali sono le principali affermazioni del Tribunale di Vasto?

a) È ormai indubbio, secondo il prevalente orientamento della giurisprudenza di merito, che lo stesso Tribunale di Vasto ha concorso ad affermare con una delle prime pronunce rese sul tema (cfr. Trib. Vasto, 09.03.2015, n. 130), che, ai fini del corretto esperimento del procedimento di mediazione, è necessario che le parti siano sempre presenti personalmente, assistite dai rispettivi avvocati, a tutti gli incontri programmati innanzi al mediatore.

L'assenza ingiustificata di una o di entrambe le parti, costituendo un *comportamento antidoveroso* assunto in violazione di un preciso obbligo di legge, espone la parte che decide di non presenziare personalmente alla procedura di mediazione al rischio di subire le conseguenze sanzionatorie, sia sul piano economico che processuale, previste dall'art. 8, co. 4 *bis*, del D.lgs. n. 28 del 2010.

b) Sono illegittime tutte quelle condotte contrarie alla *ratio legis* della mediazione o poste in essere dalle parti *al solo scopo di eludere il dettato normativo*; pertanto, quando l'assenza personale riguarda la parte attrice/istante in mediazione, la condizione di procedibilità non può considerarsi soddisfatta.

c) Quando l'assenza concerne, oltre alla parte attrice/istante, anche o soltanto la parte convenuta/invitata in mediazione, sussistono i presupposti per l'irrogazione - anche nel corso del giudizio - della sanzione pecuniaria prevista dall'art. 8, comma 4 *bis*, D.lgs. n. 28 del 2010 (condanna al versamento all'entrata del bilancio dello Stato di una somma di importo corrispondente al

contributo dovuto per il giudizio) e ricorre, altresì, un fattore da cui desumere argomenti di prova, ai sensi dell'art. 116, secondo comma, c.p.c., nel prosieguo del giudizio.

In sintesi, dunque, secondo il Tribunale la domanda giudiziale nell'ambito della intimazione di sfratto per morosità è improcedibile in quanto la parte attrice non si è, come detto, mai presentata personalmente al procedimento di mediazione ma solo a mezzo del difensore munito di procura notarile il quale ha affermato solo di "essere dotato di tutti i poteri del caso". Non sarebbe neppure stato specificato alcun giustificato motivo dell'assenza della propria assistita.

L'avvocato dell'altra parte e il mediatore reiteratamente hanno sollecitato la presenza personale del legale rappresentante, ma senza esito "(...) *può senza dubbio affermarsi che il contegno assunto dalla parte istante e dal suo avvocato è stato pervicacemente ostile alla possibilità, pure offerta a più riprese dalla controparte, di coltivare proficue occasioni di confronto e di dialogo tra i litiganti ed il mediatore. A causa di tale comportamento, palesemente contrastante con lo spirito della mediazione e arroccato su posizioni di formalistico rispetto della normativa, la parte istante ha impedito il corretto svolgimento della procedura di mediazione, riducendo drasticamente le positive chances di raggiungimento di un accordo amichevole, sicuramente favorite anche da un contegno collaborativo della controparte*".

E ancora: il difensore non era legittimato a rappresentarla, non valendo a sanare il rilevato difetto di rappresentanza neppure la particolare forma della procura conferita per mezzo di un pubblico ufficiale come il notaio.

Infine, il Tribunale precisa che "*quanto al regime delle spese processuali, la novità della questione, l'assenza di un consolidato orientamento giurisprudenziale di legittimità sul punto e la natura meramente processuale delle ragioni di reiezione della domanda, costituiscono eccezionali motivi che giustificano l'integrale compensazione delle spese di lite fra le parti*".





{ SENZA FILTRO

Rubrica impertinente di **PENSIERI IRRIVERENTI**

UN LAVORO BUONO COME IL PANE

Capita a volte di leggere riflessioni che ti lasciano basito, se non ti fanno addirittura infuriare (e subito devi decidere se non dare risalto alla cosa, seguendo il detto popolare per cui “raglio d’asino non salga al cielo”, oppure se commentare e, di conseguenza, dare immeritata pubblicità ad una scemenza). A me è successo leggendo l’articolo-*blog* di Massimiliano Sfregola su “ilfattoquotidiano.it” del 16 febbraio u.s. e ho deciso, assumendomi il rischio predetto, di parlarne. L’articolo parte dal fatto (reso noto dal *Gazzettino* e che ha avuto qualche eco anche in TV) del panettiere di Reschigliano di Campodarsego, in provincia di Padova, che lamenta di cercare da tempo un apprendista offrendo una paga di circa 1400 euro al mese senza che nessuno risponda. L’orario di lavoro sarebbe dalle 2 alle 9 di notte per sei giorni la settimana (lunedì-sabato). Lo Sfregola si schiera senza se e senza ma dalla parte dei giovani che (evidentemente) non accettano il lavoro sulla base di alcune considerazioni: la paga troppo bassa (il nostro la calcola in 8 euro l’ora circa) e la gravosità del lavoro notturno che “*non fa bene alla salute e non fa bene alla vita sociale*”. Il nostro infatti sostiene che “*Il benessere fisico e quello mentale sono patrimoni che vanno preservati e se qualcuno decide (o è costretto) di metterli a rischio, deve essere per una ragione valida, non per guadagnare 8 euro l’ora*”. L’eventuale perplessità sul fatto che malgrado la crisi nessuno accetti la proposta di lavoro sarebbe frutto, sempre secondo lo Sfregola, di una retorica populista al contrario: secondo tale logica distorta (riassumo) tutti dovrebbero accettare proposte indecenti di lavoro, come quella in questione, mentre se la rifiutano sarebbero dei lazzaroni. Non così per l’articolaista, il cui parere è invece che i giovani fanno benissimo a rifiutare l’offerta e a starsene a letto. E giusto per non farsi

mancare nulla nemmeno lui in fatto di retorica, ecco partire il breve ma intenso pistolotto sui contratti flessibili, su condizioni di lavoro fantozziane, sui giovani bollati ingiustamente come “schizzinosi” e via discorrendo. Un concetto che potrebbe anche essere condivisibile in via generale – la crisi non giustifica alcuno sfruttamento – ma che applicato al contesto in argomento costituisce un grave errore di calcolo, di metodo e di mentalità.

Di calcolo, anzitutto, chè quando si parla in termini di numeri non basta saper fare una divisione ma si deve avere una minima contezza di ciò di cui si parla, sì, perché in realtà conteggiando ferie, festività, mensilità aggiuntive, TFR ed altre amenità del genere, la paga incamerata non è più di 8 euro all’ora ma supera gli 11. E se si aggiungono i contributi e le assicurazioni sociali, il valore di mercato di quella paga supera i 15. Si può continuare a sostenere che sia poco, tanto all’ideologia non c’è limite, ma se si vogliono dare i numeri che siano almeno quelli corretti. Altrimenti non si fa informazione, si fa propaganda.

C’è un altro valore che l’articolaista non calcola, ed è quello dell’apprendimento di un mestiere. Il che ha una duplice valenza; non solo quella di acquisire una professionalità (che è l’unica cosa oggi che può dare una forza sul mercato del lavoro, e magari ai giovani sarebbe opportuno spiegarlo) ma anche quella del confrontarsi col lavoro in sé, che è un modo per conoscere il mondo e per partecipare, in piccola o grande parte, alla sua costruzione. Anche cominciando dal lavoro che magari non è quello della vita. In altre parole un atteggiamento proattivo e costruttivo, invece che passivo e onanisticamente concentrato sempre e soltanto sui diritti (veri o presunti). Siamo passati nel tempo da un concetto di ►

“ Chi non vuol lavorare, neppure mangi ”

(S. Paolo, 2Ts., 3, 10)





lavoro in cui il senso del dovere prevaleva sulle prerogative personali (con obiettivi scompensi sociali) a quello in cui i diritti sono diventati l'unico e il solo metro di misura. In questa contrapposizione di polarità abbiamo assistito ad una pesante perdita di responsabilità, individuale e collettiva. Non so se come società civile ci abbiamo guadagnato, in ogni caso mi sembra indispensabile ripensare ad un bilanciamento (anche perchè ho la sensazione che il modo per *bypassare* i diritti sia, per assurdo, ancora più forte e radicato, in una società dove tutti formalmente sono protetti ma dove intanto la forbice della povertà si allunga sempre di più: d'altronde, chi di irresponsabilità ferisce, di irresponsabilità perisce).

Anche la manfrina sul lavoro notturno, anche se indubbiamente più gravoso di un orario "normale" diurno, non è convincente. Una consistente parte della nostra società si basa sul lavoro di notte o in orari pesanti. E senza andare a prendere baristi, forze dell'ordine, lavoratori dei servizi pubblici in genere, trasporti, sanità etc., potremmo, giusto per rimanere nel campo del nostro zelante giornalista, pensare che per farti trovare il Fatto Quotidiano ed altri giornali in edicola alla mattina qualcuno che di notte abbia stampato e poi abbia distribuito le copie ci dovrà pur essere stato, no? Ma qui c'è un "effetto *Nimby*" al contrario - una retorica, questa sì, rovesciata -: si può parlare di sfruttamento e di condizioni di lavoro sempre parlando di altro, di altri (anche a proposito come abbiamo visto), basta non pestare le croste al settore che ti dà il pane. D'altronde, ci sono così tante pagliuzze in giro, perchè pensare alle travi nel proprio occhio?

A parte che una paga di 1400 euro netti al mese è paragonabile a quella di diversi altri lavoratori, davvero lavorare dalle 2 alle 9 del mattino impedisce una vita sociale? In che modo? Impedisce forse di uscire la sera? Impedisce, dopo un adeguato riposo, di andare in palestra, in libreria o di dedicarsi ad altre occupazioni, magari in momenti in cui vi è una maggior disponibilità di spazio e di tempo? E alzarsi alle 6 per tornare a casa alle 20,

come molti pendolari fanno dopo essersi ammazzati, all'andata e al ritorno, di traffico o di mezzi pubblici è davvero meglio? È in fondo anche un errore metodologico pensare che ci possa essere una paga sufficiente per mettere a rischio la salute o le aspettative personali. Si possono cercare condizioni di lavoro ottimali, ove non possibile si possono individuare presidi e rimedi. Tutto questo lo sa chi si occupa seriamente del lavoro, non chi ne parla approssimativamente e a casaccio.

Si possono certamente invitare i giovani, ed i meno giovani, a cercare una propria realizzazione personale; "forse" bisognerà ricordargli anche che il tutto non avviene senza sacrificio, senza una sacrosanta fatica, senza la disponibilità a mettersi in gioco. Partire a spada tratta contro il mestiere del panettiere notturno, invitando i giovani a scegliere solo lavori comodi e, mi raccomando, ben pagati e soprattutto ad aspettarli, senza cercarli, al calduccio di un letto in cui qualcuno (i genitori "stupidi schiavi del sistema"? Lo Stato? Forse ... la Provvidenza?) nel frattempo li manterrà è da irresponsabili. E poi magari si spara anche contro la grande distribuzione che affossa i piccoli esercizi; ma i piccoli esercizi sono come quelli del panettiere padovano, sono fatti di un mestiere che si tramanda, che anche nell'immaginario sociale ha un sapore buono, di tessuto sociale, di profumo che ti sveglia alla mattina, di tavola condivisa, del guadagno del "pane quotidiano", di dignità e di onore dell'impegno personale, di "questo l'ho fatto io" ed è buono.

Infatti nell'articolo non c'è alcun ragionamento sottostante, nessuna comparazione. Sembra piuttosto la ricerca di una scusa qualunque per convogliare un discorso ideologico (tipo: per difendere a spada tratta la rischiosa e discutibile manovra del reddito di cittadinanza): si mettono quattro concetti in croce, si prende la cosa da un punto di vista "originale" (anche se sfocato) e, *voilà*, il gioco è fatto. Davvero un punto di vista molto originale quello che abbiamo commentato. Spesso l'originalità è il sintomo di una vivace intelligenza. Evidentemente, non sempre.





{UNA PROPOSTA AL MESE

LUL TELEMATICO: abrogazione e rinascita

Istituito dall'art. 39 del Decreto legge n. 112/2008, successivamente convertito con modificazioni dalla Legge n. 133/2008, il libro unico del lavoro (Lul) ha rappresentato uno strumento di semplificazione degli adempimenti obbligatori dei datori di lavoro abrogando il libro matricola e il libro paga e facendo confluire i dati di tali registri, unitamente al libro presenze, all'interno di un unico documento, denominato proprio per tale motivo "Libro Unico (del lavoro)".

Nel percorso di semplificazione procedurale, la riforma conosciuta come *Jobs Act* e più precisamente l'articolo 15 del Decreto legislativo n. 151/2015 ha tentato un'ulteriore razionalizzazione delle procedure amministrative, prevedendo che il Lul non fosse più redatto e tenuto dal datore di lavoro o dal professionista incaricato, ma compilato direttamente su una piattaforma messa a disposizione dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Obiettivi e modalità tecnico-operative della semplificazione proposta avrebbero dovuto essere oggetto di un successivo Decreto Ministeriale, da emanarsi entro sei mesi.

Nelle more dell'emanazione del citato D.M. si è ipotizzato che la dematerializzazione del Libro Unico si sarebbe dovuta attuare utilizzando un *format* univoco definito dal MLPS nel quale far confluire tutti i dati del Lul.

Tale imposta standardizzazione apparve fin da subito in conflitto con l'opposta necessità datoriale di utilizzare un cedolino paga viceversa personalizzato e rispondente alle proprie esigenze amministrative ed organizzative.

Si presagiva quindi che l'invio telematico non avrebbe rappresentato una semplificazione ma di contro un aggravio degli adempimenti amministrativi di gestione del personale, in quanto la compilazione del Lul sarebbe stata effettuata comunque con un proprio *software* paghe (per le citate difficoltà di adeguare il *format* ideato dal Ministero alle peculiarità aziendali) a cui avrebbe fatto seguito l'inoltro di un *file* al MLPS.

Già nel corso del 2015, durante le audizioni parlamentari relative ai decreti attuativi del *Jobs Act*, il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro evidenziò le sue perplessità rispetto alle difficoltà tecnico-operative che avrebbero accompagnato la gestione di tale nuovo adempimento.

La complessità della procedura da adottare e la presenza di forti criticità, qui sommariamente rammentate, unite all'assenza di una visione concreta d'insieme e alle istanze di abrogazione avanzate anche dal nostro Ordine Professionale, ha comportato di fatto la mancata emanazione del D.M. attuativo e la reiterazione della proroga di tale adempimento di anno in anno (l'ultimo rinvio prevedeva l'avvio della digitalizzazione del Lul al 2019).

Infine, pochi mesi fa, il Decreto Legge n. 135/2018 "Disposizioni urgenti per la deburocratizzazione, la tutela della salute, le politiche attive del lavoro e altre esigenze indifferibili" approvato il 16 ottobre 2018 (più noto come "Decreto semplificazioni 2019") convertito con modifiche con legge ►





n. 12/2019, ha decretato la definitiva abrogazione dell'art. 15 del D.lgs. n. 151/2015. E se volessimo utilizzare la proposta di telematizzazione del Lul dandole una veste più funzionale e con un obiettivo concretamente individuato?

E se tale intento fosse conseguito con il minor aggravio possibile per i datori di lavoro o per i professionisti affidatari degli adempimenti amministrativi?

Certamente l'idea di compilare il Lul direttamente su un portale del MLPS è un progetto attualmente irrealizzabile, considerata l'estrema complessità dell'elaborazione degli stipendi e l'eterogeneità che contraddistingue la parte normativa e retributiva di ogni singolo Ccnl applicato, ulteriormente aggravate dall'inesistenza di procedure e metodi standardizzati nell'esposizione e nell'elaborazione del Libro Unico del Lavoro.

Tuttavia è indubbio che le informazioni contenute nel cedolino paga (ora Lul) sono di estremo interesse in quanto forniscono elementi utili per l'analisi sociologica ed economica delle dinamiche lavorative e retributive del nostro Paese.

Ma come coniugare la necessità di rendere disponibili alla P.A. tali dati senza appesantire ulteriormente gli attuali adempimenti amministrativi già numerosi e complessi?

Da maggio 2009 è stata attuata un'ulteriore semplificazione che ha accorpato il flusso informativo DM10 (finalizzato alla dichiarazione delle retribuzioni ed alla quantificazione dei relativi contributi previdenziali) al modello Emens (attraverso il quale si comunicavano i dati retributivi del singolo lavoratore, utili sia al calcolo dei contributi che per l'implementazione delle posizioni assicurative individuali).

Tale unificazione ha condotto alla creazione di un'unica denuncia contributiva (Uniemens) ovvero un *file* in formato *xml* trasmesso telematicamente all'Inps ogni mese ed elaborato direttamente dal *software* paghe estrapolandolo dal sistema informatico

su richiesta dell'utente.

Tale flusso di dati già attualmente contiene molteplici elementi utili per la proposta qui presentata e sarebbe sufficiente implementarlo con gli ulteriori elementi contenuti del Lul, attualmente non presenti nel tracciato previdenziale.

L'inserimento di questi nuovi dati nel *file* Uniemens dovrà essere oggetto di una preventiva ed approfondita analisi tecnica volta alla definizione delle finalità concrete del nuovo strumento statistico proposto.

Ad esempio sarà possibile quantificare gli **indici di assenteismo** ampliando il record <Giorno, relativo ai singoli giorni di calendario dello specifico lavoratore, aggiungendo le causali rilevate dalla gestione presenze unitamente alla loro relativa valorizzazione monetaria.

Chiaramente i giustificativi potranno essere raggruppati in base al livello di specializzazione del dato atteso, mentre già esiste una puntuale ripartizione per le assenze retribuite dall'Inps (malattia, donazione sangue, maternità, L. 104, ...) che basterebbe riportare, in termini di ore di assenza, nella sezione citata. L'inserimento delle ore effettivamente lavorate consentirebbe di ottenere indici più concreti relativi alle variazioni dell'occupazione nel nostro Paese e la presenza della quantità complessiva di lavoratori (teste) darebbe la possibilità di fornire la media delle **ore lavorate pro-capite**, sicuramente più realistica e concreta rispetto agli indicatori statistici ad oggi utilizzati.

Lo studio di fattibilità della nuova soluzione qui proposta dovrà evitare un'eccessiva frammentazione dei dati che renderebbe difficoltosa o addirittura infruttuosa la fruizione concreta degli stessi. A tal fine sarà indispensabile conoscere la natura e composizione del singolo dato per valutarne una sua eventuale aggregazione in specifiche macro-famiglie.

Ad esempio, la retribuzione per le prestazioni di **lavoro supplementare e straordinario** potrebbe confluire in un unico record. ➤



Viceversa, se lo studio tecnico preliminare dovesse evidenziare la necessità di avere il dato orario e retributivo distinto per tipologia di lavoratore (*part-time* e *full-time*) ed ulteriormente per singola aliquota di maggiorazione, in tale sezione vi sarebbe la presenza di più *record*.

Nella sezione <DatiRetributivi> potrebbero essere inseriti ulteriori dati, quali le **retribuzioni esenti** per le trasferte e rimborsi chilometrici.

Nella medesima sezione si potrebbe prevedere l'indicazione della retribuzione mensile del lavoratore prevista dai minimi del Ccnl applicato (paga base, contingenza, E.D.R., scatti di anzianità, ...) e un ulteriore elemento riepilogativo degli elementi individuali (superminimi, assegni *ad personam*, ...). Tali indicazioni potranno essere oggetto di ulteriori analisi volte a quantificare l'incidenza effettiva di **retribuzioni individuali aggiuntive** rispetto alle previsioni minime contrattuali.

Se di interesse, potrà essere inserito anche il dato relativo ai **premi** individuali corrisposti al singolo lavoratore, tenendo distinti i valori relativi ai premi derivanti dalla contrattazione di secondo livello da quelli derivanti dalla definizione diretta tra datore di lavoro e lavoratore.

Dal punto di vista operativo, l'implementazione del *file xml* dell'attuale Uniemens avverrebbe mediante aggancio delle varie voci elaborate nel listino paga, e quindi già esistenti, con il relativo codice correlato nel nuovo tracciato.

Sarà quindi la *software house* che, eventualmente avvalendosi anche del supporto del Consulente del lavoro fruitore finale del gestionale, apporterà le modifiche necessarie alla realizzazione del nuovo tracciato, semplicemente agganciando la voce elaborata nel cedolino alla relativa sezione dell'Uniemens nel quale tale elemento deve confluire.

Il datore di lavoro, o il suo professionista incaricato, non subirebbe un ulteriore aggravio dei propri adempimenti, in quanto continuerebbe ad inviare, come di consueto, un unico *file* mensile attraverso il portale dell'Istituto Previdenziale, ma solamente più ricco di dati.

In prospettiva poi, il nuovo "**Uniemens integrato**" potrebbe arricchirsi di ulteriori elementi che permetterebbero la semplificazione di alcuni adempimenti, attualmente assolti con frequenza annuale (la dichiarazione 770 e l'autoliquidazione Inail) portandoli a cadenza mensile, garantendo un'ulteriore semplificazione e una significativa implementazione delle capacità di controllo e consultazione della P.A..



{ LE RISPOSTE DEL CENTRO STUDI AI QUESITI DEI COLLEGGHI

Selezione delle risposte che il Centro Studi e Ricerche fornisce ai nostri colleghi. Ricordiamo che i quesiti sono pubblicati anche sulle banche dati de Il Sole24Ore, in base all'accordo sottoscritto tra l'Ordine di Milano e Il Sole24Ore stesso.

PREMIO DI RISULTATO: il problema dell'incremento annuale

Quesito

Nel caso di un accordo di premio di risultato a valere su più anni, per esempio periodo 2016/2018, è corretto subordinare l'applicabilità della detassazione del premio di risultato alla condizione che i risultati registrati in ciascun anno di vigenza del premio aziendale siano superiori a quelli dell'anno immediatamente precedente e non a quelli storicizzati presi a base per la strutturazione del premio?

La questione è controversa e prende avvio dalla circolare 29 marzo 2018 n. 5/E dell'Agenzia delle Entrate. La Legge di stabilità 2016, come noto, ha previsto l'applicazione di una imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali regionali e comunali del 10%, da applicare sui premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché sulle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa (art. 1, commi da 182 a 189, Legge n. 208/2015). Il Ministero era già intervenuto sul punto con la circolare n. 28/E dove al punto 1.2 ricordava che *“a tale riguardo è necessario tenere ben presente la distinzione tra strutturazione dei premi e condizione di incrementabilità degli obiettivi che dà diritto al beneficio fiscale”*.

La strutturazione dei premi è, infatti, l'insieme delle condizioni previste negli accordi al verificarsi delle quali matura il diritto alla corresponsione di una somma. La combinazione delle varie condizioni può avvenire in vari modi ed è regolata esclusivamente dalla contrattazione collettiva.

Ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale all'ammontare complessivo del premio di risultato erogato, tuttavia, è necessario che **nell'arco di un periodo congruo definito nell'accordo**, sia stato realizzato **l'incremento di almeno uno degli obiettivi** di produttività, redditività, qualità, efficienza

ed innovazione richiamati dalla norma e che tale incremento **possa essere verificato attraverso indicatori numerici** definiti dalla stessa contrattazione collettiva.

I parametri e le condizioni che l'Agenzia individuava per accedere all'agevolazione fiscale sono quindi così definiti:

- 1) Identificazione di un periodo congruo di riferimento
- 2) Incremento di ALMENO uno dei parametri fissati nell'accordo
- 3) Misurabilità degli stessi secondo quanto previsto dal Decreto del Ministro del lavoro di concerto con il Ministro dell'economia del 25 marzo 2016.

Con la circolare 29 marzo 2018 n. 5/E l'Agenzia ritorna sull'argomento per fornire chiarimenti sulla normativa e, al punto 4.3, spiega cosa si debba intendere per periodo congruo di misurazione (quindi il primo dei tre elementi indicati precedentemente): *“Per periodo congruo deve intendersi il periodo di maturazione del premio di risultato, ovvero l'arco temporale individuato dal contratto al termine del quale deve essere verificato l'incremento di produttività, redditività ecc., costituente il presupposto per l'applicazione del regime agevolato. La durata di tale periodo (periodo di maturazione del premio) è rimessa alla contrattazione di secondo livello e può essere indifferentemente, annuale o infrannuale o ultrannuale dal momento che ciò che rileva è che il risultato conseguito dall'azienda in tale periodo sia misurabile e risulti ➤*





migliore rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo considerato.

Il risultato precedente, continua poi la circolare, può essere costituito dal livello di produzione del semestre o dell'anno o anche del triennio precedente il semestre considerato, purché si tratti di un dato precedente a quest'ultimo e non un dato remoto, non idoneo a rilevare un incremento attuale di produzione."

La lettura di questa interpretazione ha spinto alcuni autori¹ a sostenere che "secondo il nuovo orientamento, ... , la verifica dell'incremento deve avvenire confrontando il risultato del periodo misurato rispetto al risultato del precedente periodo misurato. In presenza di un accordo triennale 2016/2018, il premio erogato con riferimento al periodo 01/01/2017 potrà essere detassato se il risultato dell'anno 2017 è migliore del risultato misurato con riferimento all'anno 2016; ciò vale anche se nell'accordo era stato stabilito che il dato da battere fosse definito dal dato medio ovvero dal dato di picco determinato nel triennio precedente a quello di firma del nuovo accordo."

Una simile lettura però, a parere di chi scrive, risulterebbe troppo restrittiva e non appare aderente né alla finalità della norma né a quanto indicato nella stessa circolare in commento. Pare opportuno premettere che la strutturazione del premio di risultato e, quindi, anche dei criteri per individuare l'incremento e l'accesso al risultato premiale, sono stabiliti dalla contrattazione collettiva di secondo livello, che nell'ambito di quanto previsto dalla legge può muoversi con una certa autonomia. La stessa pertanto ben potrebbe prevedere la spettanza del premio solo con un incremento lineare e conseguito anno per anno a fronte del confronto con il dato dell'anno precedente. Ma tale opzione, pur possibile, **non rappresenta una scelta obbligata** e pertanto la contrattazione potrebbe individuare un limite o una fascia di valore raggiungendo il quale, in ognuno degli anni di durata del contratto,

il premio sarebbe ugualmente spettante – e con esso la detassazione.

La locuzione della circolare "risulti migliore rispetto al risultato precedente" è dalla stessa Agenzia spiegata proprio nell'ultimo periodo dello stesso punto quando si fa riferimento al periodo semestrale o annuale o anche triennale precedente il semestre considerato, "purché si tratti di un dato precedente a quest'ultimo e non un dato remoto, non idoneo a rilevare un incremento attuale di produzione." Pertanto, a parere di chi scrive, il premio di risultato conseguito in un anno può, dalla contrattazione, essere legittimamente previsto in base al confronto con un precedente periodo di rilevazione che può essere fissato dalla contrattazione collettiva in un arco temporale abbastanza vicino e che costituisce il parametro di riferimento per verificare la incrementabilità, senza che tale riferimento sia necessariamente legato all'anno precedente l'erogazione. E ciò in particolare nel caso di premialità che si sviluppi su un arco di tempo pluriennale.

Ragionando per assurdo, una diversa interpretazione porterebbe a ritenere che l'incrementabilità debba avere sempre un andamento lineare e che ad un certo punto, raggiunto il 100% di tutti i parametri indicati, non ci possa essere più agevolazione o premi da riconoscere. Si pensi solo ad alcuni parametri, soprattutto quelli legati all'aumento della produzione, citati dall'art. 2 del D.M. del marzo 2016. Un'altra conseguenza assurda della pretesa di un aumento lineare sempre costante, come pre-condizione per la detassazione del PDR, sarebbe che in un piano pluriennale un'azienda – una volta individuata con una storicizzazione dei periodi precedenti una fascia ottimale di arrivo – laddove raggiungesse il primo anno risultati ottimali a fronte di situazioni contingenti particolarmente favorevoli si vedrebbe preclusa la detassazione per gli anni a venire (in cui comunque si registrasse una fase incrementale adeguata alle aspetta- ➤

1. Magnani Michela e Ferraris Massimo, *Detassazione, i premi di risultato evolvono con incremento stressato*, in Guida. Lav., n. 16/2018.





tive aziendali ma non migliore di quella immediatamente precedente).

La circolare, invece, sembra voler sottolineare non il fatto che l'incremento debba sempre essere lineare ma che possa essere un incremento confrontabile, anche per più anni, con un periodo precedente (sia pure con immediatezza) la contrattazione. La locuzione "non idoneo a rilevare un incremento ATTUALE di produzione" è riferito alla locuzione "non un dato remoto" e sta proprio a significare che la misurabilità dell'incremento deve avvenire confrontando i risultati dell'anno di spettanza con un anno (o periodo) precedente che tuttavia, in base alla durata ed ai criteri stabiliti dall'accordo collettivo, può ben essere per tutta la durata dell'accordo quello antecedente l'inizio del periodo di valenza dell'accordo stesso. Peraltro questo criterio, oltre che corretto sotto un profilo fiscale, può risultare anche il più opportuno sotto un mero profilo gestionale, perché può, ad esempio, evitare, soprattutto quando si utilizzano parametri quali gli indici di soddisfazione del cliente su un piano di miglioramento pluriennale, che i lavoratori possano adottare comportamenti par-

zialmente contrari agli obiettivi di miglioramento, "rallentandoli" per non risultare troppo performanti in un anno con la conseguenza di precludersi la premialità per gli anni successivi. In altre parole l'incrementabilità deve essere sì interpretata in maniera concreta ed effettiva (e non prendendo dati di riferimento talmente laschi da risultare sempre attuabili) ma al tempo stesso "relativa" ed "elastica" rispetto all'andamento reale dell'economia delle aziende e del Paese e non esclusivamente in termini assoluti e matematici, e soprattutto lineari.

Pertanto in un accordo di premio di risultato strutturato su più anni, l'incremento annuale può legittimamente essere confrontato con il periodo "congruo" precedente quello di operatività del premio e stabilito dall'accordo stesso come parametro di riferimento sul quale verificare i miglioramenti stabiliti dall'accordo stesso per tutta la durata dell'accordo. Ma ben si può prevedere anche una soglia obiettivo che nulla ha a che vedere con il periodo precedente l'anno o gli anni di durata del contratto. Si ritiene che la contrattazione collettiva, in questo caso, abbia la più ampia libertà di azione e previsione.

Quesito

L'attività svolta dai dipendenti in forza è quella di "assistenti di volo" che operano su tratte internazionali e pertanto su orari assolutamente disparati nelle 24 ore oltre che soggetti a fusi orari che rendono ancora più complessa la gestione della rilevazione presenze. Volevamo gentilmente capire se ci fosse un modo per essere autorizzati alla non compilazione del Lul senza il rischio di essere sanzionati per la tenuta irregolare del Libro Unico stesso.

L'organizzazione dell'orario di lavoro per trasporto aereo è disciplinata dal Decreto legislativo 19 agosto 2005 n. 185 di attuazione della direttiva n. 2000/79/CE relativa all'accordo europeo sull'organizzazione dell'orario di lavoro del personale di volo dell'aviazione civile. In particolare l'art. 3 del Decreto in esame prevede che, ferma restando la disciplina comunitaria e nazionale riguardante limitazioni del tempo di volo e dei periodi di servizio e prescrizioni di riposo, l'orario di lavoro massimo annuo è pari a 2000 ore. In tale limite massimo sono compresi anche periodi di riserva la cui determinazione ed il relativo compu-

to sono disciplinati ai sensi della normativa vigente. Il tempo di volo non può superare le 900 ore annue. La distribuzione dell'orario di lavoro massimo annuo è programmata ed effettuata in maniera uniforme nell'arco dell'anno, salvo motivate esigenze di carattere tecnico-operative, disciplinabili in sede di contrattazione collettiva nei limiti della normativa vigente.

La rilevazione e i limiti massimi dell'orario di lavoro, quindi, sono disciplinati diversamente per tale categoria di lavoratori rispetto alle consuete norme del Decreto legislativo n. 66/2003. Nonostante ciò il Decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008, convertito





in Legge n. 113 del 6 agosto 2008, ha previsto all'art. 39 secondo comma che il libro unico deve altresì contenere un calendario delle presenze da cui risulti, per ogni giorno, il numero di ore di lavoro effettuate da ciascun lavoratore subordinato, nonché le indicazioni delle ore di straordinario, delle eventuali assenze dal lavoro, anche non retribuite, delle ferie e dei riposi. Nelle ipotesi in cui al lavoratore venga corrisposta una retribuzione fissa o a giornata intera o a periodi superiori è annotata solo la giornata di presenza al lavoro.

Le sanzioni colpiscono il datore di lavoro che non rispecchi il limite previsto dall'art. 3, come recita l'art. 8 del Decreto legislativo del 2005. La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 3, commi 1 e 2, e dall'articolo 4, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa da 130 euro a 780 euro, per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisca la violazione.

Se la rilevazione delle presenze avviene in questo ambito normativo, non si comprende, dal quesito, quali possano essere le irregolarità sulla registrazione del Libro Unico.

Quesito

Una succursale italiana di società straniera (cedente) intende trasferire ad una società neo costituita di diritto italiano e con sede in Italia, d'ora in avanti cessionaria, il proprio ramo d'azienda rappresentato dall'intera attività della propria sede secondaria in Italia. Al termine di tale operazione, la cessionaria avvierà una procedura di licenziamento collettivo che interesserà parte del personale trasferito dalla cedente. In sostanza, tutti i dipendenti della cedente saranno trasferiti ai sensi dell'art. 2112 c.c. e quindi senza soluzione di continuità dalla cedente alla cessionaria e, al termine della procedura di licenziamento collettivo, i lavoratori individuati saranno da quest'ultima licenziati. Alla luce della soppressione dell'indennità di mobilità prevista dalla L. n. 92/2012 e dalla sostituzione della stessa con il nuovo trattamento di disoccupazione (NASpl), si chiede se

- i lavoratori che verranno trasferiti alla cessionaria di nuova costituzione e successivamente licenziati da quest'ultima possono accedere al trattamento di NASpl in forma piena (fino a due anni), qualora siano in possesso dei requisiti di cui al D.lgs. n. 22/2015 e quindi qualora abbiano maturato 13 settimane di anzianità contributiva, 30 giorni di effettivo lavoro e status di disoccupazione involontaria e se, ai fini della determinazione di tali requisiti si possa tener conto sia dei periodi alle dipendenze della cedente, sia di quelli della cessionaria;
- l'indennità NASpl possa essere corrisposta per un periodo superiore all'anzianità maturata dal lavoratore in esubero alle dipendenze della cessionaria, che ne ha comminato il licenziamento.

La NASpl è una prestazione economica, istituita dal 1° maggio 2015, che sostituisce l'indennità di disoccupazione denominata Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl). È una prestazione a domanda, erogata a favore dei lavoratori dipendenti subordinati che abbiano perduto involontariamente l'occupazione. Spetta in presenza dei seguenti requisiti: stato di **disoccupazione involontario**; che il lavoratore abbia un requisito contributivo e rispetti un requisito lavorativo. A questo fine si considerano disoccupati i lavoratori privi di impiego che dichiarano al Centro per l'Impiego la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro. L'indennità non spetta nelle ipo-

tesi in cui il rapporto di lavoro sia cessato a seguito di dimissioni o risoluzione consensuale. Per requisito contributivo sono necessarie almeno tredici settimane di **contribuzione contro la disoccupazione nei quattro anni precedenti** l'inizio del periodo di disoccupazione. Per contribuzione utile si intende anche quella dovuta ma non versata. Ai fini del diritto sono valide tutte le settimane retribuite, purché risulti erogata o dovuta per ciascuna settimana una retribuzione non inferiore ai minimali settimanali (Legge n. 638/1983 e Legge n. 389/1989). Sono inoltre necessarie almeno **trenta giornate di lavoro effettivo**, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione. Per giornate di ef- ➤





fettivo lavoro si intendono quelle di effettiva presenza al lavoro, a prescindere dalla loro durata oraria. Questi requisiti prescindono dall'anzianità dell'ultimo datore di lavoro. I requisiti devono essere soddisfatti

in capo al lavoratore e non all'azienda. Quindi, qualunque sia l'operazione che la società intende porre in essere, per l'accesso alla indennità NASpI occorre che il lavoratore rispetti i requisiti menzionati.

Quesito

Un avvocato ha assunto un apprendista. Il tutor è l'avvocato medesimo. È possibile che l'Inail chieda i premi sulla retribuzione convenzionale per l'avvocato, che come professionista non sarebbe tenuto, ma in quanto tutor sì? Pertanto nella denuncia salari dovrebbe essere indicata la retribuzione convenzionale del tutor che altrimenti sarebbe a zero.

La pretesa dell'Inail è fondata. La Direzione Centrale dell'Inail è intervenuta sull'argomento, con la nota interna del 18/01/2016. Secondo l'istituto, sussiste l'obbligo assicurativo Inail per il *tutor* aziendale anche qualora tale ruolo venga ricoperto da personale privo della tutela assicurativa *ex artt. 1 e 4 del D.P.R. n. 1124/1965*, tenuto conto dell'attività di tutoraggio svolta, analoga a quella dell'istruttore di corsi di qualificazione o riqualificazione professionale o di addestramento professionale, prevista dall'art. 4, n.5), del D.P.R. n. 1124/65 e dell'esercizio delle attività disciplinate dall'art.1, n. 28 del medesimo decreto o di altre attività che espongono il lavoratore a rischi analoghi a quelli valutati dal Legislatore, alla luce delle innovazioni giurisprudenziali. La risposta dell'Inail conferma l'orientamento già espresso in materia con le precedenti istruzioni operative del 19/6/1998 (indirizzate alle Unità Centrali e Territoriali) con cui si era precisato che «...*il responsabile aziendale dell'inserimento dei tirocinanti, indicato dalle aziende ospitanti, dovrà – ove ne ricorra l'obbligo – risultare inserito nella posizione (assicurativa) della ditta ospitante*». La locuzione «*ove ne ricorra l'obbligo*» deve essere così interpretata: «laddove il *tutor* sia impegnato in una delle attività disciplinate dall'art. 1 del D.P.R. n. 1124/1965». Se ne deduce, quindi, che deve essere assicurato anche per lo svolgimento di esperienze ed esercitazioni analoghe a quelle dell'istruttore di corsi di qualificazione o riqualificazione professionale o di addestramento

professionale (in quanto il n. 28 dell'art. 1 rimanda a queste attività).

Dall'analisi della nota Inail quindi si può notare come oltre alla nomina come *tutor*, è indispensabile, ai fini dell'obbligo assicurativo, lo svolgimento di esperienze ed esercitazioni pratiche nei casi di insegnamento riconducibili alle previsioni normative.

Inoltre, secondo l'Inail, sussiste il predetto requisito oggettivo, anche nei casi in cui il "tutor aziendale" sia esposto a rischi diversi da quelli specificamente indicati nel n. 28 dell'art. 1 del D.P.R. n. 1124/1965, ma analoghi ad altri presi in considerazione dal Legislatore. La Suprema Corte, sezione Lavoro, proprio in una fattispecie relativa ad istruttori ed allievi di corsi di qualificazione e addestramento professionale, con sentenza n. 19495/2009, ha statuito che: "L'art. 4 D.P.R. n. 1124/1965 va interpretato nel senso che, in relazione alle condizioni di rischio ambientale e alle lavorazioni protette, sia in materia di infortuni sia di malattia professionale, la protezione assicurativa è estesa anche ai lavoratori intellettuali, costretti dall'esercizio delle loro mansioni a frequentare ambienti in cui si svolgono attività rischiose per la presenza di macchine elettrocontabili, video-terminali, fotoriproduttori, computer e altre attrezzature meccaniche o elettriche".

Si ritiene che, per i soggetti non obbligati all'obbligo assicurativo, come i professionisti, qualora ricoprano la carica di *tutor* aziendale, devono essere classificati alla voce 0611.





ARGOMENTO

Solo risarcimento economico per il lavoratore licenziato per aver stratonato una collega

Un dipendente di un'assicurazione ha da tempo un rapporto conflittuale con una collega. Un giorno la collega gli chiede una consulenza per una pratica e visto il ritardo del suo intervento, si rifiuta di accettare successivamente la sua collaborazione.

La situazione precipita, il lavoratore stratonona la collega per il maglione e la trascina fuori dalla stanza.

L'assicurazione licenzia il lavoratore per giusta causa. Questi ricorre al Tribunale di Milano che dichiara illegittimo il licenziamento ed ordina la reintegra nel posto di lavoro *ex art. 18, co. 4* dello Statuto dei lavoratori, oltre al pagamento delle retribuzioni arretrate fin dalla data del provvedimento. La Corte d'Appello di Milano, cui ricorre il datore di lavoro, pur ritenendo sproporzionata la sanzione espulsiva, vista l'assenza di precedenti disciplinari a carico del lavoratore e l'atteggiamento comunque provocatorio della vittima, ritiene comunque odioso il comportamento consistente in un'intimidazione psicologica e contraria anche al codice etico aziendale.

Pertanto ritiene adeguata la sola tutela risarcitoria prevista dal successivo comma 5 dell'art. 18 della legge n. 300/70.

La Corte di Cassazione, cui ricorre il lavoratore, ricorda come le questioni di fatto devono essere sollevate nella fase di merito e non possono essere proposte per la prima volta davanti ad essa, facendo riferimento, sul punto, al rilievo dell'assenza nel codice etico della condotta dello stratonamento e alla conseguente richiesta di una sanzione conservativa in luogo di quella espulsiva. Stante l'inammissibilità della censura avanzata e la coerenza del percorso logico giuridico seguito dal giudice d'appello che ha accertato la sussistenza e la gravità della condotta, il ricorso viene respinto e il licenziamento viene confermato. La Corte rinvia comunque gli atti alla Corte d'Appello per una diversa ripartizione delle spese che non gravi sul lavoratore che è risultato comunque vittorioso nel giudizio anche se ha ottenuto una tutela economica e non reale per il licenziamento illegittimo.

Cass., sez. Lavoro,
20 dicembre 2018, n. 33027

AUTORE
SILVANA PAGELLA
Consulente del Lavoro in Milano



ARGOMENTO

Licenziamento per giusta causa: il rapporto di fiducia può venir meno anche in virtù di condotte precedenti al rapporto

Il legame di fiducia tra datore di lavoro e lavoratore può essere leso anche da condotte extralavorative risalenti a periodi precedenti l'inizio del rapporto di lavoro: a determinarlo è la Corte di Cassazione che, nel rifarsi ad una propria precedente sentenza di analoga natura (n. 15373/2004), determina come il licenziamento per giusta causa per queste fattispecie sia dunque legittimo, a condizione che il fatto determinante il recesso non fosse noto alla parte datoriale prima della stipula del contratto di assunzione. Nel caso specifico, il lavoratore ricorrente veniva licenziato in modo illegittimo: in sede di conciliazione veniva stabilito che lo stesso fosse riassunto *ex nunc* e senza che sul nuovo rapporto producessero effetti gli esiti del processo penale in corso che aveva originato il licenziamento. In seguito, il dipendente veniva raggiunto da un'ordinanza di custodia cautelare in virtù di altri reati, con l'effetto di essere nuovamente licenziato: nell'opporsi a quest'ultimo licenziamento, il lavoratore contestava la decisione del datore di lavoro in quanto non fondata su di una condanna passata in giudicato (l'azienda aveva effettuato il licenziamento senza attendere l'esito del processo) e relativa inoltre a fatti precedenti l'instaurazione del nuovo rapporto.

L'impugnazione del lavoratore è stata però rigettata in Appello e in Cassazione: sul venir meno del vincolo fiduciario tra datore di lavoro e dipendente incidono infatti anche le condotte precedenti il rapporto di lavoro, anche quando extralavorative, laddove risultino potenzialmente rilevanti in relazione alle mansioni svolte.

In particolare, non è stato ritenuto ammissibile che le condotte tenute dal lavoratore al di fuori del rapporto possano costituire giusta causa di licenziamento solo quando

configurino ipotesi di reato e, conseguentemente, oggetto di sentenza passata in giudicato. È dunque ravvisabile una giusta causa di licenziamento ogniqualvolta venga irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario tra le parti, in quanto il datore di lavoro deve sempre confidare sulla leale collaborazione del prestatore e sul corretto adempimento delle obbligazioni da parte di quest'ultimo. La fiducia può – nelle motivazioni rese dalla Suprema Corte – risultare compromessa non solo in conseguenza di specifici inadempimenti contrattuali, ma anche in virtù di condotte extralavorative, anche se tenute fuori dall'azienda e precedentemente rispetto all'inizio del rapporto di lavoro.

La giusta causa risulta dunque ravvisabile anche in relazioni a fatti estranei alla specifica obbligazione contrattuale e, a maggior ragione, assume rilevanza ai medesimi fini anche la condotta tenuta dal lavoratore in un rapporto precedente, tanto più se omogeneo a quello in cui avvengono i fatti; a riguardo, non configurandosi un illecito disciplinare in senso stretto, sono state ritenute comunque compromesse le aspettative di un futuro puntuale adempimento dell'obbligazione lavorativa.

L'indirizzo cui la Corte si rivolge, in conclusione, vede le condotte extralavorative assumere rilievo ai fini della giusta causa, in quanto non afferenti alla sola vita privata strettamente intesa del lavoratore, bensì a tutti gli ambiti nei quali si esplica la sua personalità. Dette condotte non devono quindi necessariamente essere successive e inerenti l'instaurazione del rapporto di lavoro, sempre che si tratti di comportamenti appresi dal datore dopo la stipula del contratto e incompatibili con le mansioni assegnate al dipendente e dal suo ruolo nell'organizzazione.

Cass., sez. Lavoro,
10 gennaio 2019, n. 428

AUTORE
ANDREA DI NINO
Consulente del Lavoro in Milano





ARGOMENTO

Il trasferimento d'azienda non costituisce motivo di licenziamento, ma non può impedire il licenziamento per g.m.o.

Propone ricorso avverso la sentenza di illegittimità del licenziamento la società che, in vista della fusione per incorporazione con la “consorella”, comunicava la soppressione del posto di lavoro alla dipendente.

La dipendente aveva ricevuto una comunicazione relativa alla soppressione del proprio posto di lavoro, a seguito del trasferimento dei relativi compiti presso la sede della società consorella, in vista della fusione per incorporazione tra quest'ultima e la società datrice di lavoro. A tale comunicazione seguiva poi la lettera di licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo e, nello specifico, per soppressione del posto di lavoro.

Le attività precedentemente svolte dalla lavoratrice a tutti gli effetti sono state assunte dalla società consorella e non soppresse. La Suprema Corte, nel disporre che il trasferimento d'azienda secondo l'art. 2112, quarto comma c.c. non può essere di per sé ragione giustificativa di licenziamento, aggiunge che l'alienante conserva il potere di recesso attribuitogli dalla norma generale; ne consegue che il trasferimento di azienda non può impedire il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, sempre che questo abbia fondamento nella struttura aziendale e non nella connessione con il trasferimento e nella finalità di agevolarlo.

In sostanza nel caso in specie non risulta alcuna soppressione del posto di lavoro della lavoratrice al decisivo momento del licenziamento ma, tutt'al più, come in sostanza evidenziato dalla sentenza impugnata, un pros-

simo trasferimento di tali mansioni alla società consorella.

Sul punto la Suprema Corte riafferma che in caso di cessione d'azienda, l'alienante conserva il potere di recesso attribuitogli dalla normativa generale, sicché il trasferimento, sebbene non possa essere l'unica ragione giustificativa, non può impedire il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, sempre che abbia fondamento nella struttura aziendale autonomamente considerata e non nella connessione con il trasferimento o con la finalità di agevolarlo (Cass. n. 11410/18).

La Suprema Corte rigetta il ricorso perché la fattispecie in esame concreta l'ipotesi della manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per g.m.o., essendo stato accertato che al momento del recesso le ragioni poste a fondamento di questo non sussistevano, essendo semplicemente correlate ad un futuro accorpamento di mansioni che sarebbe peraltro conseguito da una futura fusione societaria, ancora da venire ancorché prossima, che a sua volta non costituisce per legge giustificato motivo di licenziamento. La sentenza impugnata avrebbe dunque dovuto applicare la tutela di cui al comma 4 dell'art. 18 St. Lav. novellato (cd. reintegra attenuata), con annullamento del licenziamento, condanna alla reintegra e al pagamento di una indennità non superiore alle 12 mensilità della retribuzione globale di fatto.

La Suprema Corte rinvia ad altro giudice.

Cass., sez. Lavoro,
4 febbraio 2019, n. 3186

AUTORE
ANGELA LAVAZZA
Consulente del Lavoro in Milano



COMUNICATO STAMPA

“IL LAVORO TRA LE RIGHE”

Istituita la terza edizione del premio letterario
dei Consulenti del Lavoro: regolamento e termini
per la presentazione delle opere

L’Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano ha istituito la terza edizione di “Il lavoro tra le righe – Premio letterario Consulenti del Lavoro Provincia di Milano” riconoscimento annuale per le migliori pubblicazioni in materia di lavoro. Il concorso è articolato in sette sezioni:

- **Sezione Amministrazione del personale – manualistica e pratica del lavoro**
Contenuti: Manuali di paghe e contributi di argomenti di taglio pratico e di consultazione
- **Sezione Amministrazione del personale – monografie pratiche del lavoro**
Contenuti: Monografie (anche e-book) su argomenti specifici di paghe e contributi di taglio pratico e di consultazione
- **Manuali di diritto**
Contenuti: Manuali sistematici sul diritto del lavoro, previdenziale, tributario, assicurativo, sindacale, sicurezza sul lavoro
- **Monografie giuridiche**
Contenuti: Opere monografiche su diritti: lavoro, previdenziale, assicurativo, sindacale, sicurezza sul lavoro
- **Saggistica sul lavoro, relazioni industriali, risorse umane**
Contenuti: Opere monografiche di respiro più ampio nei campi sopra indicati (ricerche, approfondimenti) anche a carattere di attualità
- **Romanzo sul lavoro**
Contenuti: Narrativa in genere, romanzi, racconti, che hanno come tema principale o correlato il lavoro in ogni sua forma
- **Menzione speciale**
Ad insindacabile giudizio del Comitato Direttivo, sentiti i pareri degli altri membri, un’opera, una rivista (anche telematica), una newsletter, una iniziativa editoriale, una collana, un centro di ricerca o un autore (anche non partecipanti al Premio) che si distinguono per utilità, puntualità, precisione, innovazione, ricerca nel campo del lavoro.

REGOLE: opere pubblicate (o ripubblicate se si parla di riedizioni rivisitate) dal 1° settembre 2017 al 31 dicembre 2018. Le opere, presentate dall’Autore o dall’Editore, verranno analizzate da un Comitato Direttivo e da una Giuria composti da Consulenti del lavoro facenti parte del Centro Studi e Ricerche Unificato dell’Ordine Consulenti del Lavoro di Milano e A.N.C.L. - Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro, Unione Provinciale di Milano.

Verrà assegnato un premio per ogni sezione.

Le opere (libri, testi, pubblicazioni, e-book..) dovranno pervenire all’Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano a cura della casa editrice o del singolo autore. Il termine per la consegna delle opere è stato **esteso al 31 marzo 2019** per consentire la massima partecipazione a tutti gli interessati.

Sulla busta dovranno riportare la sezione di appartenenza e la seguente indicazione

**CENTRO STUDI E RICERCHE CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO, Premio letterario Consulenti del Lavoro
Provincia di Milano VIA AURISPA 7 - 20122 MILANO**

“L’obbiettivo del premio, ha dichiarato il Presidente dell’Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Potito di Nunzio, è sensibilizzare le case editrici e gli autori che si cimentano nelle varie materie del diritto del lavoro, ad affrontare gli argomenti attraverso un taglio scientifico e rigoroso, ma anche ricco di esempi pratici, dei quali gli operatori hanno costantemente bisogno.”

Milano, 28 novembre 2018