

Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA N.5



REDDITO DI CITTADINANZA UNA PRIMA RIFLESSIONE

DI DARIO ZANGANI PAG. 5

Dottrina

- ◆ **GDPR e sanzioni: le fiamme gialle scottano i consulenti del lavoro?**
DI ANDREA MERATI PAG. 7
- ◆ **Un diamante è per sempre. Una dimissione telematica, pure**
DI ALBERTO BORELLA PAG. 9
- ◆ **Il concetto di stagionalità in materia di contratto a tempo determinato: novità**

e spunti di riflessione
DI ANDREA RAPACCIUOLO PAG. 12

- ◆ **Contrasto ai contratti pirata: sempre più complesso il compito degli ispettori**
DI LAURA E POTITO DI NUNZIO PAG. 16
- ◆ **Sentenza di condanna al pagamento di varie retribuzioni e indennità e tardivo versamento della relativa contribuzione all'Inps.**

Da quando decorrono le sanzioni civili?

DI SABRINA PAGANI PAG. 18

- ◆ **Impugnazione del licenziamento e tentativo di conciliazione: i termini di decadenza**
DI GABRIELE FAVA PAG. 19
- ◆ **Contratto collettivo leader e rappresentanza datoriale**
DI LUCA DI SEVO PAG. 20

Rubriche

- ◆ **IL PUNTO** PAG. 2
- ◆ **HR&ORGANIZZAZIONE**
Nuove opportunità e nuove risorse: apriamo le porte al disability manager
DI LUCA DI SEVO, ANDREA SERPI, FABIO FERRI E SERGIO BEVILACQUA PAG. 22
- ◆ **LA PAGINA DELLA MEDIAZIONE CIVILE E COMMERCIALE**
La Consulta sancisce la legittimità costituzionale del tentativo obbligatorio di mediazione
DI LORENZO FALAPPI PAG. 26
- ◆ **SENZA FILTRO**
Il 1° Maggio e la Gig(gino) Economy
DI ANDREA ASNAGHI PAG. 30
- ◆ **UNA PROPOSTA AL MESE**
La Pubblica Amministrazione che sbaglia ... paghi!
DI ANDREA ASNAGHI PAG. 33

Sentenze

- ◆ **Azione di regresso dell'Inail: non trovano applicazione le modifiche della Legge di bilancio sulla determinazione del quantum** DI ANDREA DI NINO PAG. 35
- ◆ **Infortunio sul lavoro: quando**

il datore di lavoro è responsabile
DI RICCARDO BELLOCCHIO E ALESSIA ADELARDI PAG. 36

- ◆ **Gravidanza insorta durante il periodo di preavviso: quali effetti sull'atto di licenziamento?** DI D. MORENA MASSAINI PAG. 36



Organo Ufficiale del Consiglio Provinciale
dei Consulenti del Lavoro di Milano

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 Broggin, Marco Cassini,
Alberta Clerici, Gabriele Correr, Valentin
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 Maticera, 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 Piccini,
Isabella Prati, Alessandro Proia,
Alessandro Ruso, Maria Grazia Silvestri,
Marianna Tissino, Enrico Vannicola.

Con il sostegno di



Unione Provinciale di Milano

TUTTO PRONTO PER IL FESTIVAL...

Care colleghe, cari colleghi,
Giugno è un mese denso di appuntamenti per la Categoria! Vi rivolgo un caloroso invito a partecipare alla 10a edizione del Festival del Lavoro che si svolgerà a Milano dal 20 al 22 giugno 2019 presso il MI.CO. Una presenza importante di noi colleghi e di quanti vorrete invitare a partecipare, sarà sinonimo di forza e di immagine di una Categoria vitale, unita e compatta, indispensabile per la società civile ed economica del nostro Paese. Tanti gli ospiti e tanti gli eventi programmati (eventi validi anche ai fini della Formazione Continua Obbligatoria).

In occasione delle giornate di Festival abbiamo organizzato un evento davvero speciale per la serata del 21 giugno p.v., ore 19.30: il Castello Sforzesco aprirà in via straordinaria i suoi luoghi per ospitare, in notturna ed in esclusiva, i Consulenti del Lavoro di tutta Italia che desidereranno trascorrere una serata tra arte, cultura, cibo e soprattutto amicizia.

Avremo la possibilità di essere accompagnati da esperti storici dell'arte che ci faranno visitare e ci illustreranno:

- 1) **Leonardo 500**, il museo di Leonardo allestito in occasione del 500° anniversario dalla sua morte. In onore del Genio rinascimentale il Castello Sforzesco ospita una delle più importanti mostre su Leonardo da Vinci che ha soggiornato al Castello durante la sua permanenza a Milano a servizio degli Sforza. Nella fortezza sarà possibile visitare la Sala delle Asse e partecipare ad un *tour* virtuale alla scoperta dei luoghi di Leonardo a Milano e ammirare, nella Sala dei Duca di Milano, una selezione di disegni originali di Leonardo, dei leonardeschi e di altri artisti del Rinascimento.
- 2) **La Pietà Rondanini**. Ultima opera, non finita, di Michelangelo Buonarroti (1475-1564), di grande spessore artistico e simbolico che esprime la sofferenza del Cristo in tutta la sua profondità.
- 3) **Le merlate del castello**. Sarà possibile partecipare anche ad un tour delle merlate del Castello e strada coperta della Ghirlanda, un vero concentrato di ingegneria difensiva, al quale ha contribuito con la propria opera anche Leonardo da Vinci.

I posti sono limitati e non possono superare 400 persone.
Per partecipare bisogna iscriversi. Tutte le informazioni per l'iscrizione sono contenute nella locandina a seguire.



Per iscriversi al Festival, invece, è sufficiente cliccare il seguente link <http://www.festivaldellavoro.it/iscrizione/>

Ricordo infine l'altro evento, questa volta sportivo: **la Run 4 Job**, evento organizzato dall'Ancl Unione Provinciale di Milano. Anche quest'anno sarà la Montagnetta di San Siro ad ospitare questo appuntamento immancabile per gli amanti della corsa e dello sport, la mattina del 21 giugno! Iscriviti subito e se non corri, vieni ad aiutarci e a divertirti con noi, contatta la segreteria dell'ANCL di Milano per segnalare la tua disponibilità, anclupmilano@anclmilano.it.

Ma quest'anno al Festival c'è una grande novità: il CPO di Milano unitamente ai CPO della Lombardia tutta e Ancl Regionale e UP Milano saranno presenti al Festival con un ricco programma di dibattiti e interventi sul tema "Lavoro e territorio". All'ingresso del MI.CO sarà allestito uno specifico *auditorium* per ospitare ben 11 eventi, ai quali interverranno illustri personalità. A seguire troverete il programma - ancora in via di definizione - sui 10 dibattiti.

Il 21 giugno 2019 si potrà assistere anche alla premiazione dei vincitori della terza edizione del Premio Letterario "Il lavoro tra le righe".



LAVORO E TERRITORIO (Piano Terra)

GIOVEDÌ 20.6	EVENTO E RELATORI	NOMI DEI PARTECIPANTI
16.00 – 17.00	I nuovi lavori della GIG economy: riders & co. Le proposte normative del Centro Studi e Ricerche di Milano.	Potito di Nunzio , Presidente CPO di Milano, ne discute con Paolo Lavagna , Centro Studi Consulenti del Lavoro Milano Mariella Magnani , Ordinario Diritto del Lavoro Università di Pavia Pietro Martello , Presidente del Tribunale del Lavoro di Milano Aniello Pisanti , Direttore IIL Milano Cristina Tajani , Assessore al Lavoro Comune di Milano (da confermare)
17.00 – 18.00	Il lavoro nelle periferie urbane dalla bottega artigiana all'artigiano 4.0 Come le nuove attività stanno trasformando e recuperando gli spazi nelle periferie. Dagli interventi urbanistici alle politiche dei nuovi lavori.	Gabriele Badi , Centro Studi Consulenti del Lavoro di Milano, ne discute con Laura Specchio , Consigliere del Comune di Milano Antonello Formenti , Consigliere Regione Lombardia Stella Crimi , Centro Studi Consulenti del Lavoro Milano
18.00 - 19.00	Il turn-over generazionale. Dalla scuola alla formazione aziendale; il trasferimento delle competenze e l'apprendimento delle professionalità: percorsi che danno valore aggiunto all'impresa. Organizzazione e gestione del percorso. Il problema del <i>turn-over</i> generazionale nelle imprese a conduzione familiare.	Riccardo Bellocchio , Centro Studi Consulenti del Lavoro di Milano, ne discute con Stefano Binda segretario regionale CNA Lombardia Gianluca Manzo , responsabile Passaggio Generazionale Assolombarda Gianni Rebecchi , Presidente Confesercenti Lombardia Nicola Spadafora , Presidente Confapi Milano Enrico Vannicola , Presidente Confprofessioni Lombardia
VENERDÌ 21.6	EVENTO E RELATORI	NOMI DEI PARTECIPANTI
10.00-11.00	Se e come le nuove tecnologie possono aiutare l'amministrazione della giustizia. Pregiudizi volontari ed involontari nell'assunzione di decisioni da parte delle macchine. Applicabilità nella giustizia del lavoro.	Andrea Asnagli , Centro Studi Consulenti del Lavoro di Milano, ne discute con Pietro Martello , Presidente Sez. Lavoro Tribunale di Milano Donato Silvano Lorusso , avvocato founder Studio BLB Nicolino Gentile , avvocato Studio BLB Raffaele Battaglini , Chief Legal Officer JUR



VENERDÌ 21.6	EVENTO E RELATORI	NOMI DEI PARTECIPANTI
11.00-12.00	<p>Fondata sul lavoro: La clinica entra nel carcere. Consulenti del lavoro, università e studenti in aiuto agli emarginati L'esperienza dei colleghi bresciani assolutamente da emulare.</p>	<p>Gianluigi Moretti, Presidente CPO Brescia, ne discute con Marzia Barbera, professoressa ordinaria di diritto del lavoro, Università degli Studi di Brescia, Dipartimento di Giurisprudenza, docente di clinica legale. Francesca Malzani, professoressa associata di diritto del lavoro, Università degli Studi di Brescia, Dipartimento di Giurisprudenza, docente di clinica del lavoro Testimonianze, due studenti universitari</p>
12.00-13.00	<p>Innovazione e territorio: nuove opportunità per il futuro. I cambiamenti globali, sotto il profilo climatico, tecnologico, demografico, turistico, richiedono di ragionare sui rimedi e sulle opportunità anche per i territori decentrati e per il loro sviluppo socioeconomico. Diventa opportuno capire i profili più attraenti, oggi e in prospettiva, le dinamiche che si legano alle scelte di giovani di rimanere o tornare nelle aree di montagna, capaci di costruire percorsi per la valorizzazione dei talenti e di guardare con uno sguardo nuovo alle opportunità che la montagna può offrire, rinvigorendo nell'innovazione le specificità dei territori.</p>	<p>Stefano Guglielmi, Centro Studi Consulenti del Lavoro di Milano, ne discute con Maria Chiara Cattaneo – CRANEC (Centro di ricerche in analisi economica e sviluppo economico internazionale) - Università Cattolica del Sacro Cuore Testimonianze Fabio Esposito - Ghelfi Ondulati SpA Giorgio Gobetti - Butéga Valtellina</p>
15.00 -16.00	<p>Le politiche attive in Regione Lombardia e l'esperienza dei Consulenti del Lavoro attivi sul territorio.</p>	<p>Mauro Capitano, Consulente del Lavoro, ne discute con Gianni Bocchieri, Direttore Centrale Istruzione, Formazione e Lavoro Regione Lombardia Luca Paone, VP Fondazione Lavoro del CdL Silvia Maninetti, Consulente del lavoro Brescia Francesca Riitano, Consulente del lavoro Milano Dario Zangani, Consulente del lavoro Lecco</p>
16.00 – 17.00	<p>TERZA EDIZIONE DEL PREMIO LETTERARIO IL LAVORO TRA LE RIGHE</p>	<p>Premiazione degli autori ed editori che si sono contraddistinti con opere edite nell'ultimo anno A cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano</p>
17.00 – 18.00	<p>La Cina è vicina. I riflessi positivi e negativi dell'accordo economico Italia - Cina su economia e lavoro in Italia e in Lombardia.</p>	<p>Prof.ssa Laura Mazza, Segretario Generale Federformazione AD THE HUB COMPANY Vice - Presidente Nuova Organizzazione Imprese Prof. Maurizio Pimpinella, Presidente Associazione Prestatori e Servizi di Pagamento Claudio Pasqualucci, Agenzia ICE Agenzia per il commercio estero ed internazionalizzazione Marco Frisoni, Consulente del lavoro, Como Antonio Servadio, Fondazione Università di Milano</p>
SABATO 22.6	EVENTO	NOMI DEI PARTECIPANTI
10.00 – 11.00	<p>La Consulenza del Lavoro in Lombardia. Misuriamo l'appeal della nostra professione, riflessioni sul futuro.</p>	<p>Andrea Fortuna, Presidente Ancl Lombardia, ne discute con Alessandro Graziano, Presidente Ancl UP di Milano Claudio Suardi, Presidente Ancl UP di Bergamo Emilia Serpelloni, Presidente Ancl UP di Brescia</p>
11.00 -12.00	<p>Le neuroscienze e la psicologia positiva applicate al mondo del lavoro.</p>	<p>Luciana Mari, Centro Studi Consulenti del Lavoro di Milano, ne discute con Andrea Gaggioli, Ordinario di Psicologia Università Cattolica del Sacro Cuore Milano Mauro Porcelli, Consulente del Lavoro, Professore a.c. Docente Università Cattolica del Sacro Cuore Milano</p>

Reddito di cittadinanza

UNA PRIMA RIFLESSIONE

Il reddito di cittadinanza è ormai realtà. La Legge di conversione del D.l. n. 4/2019 (Legge 28 marzo 2019, n. 26) è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale e costituisce un'ambiziosa "rivoluzione" che si prefigge di sconfiggere la povertà e creare i presupposti per il reinserimento nel mondo del lavoro per milioni di beneficiari. Questi due obiettivi indubbiamente positivi, a parere di chi scrive, dovevano rimanere separati e normati *ad hoc*.

Così come approvata, la Legge 28 marzo 2019, n. 26, dopo innumerevoli rivisitazioni, tagli e modifiche rispetto alla bozza circolata a dicembre 2018, risulta assimilare il povero al disoccupato senza tener conto che la maggior parte dei disoccupati non è povera e che i poveri non sono tali solo perché disoccupati. Inoltre fa sì che da marzo 2019 solo chi ha i requisiti per accedere al reddito di cittadinanza (Rdc) sarà inserito in un percorso di politica attiva nazionale, mentre per gli altri disoccupati (es. percettori di Naspì appena usciti dal mondo del lavoro e non rientranti nei parametri Rdc) viene demandato alle Regioni l'onere di porre in essere strumenti a supporto della ricollocazione (es. Dul in Regione Lombardia), con inevitabili disparità di trattamento sul territorio nazionale.

Assodato che il lavoro si crea con investimenti strutturali chiari e votati all'abbattimento del costo del lavoro, con interventi mirati a ridurre vincoli e paletti alle nuove assunzioni e con politiche economiche espansive, il Rdc potrebbe diventare la più grande politica passiva degli ultimi decenni. "Regala un pesce e sfamerai un uomo per un giorno, insegnagli a pescare e lo sazierai per tutta la vita" è un antico proverbio cinese che spesso viene usato per spiegare la differenza tra politiche attive e politiche passive e che ben si presta a sintetizzare i miei timori su come si sta delineando il Rdc nel nostro Paese.

Perché questo proverbio descrive bene quel-

lo che si sta delineando? Ad oggi il reddito di cittadinanza non è altro che una politica passiva: si sta "regalando" un sussidio senza offrire nessuno strumento ai percettori per insegnargli in autonomia a trovare un'occupazione o per cambiare quella che attualmente occupano e che non garantisce loro un reddito sufficiente. A questo aggiungiamo che i *Navigator (tutor)*, il cui ruolo è stato rivisto e "svuotato", avranno bisogno inevitabilmente di un periodo medio/lungo per inserirsi nei nuovi contesti lavorativi (il bando per la selezione è stato pubblicato solo il 18 aprile 2019 sul portale Anpal). Un altro grande "problema" è legato all'importo del sussidio riconosciuto che in molti casi si rivela basso e non fa altro che aumentare la "rabbia" di chi vorrebbe reinserirsi o migliorare la propria condizione lavorativa. Aggiungiamo poi che in alcune regioni del centro Sud non esiste un'offerta di lavoro e, se esiste, non ha certo come platea di possibili candidati i percettori di Rdc. Quello che ci si può aspettare è che per 18 mesi verranno "aiutate" delle persone senza creare nessun meccanismo che ripaghi la collettività di questo "investimento".

Negli ultimi quattro anni, occupandomi come delegato accreditato di Fondazione Consulenti per il Lavoro di politiche attive regionali (Dul) e nazionali (Garanzia Giovani e Adr), ho potuto constatare che nella maggior parte dei casi la difficoltà di trovare e mantenere una stabile occupazione è correlata anche ad una "povertà educativa". Forse più che sussidi occorrerebbe fornire formazione e cultura sia ai fini di un reinserimento lavorativo che sociale. In molti casi mi è capitato di collaborare con altri operatori (operatori del centro per l'impiego, operatori di agenzie per il lavoro, assistenti sociali, formatori) e mi sono accorto che i risultati migliori in termini di occupabilità si ottengono nei confronti di utenti che ►



REDDITO DI CITTADINANZA UNA PRIMA RIFLESSIONE

hanno deciso di intraprendere e concludere un intero percorso di politica attiva. Si è partiti dall'individuazione della professione/professioni desiderate, sono state fatte analisi per vedere se a livello locale la professione/professioni desiderate erano ricercate, sono stati analizzati insieme i contenuti delle inserzioni per meglio comprendere cosa le aziende stavano realmente cercando, evidenziando i punti in comune fra le varie offerte, analizzato anche le tipologie contrattuali che venivano proposte e la durata dei contratti. Poi si è cercato a livello provinciale e regionale un corso formativo per acquisire le conoscenze e le competenze necessarie per candidarsi e, all'utente, è stato spiegato come *internet* e *social* possano aiutarlo per cercare una nuova occupazione (come cercare le inserzioni nei motori di ricerca, come candidarsi sui portali dei siti aziendali, come cercare i bandi di concorso, come inviare una *mail*); sicuramente questi utenti sono diventati "pescatori" in grado di auto attivarsi nel momento in cui il rapporto in essere finisce o per potersi trovare un'occupazione migliore.

Una grande realtà di questi anni è che le aziende sono "spaventate" dalle innumerevoli rigidità e dall'incertezza economica; si trovano costrette a poter proporre ai candidati esclusivamente contratti a tempo determinato di breve durata e con poche prospettive di stabilizzazione, oppure investono in personale ma lo cercano già formato e subito performante. Oggi chi è disoccupato di medio e lungo periodo fatica più che in passato a rientrare nel mondo del lavoro. Altro grande dubbio sul Rdc, a mio modesto parere, è che le politiche attive sono state svuotate nei vari passaggi legislativi e le stesse vengono considerate unicamente come l'attività di incontro tra domanda e offerta, anzi, delle tre offerte congrue.

I *Navigators* e gli operatori dei Centri per l'Impiego sono visti come i procacciatori delle tre offerte (tenuto conto dei parametri che definiscono offerta congrua, nelle regioni del Sud stento a credere che possano trovarne una).

Bisogna prima di tutto attivare la persona, prepararla e coinvolgerla nella ricerca. Come

si può pensare realmente che un terzo soggetto, ovvero l'azienda, scelga proprio il percettore di Rdc da inserire all'interno della sua organizzazione? Sarà l'ipotetico sgravio contributivo la leva per far assumere il percettore di Rdc dall'azienda? Sarà un inserimento duraturo? Funzionerà in tutte le regioni?

Bisognava prima fare chiarezza sul fatto che l'intermediazione fra la domanda e l'offerta di personale non è il cuore delle politiche attive e i percettori di Rdc, come i vecchi percettori di Rei (reddito di inclusione), non sono tutti "pronti" per rientrare nel mondo del lavoro senza qualche consiglio. Servono vere "politiche attive", cioè tutte quelle attività che vengono poste in essere da un terzo o da più soggetti pubblici e privati, finalizzate a rendere le persone in grado di auto attivarsi nella ricerca di una occupazione. Per far sì che il reddito di cittadinanza possa davvero aiutare e ripagare la collettività dell'investimento sostenuto e, per evitare che i percettori si "siedano" perché poco spronati a trovare realmente un'occupazione, si dovrebbe a mio avviso:

- creare le condizioni per far aumentare la domanda di lavoro;
- abbassare il costo del lavoro e promuovere la flessibilità sia in entrata che in uscita;
- creare una rete fra i vari soggetti, pubblici e privati, prevedendo dei riconoscimenti a processo che favoriscano il coinvolgimento di più attori (es. consulenti del lavoro, Apl, psicologi, assistenti sociali, ecc...);
- fare in modo che Anpal coordini sistematicamente l'azione di tutti i soggetti fornendo strumenti informatici che dialoghino fra loro e, quindi, favorire lo sviluppo della rete fra pubblico e privato;
- ridurre i paletti di accesso al Rdc ma aumentare l'efficacia dei controlli a monte, i controlli a campione servono solo per le statistiche;
- rafforzare le politiche attive in favore dei disoccupati;
- per i percettori di Rdc, prevedere attività di lavoro nei comuni o negli enti locali finalizzata ad acquisire nuove competenze, mantenere quelle possedute e soprattutto per scoraggiare il lavoro nero.

GDPR E SANZIONI: le fiamme gialle scottano i consulenti del lavoro?

Lo strano periodo transitorio in cui si consigliava ai controllori di avere un atteggiamento soffice nel comminare le sanzioni e, al Garante per la protezione dei dati personali (nel prosieguo amichevolmente solo Garante), di produrre adeguamenti operativi e facilitazioni fumose, si è concluso. Ora anche in Italia il Regolamento EU n. 679/2016 è totalmente e irrimediabilmente operativo ma, giacché ho avuto il piacere di ritrovare qualche *dispencer* di timori sanzionatori, disbrigo subito la pratica multe, più avanti le questioni importanti.

SANZIONI E GUARDIA DI FINANZA

C'è chi punta al secondo comma dell'art. 83 del GDPR ricordando che *“Le sanzioni amministrative pecuniarie sono inflitte, in funzione delle circostanze di ogni singolo caso [...]”* calcando sull'interpretazione (corretta) che ciò vale anche in merito a prescrizioni, regolamenti generali e provvedimenti del Garante; altri invece si tuffano direttamente nei commi 4, 5 e 6 nuotando nella tempesta di dieci o venti milioni di euro, con moto ondoso al 2 o 4 per cento del fatturato (magari omettendo *“del fatturato mondiale annuo”* che già rende meglio l'idea rispetto a chi vuole riferirsi il Legislatore). In sostanza possiamo aspettarci che con la primavera spunteranno da ogni dove fioriture di Finanziari che:

1. Ispezioneranno ogni panettiere (chiedo scusa: panificio pasticceria con caffetteria e annesso ufficio finanziamenti) che fa trovare già pronti i sacchetti del pane dei clienti abituali, con sopra scritto a pennarello indelebile il cognome dell'avventore corrispondente, condannandolo per: mancata anonimizzazione, violazione per diffusione dei dati personali e raccolta di dati per la profilazione dell'interessato in merito alle sue abitudini alimentari, senza richiesta di consenso.
2. Entreranno in tutti gli studi dei consulenti del lavoro contestando la liceità del tratta-

mento dei dati personali di natura particolare (precedentemente conosciuti come dati sensibili), per la decadenza dell'Autorizzazione Generale n. 1/2016 del Garante.

Propendo per escludere entrambe le fattispecie ma esaminiamo la seconda (per la quale, tra l'altro, ci sono maggiori sicurezze normative), visto l'ambito di pubblicazione di questo intervento, per la prima attenderò che si faccia avanti *Conformai*.

Il Garante, con la newsletter del 7 febbraio 2019, n. 449, ha chiarito che i consulenti del lavoro sono Titolari quando trattano, in piena autonomia e indipendenza, i dati dei propri dipendenti oppure dei propri clienti quando siano persone fisiche, come per esempio i liberi professionisti, determinando puntualmente le finalità e i mezzi del trattamento. Sono, viceversa, Responsabili quando trattano i dati dei dipendenti dei loro clienti sulla base dell'incarico ricevuto, che contiene anche le istruzioni sui trattamenti da effettuare. Sempre il Garante, con il Provvedimento n. 497 del 13 dicembre 2018, individua le prescrizioni contenute nell'Autorizzazione Generale n. 1/2016 che risultano compatibili con il Regolamento EU n. 679/2016 e con il D.lgs. n. 101/2018 di adeguamento del Codice Privacy (D.lgs. n. 196/2003), che confermano la liceità del trattamento da parte dei consulenti del lavoro (Allegato 1, par. 1.1, lettera e), ai sensi della legge 11 gennaio 1979, n. 12, che disciplina la professione di consulente del lavoro.

A chiudere il quadro e per porre un pietrone tombale su disquisizioni in punta di fioretto legale, c'è sempre il caro e semplice GDPR che, all'art. 88, stabilisce che *“Gli Stati membri possono prevedere, con legge o tramite contratti collettivi, norme più specifiche per assicurare la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro, in particolare per finalità di assunzione, esecuzione del contratto di lavoro, compreso l'adempimento degli obblighi stabiliti* ➤

GDPR E SANZIONI: LE FIAMME GIALLE SCOTTANO I CONSULENTI DEL LAVORO?

dalla legge o da contratti collettivi, di gestione, pianificazione e organizzazione del lavoro, parità e diversità sul posto di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, protezione della proprietà del datore di lavoro o del cliente e ai fini dell'esercizio e del godimento, individuale o collettivo, dei diritti e dei vantaggi connessi al lavoro, nonché per finalità di cessazione del rapporto di lavoro. Tali norme includono misure appropriate e specifiche a salvaguardia della dignità umana, degli interessi legittimi e dei diritti fondamentali degli interessati, in particolare per quanto riguarda la trasparenza del trattamento, il trasferimento di dati personali nell'ambito di un gruppo imprenditoriale o di un gruppo di imprese che svolge un'attività economica comune e i sistemi di monitoraggio sul posto di lavoro.”

INFORMATIVE, SICUREZZA E DIMOSTRAZIONI

Affianchiamo alla normativa le notizie di stampa (Italia Oggi Sette del 19 aprile 2019): ci sono 7.219 reclami e 946 notificazioni di violazioni della privacy registrati dal Garante nel periodo dal 25 maggio 2018 al 31 marzo 2019 di cui occuparsi. Aggiungiamo le deliberazioni del Garante, nonché le esternazioni pubbliche del Comandante del Nucleo Privacy della Guardia di Finanza, inerenti le attività ispettive che saranno finalizzate principalmente a:

1. trattamenti di dati effettuati da società/enti che gestiscono banche dati di rilevanti dimensioni;
2. trattamenti di dati personali effettuati presso istituti di credito relativamente alla legittimità della consultazione e del successivo utilizzo di dati da parte di soggetti aventi diritto, anche in riferimento al tracciamento degli accessi e a correlate misure di protezione;
3. trattamenti di dati personali effettuati da società per attività di *telemarketing*;
4. controlli nei confronti di soggetti, pubblici o privati, appartenenti a categorie omogenee sui presupposti di liceità del trattamento e alle condizioni per il consenso qualora il trattamento sia basato su tale presupposto, sul rispetto dell'obbligo di informativa nonché sulla durata della conservazione dei dati. Pertanto gli organi ispettivi difficilmente

varcheranno la soglia degli studi, se non per reclami importanti o segnalazioni di gravi inadempimenti, quindi, semplificando:

- è necessario formare, formalizzandone l'erogazione, gli addetti in quanto autorizzati al trattamento, sia per l'obbligo proveniente da GDPR (artt. 29 e 32) sia per dimostrare di aver fronteggiato il maggior rischio di violazione dei dati: l'umano distratto, inconsapevole o stolto;
- bisogna avere e mettere a disposizione informative scritte precisamente per la propria realtà e finalizzate ai clienti, ai lavoratori dei clienti e ai propri lavoratori: quindi non genericamente copiate e incollate dall'internet (qui personificato nel compagno di banco, che mostra sicumera e fiera determinazione, a cui ci sia aggrappa per svogliatezza o disperazione, onde poi scoprire, al momento del voto, che ne sapeva ancor meno di noi);
- si è costretti a pensare a modalità operative e mezzi di comunicazione che non trasferiscano dati particolari a chiunque e ad alta visibilità (non è detto che servano per forza sistemi di criptazione da Cia, magari possono bastare *software* semplici, oppure distribuzioni controllate di documenti protetti da *password* sicure), nonché a tecnologie di sicurezza informatica che non prevedano l'alabarda lanzichenecca o l'archibugio visconteo, ma accolgano strumenti moderni di protezione;
- consiglio di avere sempre aggiornata una valutazione dei rischi, finanche non redatta da professori ISO (anche se una lettura delle 27014 e 27016 potrebbe non fare male, sicuramente meno nociva del consiglio di un cugino scaduto), ma redatta come elenco di quello che ho, faccio e voglio migliorare (perfettamente imperfetta come il *wabi-sabi* insegna).

I quattro punti qui sopra potrebbero dimostrare *Privacy By Design* e *By Default*, nonché l'*Accountability*, pilastri e travi portanti del GDPR, chiaramente dirimenti in caso di contestazioni e contenziosi, più di tanta carta firmata, controfirmata e cerallaccata.



Un diamante è per sempre.

UNA DIMISSIONE TELEMATICA, PURE

Luisa. Quarant'anni. Nubile. Oggi Vice-responsabile dell'Ufficio Direzione della Lavorosodo Srl. Una carriera lunga oltre un ventennio. Carina quel giusto che basta, statura nella media, curata nella persona e nel vestire ma senza particolari eccessi. I suoi pregi sono la discrezione, determinazione ed efficienza. Soprannome: il Tank. Poi c'è la Deborah (con l'acca d'ordinanza). Vent'anni appena compiuti. Neo assunta come Segretaria, anche lei assegnata all'Ufficio Direzione. Bella, simpatica, fisico da top model, bionda platino, trucco vistoso, sorriso inquadrato da un rossetto vivace, vestiti alla moda, tacco dodici, seno procace e scollatura abbondante. Se proprio vogliamo trovarle un difetto diremmo una scarsa propensione all'apprendimento: il fronte-retro della fotocopiatrice dopo due mesi per lei rimane ancora un mistero. Soprannome: la Svampy. E infine la Giusy. Impiegata dell'Ufficio personale. Di lei ci basti sapere che conosce tutto di tutti e quello che non sa lo chiede o se lo procura. Per lei la curiosità è uno stile di vita e il pettegolezzo una missione. Soprannome: la D'Urso. Attorno a questi tre personaggi ruota la vicenda che oggi vi voglio raccontare. Fine anno. Alla cena del personale la Giusy è il centro della festa, del resto si era riservata (a fatica) alcune news per l'occasione. La Luisa come sua abitudine ascoltava distratta; quella comune tra colleghi la trovava disdicevole. Una cosa però attirò la sua attenzione. La paga della Svampy: poco oltre i duemila euro mensili netti. La Luisa aveva appena chiesto un piccolo aumento, circa 150 euro, per arrivare ad almeno a quei 1.900 euro mensili che le avrebbero permesso di gestire in tranquillità il mutuo appena acceso per l'acquisto di un bilocale in centro. Non aveva mai preteso un aumento in vita sua, ma oggi quel superminimo era assolutamente indispensabile. "Carissima, lei sa che la politica di questa azien-

da non prevede aumenti ad personam, ma solo premi collettivi in base ai risultati," fu la risposta che incassò con un malcelato disappunto.

Oggi però, dopo quel pettegolezzo, le cose erano cambiate. Tornò più convinta alla carica ma la risposta non cambiò. Non volle controbattere per non mettere di mezzo la Giusy dicendo che a lei risultava il contrario, ma la cosa non poteva finire lì. Non sarebbe finita lì. Il giorno seguente prese appuntamento con un Patronato e rassegnò le proprie dimissioni: preavviso lavorato e nel giro di due mesi di calendario sarebbe stata libera di accettare l'insistente corte (lavorativa si intende) dell'azienda concorrente.

Le due successive settimane passarono tranquille (soprattutto grazie alla Luisa che il suo lavoro continuava a svolgerlo con la consueta efficienza) senza che nessuno le dicesse o le chiedesse nulla del perché della sua improvvisa decisione. Poi un ricovero per coliche renali e scoppia il caos: appuntamenti saltati, pratiche inevase, contratti revocati. Un primo assaggio di ciò che sarebbe stato il futuro dell'azienda senza il Tank.

Inevitabile al rientro la telefonata dall'ufficio del personale ed il colloquio con il responsabile HR.

"Luisa cara, abbiamo riponderato la questione e l'azienda ha deciso di valutare positivamente la sua richiesta di aumento. Le chiediamo ovviamente la massima discrezione perché Lei sa bene che la politica di questa azienda non prevede aumenti ad personam, ma solo premi collettivi". Si prese qualche giorno per pensarci e decise di accettare. Sì, ma solo alle sue condizioni: duemiladuecento euro, non uno di meno. E così fu. Il giorno seguente prese appuntamento con il Patronato per cancellare la pratica telematica di dimissioni dove l'addetto le segnalò l'impossibilità di procedere perché la cosa è possibile solo entro i sette giorni successivi alla sua presentazione.

"Beh, mica devo revocarle, voglio annullarle. Anzi, dato che siamo d'accordo sia io che l'azienda, vogliamo annullarle".

UN DIAMANTE È PER SEMPRE. UNA DIMISSIONE TELEMATICA, PURE

“Sono spiacente ma questa procedura non è prevista. Le sue dimissioni rimarranno inserite nel sistema. Del resto lo dice pure il Ministero che la modifica della data di cessazione è un fatto che non comporta alcun adempimento ulteriore. La sua volontà di recesso resterà registrata e un domani, ove decidesse di dimettersi, non dovrà fare più nulla. Pensi la comodità: gestirà la cosa direttamente con la sua azienda, alla quale comunicherà la nuova data di cessazione del rapporto come meglio crederà, raccomandata ma pure a voce”.

UNA STORIA VERA

Quella che vi abbiamo raccontato si basa su una storia vera, seppur romanzata, segnalataci da un nostro lettore/lettrice (del quale rispetteremo l'anonimato ma a cui rivolgo il mio più sincero ringraziamento).

Va anche detto che la Luisa (continueremo a chiamarla così) non si era fermata lì. Del resto se la chiamavano *il Tank* un motivo doveva pur esserci. Non le andava che in azienda risultassero registrate delle dimissioni che il datore avrebbe potuto utilizzare in ogni istante. E gestire la cosa con una scrittura privata ove l'azienda confermava di aver accettato la revoca oltre i termini (seppur disciplinando anche modi e termini per la formalizzazione di eventuali nuove dimissioni) non la convinceva affatto. Ne aveva viste fin troppe di furbate in azienda. Voleva qualcosa di assolutamente incontestabile ovvero la cancellazione di ogni sua precedente volontà “pubblica” di porre fine al suo rapporto di lavoro.

Scrisse così al Ministero, più precisamente al *Team di supporto servizi digitali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Direzione Generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e della comunicazione*, chiedendo come comportarsi nel caso in cui - una volta rinunciato alle dimissioni ma impossibilitata a revocarle essendo passati i canonici 7 giorni - intendesse successivamente, anche a distanza di mesi o addirittura di anni, accedere nuovamente alla procedura telematica. La risposta, testuale, fu la seguente:

“Come da intercorsi a voce la informiamo che fatta una comunicazione di dimissione che poi non è stata revocata, e a cui non è seguita la cessazione, non sarà possibile procedere a nuova dimissione tramite il sistema telematico. Successivamente sarà compito del datore di lavoro comunicare la data corretta di dimissione tramite il modulo di cessazione”.

In pratica il datore di lavoro potrà in qualsiasi momento, anche dopo decenni dalle dimissioni telematiche ricevute, inviare la Comunicazione obbligatoria di cessazione (Unilav) posticipando, in base alla nuova comunicazione, ma non telematica, di recesso ricevuta dal lavoratore, la data di cessazione originariamente indicata.

I TERMINI DELLA QUESTIONE

C'è un equivoco di fondo che gli operatori ministeriali non hanno forse compreso.

La revoca delle dimissioni è un atto unilaterale e in quanto tale collegato alla esclusiva volontà del lavoratore ed alla sola condizione, secondo normativa vigente, che a ciò si proceda telematicamente entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo di recesso fatta al datore di lavoro, il quale, volente o nolente, subisce la revoca.

Ciò che invece chiedeva – pretendeva diremmo noi – giustamente la nostra lettrice è che la procedura cancellasse la pratica perché ciò su cui datore e lavoratore si sono accordati non è l'anticipo o il posticipo della data di dimissioni ma l'**inefficacia giuridica dell'atto originario**.

Dobbiamo ritenere che il fraintendimento degli operatori del *Team di supporto servizi digitali* sia dovuto ad una lettura non corretta delle FAQ pubblicate sull'argomento dal Ministero del lavoro che così recitano:

... la procedura online non incide sulle disposizioni relative al preavviso lasciando quindi alle parti la libertà di raggiungere degli accordi modificativi che spostino la data di decor-



UN DIAMANTE È PER SEMPRE. UNA DIMISSIONE TELEMATICA, PURE

renza delle dimissioni o della risoluzione consensuale ...

Ed ancora più oltre

*La procedura telematica introdotta dall'articolo 26 del D.lgs.151/2015 e dal DM del 15 dicembre 2015 interviene sulle **modalità di manifestazione della volontà**, la quale non viene inficiata da un eventuale errore di calcolo o di imputazione ...*

A ben guardare le indicazioni ministeriali si riferiscono alla volontà del lavoratore di dimettersi, per la quale si richiede, per il tramite della procedura telematica, la verifica della sua libera determinazione.

Gli stessi accordi modificativi della data di cessazione che vengono citati presuppongono che persista questo proposito.

Ma nel nostro caso viene ad **azzerarsi in toto l'originaria volontà di porre fine al rapporto lavorativo**, la quale, proprio in funzione di un successivo accordo consensuale raggiunto, è come se non fosse mai stata espressa. Da qui bisogna ragionare e predisporre una specifica procedura che gestisca questa situazione che, come vedremo, potrebbe portare a delicate problematiche.

ALCUNE POSSIBILI SOLUZIONI

Ovviamente non è ipotizzabile una cancellazione delle dimissioni ad opera del solo lavoratore. Gli effetti si sono prodotti ed un ripensamento unilaterale non è più giuridicamente ammissibile.

Si potrebbe pensare ad una procedura *ad hoc* di annullamento del recesso che, a differenza della revoca (atto unilaterale), presuppone l'accordo, da acquisire amministrativamente, tra lavoratore e datore.

Come fare senza imporre la presenza davanti al Patronato dei due soggetti?

Si potrebbe, ad esempio, richiedere al lavoratore di accedere nuovamente alla proce-

dura procedendo non certamente ad una revoca (per la quale sono ormai scaduti i termini) ma ad un annullamento delle dimissioni. Il sistema invierebbe così una nuova Pec all'azienda la quale non dovrebbe fare altro che cliccare su un apposito *link* (indicato nel testo della mail) e confermare in tal modo la richiesta di cancellazione dal sistema della pratica originaria. Si permetterebbe in tal modo la ripresentazione di nuove dimissioni telematiche.

In alternativa è possibile inserire direttamente nell'originaria Pec di comunicazione di dimissioni un *link* per procedere ad un eventuale e successivo annullamento, ovviamente consensuale, dell'invio medesimo. Un *click* di conferma al sistema che, in quanto ritrasmesso dal medesimo indirizzo Pec di ricezione del modulo telematico, identificherebbe il mittente confermandone la volontà di procedere alla sua eliminazione dagli archivi della procedura. Con il medesimo *click* al datore si chiederebbe anche di dare conto di aver raggiunto con il lavoratore un accordo in tal senso o quantomeno di aver acquisito dal predetto la dichiarazione di rinuncia alle dimissioni.

L'importante è che si faccia qualcosa perché è inaccettabile che nel cassetto della scrivania (virtuale) di qualche datore di lavoro vi siano delle dimissioni telematiche che, seppur ritirate dal lavoratore col beneplacito dall'azienda, un domani potrebbero essere utilizzate in modo improprio.

E già, perché non possiamo escludere che all'inizio del rapporto qualche azienda disonesta imponga ai propri lavoratori (magari sfruttando la posizione di forza fisiologica nei primi mesi di svolgimento del rapporto di lavoro) la presentazione telematica delle dimissioni e poi le tenga lì, in un cassetto, in caso di futura necessità.

Esattamente come qualcuno faceva, anni addietro, con le tanto famose quanto esecrabili "*dimissioni in bianco*".

Il concetto di stagionalità in materia di contratto a tempo determinato: NOVITÀ E SPUNTI DI RIFLESSIONE^(*)

La nuova disciplina del contratto a tempo determinato (contenuta nel c.d. “Decreto Dignità”) ha avuto un impatto assai rilevante nel settore dei pubblici esercizi e del commercio. Non possiamo non ricordare le difficoltà connesse con le prestazioni lavorative a tempo determinato registratesi nell’ultimo periodo natalizio ed in quello successivo dei saldi invernali: infatti le imprese del settore non hanno potuto reimpiegare lavoratori già conosciuti ed impiegati (proficuamente e con reciproca soddisfazione) in precedenti occasioni perché trattandosi di una ipotesi di “rinnovo” sarebbe stato necessario indicare una delle causali di cui all’art. 19 nuova versione del D.lgs. n. 81/2015, impresa francamente “chimerica”. Come si è ovviato? Dai dati statistici relativi a quel periodo pare che l’impiego è rimasto a tempo determinato mentre quello che è cambiato è stato solo il nominativo del lavoratore impiegato (a tempo determinato): banalizzando, “mi servono due braccia per un periodo determinato e se non posso più impiegare Mevio (che già conosco) allora prenderò Caio in organico, sempre e comunque a tempo determinato!”. In tal senso non si può non sottolineare il fallimento della nuova disciplina legislativa rispetto alle finalità che si era posta (e penso che i prossimi dati relativi ai lavoratori occupati confermeranno questa mia sensazione, opinione personale e quindi assolutamente opinabile): **la posizione a tempo determinato nell’organico aziendale non**

è stata stabilizzata ma è rimasta precaria e tutto ciò che è realmente cambiato rispetto al passato è stata l’identità del lavoratore con la conseguente mortificazione della pregressa esperienza lavorativa e della continuità di impiego (seppur parcellizzata nel tempo in *slot* predefiniti). Penso di esser sin troppo scontato quando dico che per aumentare l’occupazione stabile sia necessario semplicemente un piano industriale che possa dare agli imprenditori italiani quella fiducia di medio-lungo periodo capace di sostenere scelte occupazionali di maggiore solidità (e coraggio).

A ciò si aggiunga che chi non ha voluto rinunciare alla pregressa conoscenza professionale ha utilizzato altre forme contrattuali: chi ha riesumato il buon vecchio *part-time* ovviamente verticale o al massimo misto, chi si è “inventato una qualche formula magica” per incardinare nelle strette maglie del lavoro autonomo occasionale la prestazione lavorativa, chi ha verificato la possibilità di instaurare un rapporto di lavoro a chiamata. Ma, ad onor del vero, c’è anche chi ha provato ad utilizzare la stessa disposizione normativa “incriminata” per risolvere le problematiche imprenditoriali relative all’impiego a termine: infatti, alcune parti sociali hanno reagito con grande veemenza (giuridica) a questo “pastrocchio legislativo” (e siamo buoni a definirlo semplicemente un pasticcio ...). Le prime OO.SS. si sono incontrate già a novembre dell’anno scorso: le organizzazioni sindacali e datoriali *leader* nel settore tra ➤

(*) Ai sensi della circolare del 18 Marzo 2004 del Ministro del Lavoro si precisa che le seguenti considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell’autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l’Amministrazione.

sporto aereo (Cgil, Cisl, e Uil e Assoaeroporti, Assohandler etc.) infatti, hanno voluto affrontare unitamente il tema della stagionalità. E così si è proceduto ad una definizione strategica secondo cui **le attività svolte dalle imprese per cui trova applicazione il Ccnl del trasporto aereo hanno carattere stagionale in relazione all'intensificazione del traffico passeggeri e merci in alcuni periodi dell'anno.** Pertanto alle imprese del settore aereo è consentito stipulare contratti a tempo determinato connotati dalla stagionalità in un periodo massimo di sei mesi compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno ovvero di 4 mesi per periodi invece diversamente distribuiti lungo l'anno.

È chiaro che siamo ben lontani dalla definizione di stagionalità di cui al D.P.R. 7/10/1963, n. 1525. **Ma detta ricostruzione è pienamente legittima:** infatti per attività stagionali si intendono, in prima battuta, quelle da individuarsi con decreto del Ministero del lavoro per espressa previsione dell'art. 21, co. 2 del D.lgs. n. 81/2015 attività che, in attesa (oramai da 4 anni) dell'adozione del Decreto ministeriale, continuano a trovare puntuale individuazione nelle disposizioni del D.P.R. 7/10/1963, n. 1525; poi in seconda battuta lo stesso art. 21 consente l'individuazione delle attività stagionali ai contratti collettivi di cui all'art. 51 dello stesso D.lgs. n. 81. In pratica, il concetto di stagionalità, inizialmente ancorato allo svolgimento di attività legate ai cicli della terra (il D.P.R. n. 1525/1963 è riferito principalmente al settore primario dell'agricoltura), si è ampliato legittimamente ad opera della contrattazione collettiva che vi ha ricompreso casi ulteriori a favore di una imprenditorialità sana ma legata comunque a cicli stagionali (caso classico quello dei pubblici esercizi).

Cosa si “guadagna” dall'inquadramento tra le attività stagionali? Ebbene, le aziende ne traggono significativi vantaggi in ordine ai contratti di lavoro a termine che:

- possono essere rinnovati o prorogati senza

nessun limite ed in assenza delle specifiche causali;

- non soggiacciono al limite di 24 mesi (o al limite previsto dal Ccnl) quale periodo massimo dovuto alla sommatoria di tutti i contratti a termine stipulabili con il medesimo lavoratore, compresi i rapporti in somministrazione a termine;
- non rientrano nel limite massimo dei contratti a termine stipulabili dall'azienda (20% di legge o diverso limite da Ccnl);
- non soggiacciono alla disciplina dello “*stop and go*”, periodo cuscinetto intercorrente tra due contratti a tempo determinato;
- vedono una applicazione particolare del diritto di precedenza (da esercitarsi per iscritto entro i tre mesi successivi alla cessazione del rapporto) che vale solo per un ulteriore contratto stagionale.

Orbene, su questo tracciato hanno lavorato anche altre parti sociali: infatti hanno voluto occuparsi di stagionalità anche le organizzazioni firmatarie del Contratto Collettivo Turismo, pubblici esercizi e ristorazione collettiva e commerciale dell'anno scorso, vale a dire Fipe, Angem, Legacoop, Confcooperative Lavoro, Agci e Filcams Cgil, Fiscat Cisl e Uiltucs Uil, chiaramente organizzazioni *leader* nel settore di riferimento.

In sostanza, il giorno 7 febbraio 2019 è stata sottoscritta una Dichiarazione congiunta con la quale si interpretano le causali di cui all'art. 90 del Ccnl firmato l'8 febbraio 2018 e si dichiara ufficialmente che le stesse sono **coerenti con il requisito della stagionalità** come espresso nella recente disciplina in materia di contratti di lavoro a tempo determinato. La Dichiarazione congiunta sottolinea che nei settori di riferimento si registra una stretta relazione tra l'andamento occupazionale e l'intensificazione collegata al flusso della clientela: in tal senso si va a rimarcare che **le intensificazioni sono da ricondursi alla stagionalità** così da consentire di applicare la relativa disciplina non solo alle aziende che osservano nel corso dell'anno uno o più periodi di chiusura al pubblico (i famosi 70 giorni consecuti ➤

tivi o 120 non consecutivi) ma **anche alle imprese che risultando aperte per l'intero arco annuale hanno una attività maggiore in alcuni periodi dell'anno stesso.**

La Dichiarazione congiunta quindi va ad integrare il Ccnl che così risolve tutti i problemi delle imprese del settore interessato andando ad identificare **nuove ipotesi di stagionalità, assolutamente legittime** ai sensi della nuova disciplina sul tempo determinato. Non possiamo sottacere la lungimiranza sociale e giuridica della suddetta Dichiarazione che, nel pieno rispetto delle modifiche normative intervenute e con riserva per il futuro di concordare ulteriori disposizioni in materia di stagionalità, consente alle aziende di rendere flessibile l'impiego di professionalità già sperimentate e fidelizzate.

A questo punto però non possiamo non soffermarci sull'art. 90 in **quanto le attività svolte nei periodi indicati sono da considerarsi, a tutti gli effetti, stagionali e tali sono quindi anche i relativi contratti di lavoro a termine:**

- 1. periodi connessi a festività religiose e civili, nazionali ed estere** (pensiamo alle feste di Natale, Pasqua, 2 giugno ma anche a quelli legati alle festività di paesi esteri i cui cittadini si recano spesso nelle località turistiche del nostro Paese);
- 2. periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni** (il riferimento è evidentemente a fiere, sagre, *meeting* sportivi, *happening* musicali ed eventi in genere);
- 3. periodi connessi ad iniziative promozionali e/o commerciali;**
- 4. periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica delle attività in seno ad aziende ad apertura annuale.** Qui crediamo si voglia intendere che ci sono periodi dell'anno in cui i flussi della clientela sono oltremodo intensi e che detti periodi si ripetono sistematicamente ogni anno: pensiamo al periodo delle ferie estive in cui (oltre ad aziende che lavorano solo in quel periodo, gli stabilimenti balneari ad esempio) molti esercizi pubblici, aperti tutto l'anno, han-

no una chiara e significativa intensificazione dell'attività aziendale (l'afflusso di clientela in un ristorante di Camogli è certo più elevato nei mesi da maggio ad ottobre rispetto agli altri mesi dell'anno).

E val la pena ricordare pure il campo di applicazione di detto Ccnl come individuato dall'art. 1 dello stesso.

I) AZIENDE PUBBLICI ESERCIZI

a) ristoranti, sia di tipo tradizionale che *self-services*, *fast foods*, trattorie, tavole calde, osterie con cucina, pizzerie, rosticcerie, friggitorie e similari;

- piccole pensioni, locande, piccole trattorie ed osterie con cucina, che abbiano non più di nove camere per alloggio;

- caffè, bar, *snack* bar, bottiglierie, birrerie, fiaschetterie, latterie ed ogni altro esercizio ove si somministrano e vendono alimenti e bevande di cui agli articoli 3 e 5 della Legge 25 agosto 1991, n. 287 e successive modifiche e integrazioni;

- chioschi di vendita di bibite, gelati e simili;

- gelaterie, cremerie;

- negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi;

b) locali notturni, sale da ballo e similari, sale da biliardo, sale bingo e altre sale giochi autorizzate dalla vigente normativa;

c) laboratori di pasticceria e confetteria anche di natura artigianale;

d) posti di ristoro sulle autostrade;

e) posti di ristoro nelle stazioni ferroviarie (*buffets* di stazione), aeroportuali, marittime, fluviali, lacuali e piscinali, servizi di ristorazione sui treni, ditte appaltatrici dei servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere;

f) spacci aziendali di bevande (bar aziendali e simili);

g) pubblici esercizi sopra elencati annessi a stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali, ad alberghi diurni, a palestre e impianti sportivi;

h) aziende per la somministrazione al domicilio del cliente;

- i) ogni altro esercizio in cui si somministrano alimenti e bevande;
- D) parchi a tema.

II) AZIENDE DELLA RISTORAZIONE COLLETTIVA

- a) aziende addette alla preparazione, confezionamento e distribuzione dei pasti (*catering* ed altre);
- b) aziende per la ristorazione collettiva in appalto, la ristorazione strutturata in forma interaziendale e servizi sostitutivi di mensa;
- c) bar aziendali e simili.

III) AZIENDE DELLA RISTORAZIONE COMMERCIALE

- a) attività gestite da aziende multilocalizzate organizzate in catena: bar, ristoranti, sia di tipo tradizionale che *self-services*, *fast foods*, trattorie, tavole calde, osterie con cucina, pizzerie, rosticcerie, friggitorie e posti di ristoro gestiti.

IV) STABILIMENTI BALNEARI

- a) stabilimenti balneari marini, fluviali, lacuali e piscinali.

V) ALBERGHI DIURNI

VI) RIFUGI ALPINI

Ma v'è di più.

Mi pare oltremodo chiaro che questo è un tracciato su cui è possibile costruire accordi con le parti sociali **in qualunque altro settore, accordi che ai sensi di legge possono essere anche di livello aziendale**, accordi che se sottoscritti con le RSA, se presenti, o con uno dei sottoscrittori comparativamente più rappresentativi nel settore di riferimento, potranno a pieno diritto rientrare nella nozione di contratto collettivo di cui all'art. 51, D. Lgs. n.81/2015. Andrà predisposto un testo in cui sia chiaro **che non si sottoscrive una deroga ai sensi dell'art. 8, Legge n.148/2011 bensì un contratto collettivo** al fine di definire una **“stagionalità tipizzata sullo specifico contesto aziendale”** in base alla quale le imprese potranno definire **una strategia occupazionale seria e legittima di impiego a termine**. E non posso che pensare come i migliori *driver* di questo intervento normativo-contrattuale, basato su professionalità e serietà, potranno essere proprio i consulenti del lavoro che hanno una conoscenza del mondo d'impresa e degli equilibri socio-economici del mondo del lavoro tale da consentire di fornire una adeguata assistenza in materie alle aziende e, perché no, anche alle organizzazioni sindacali.

CONTRASTO AI CONTRATTI PIRATA: sempre più complesso il compito degli ispettori^(*)

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro torna a pronunciarsi sulla norma che detta le condizioni per poter fruire dei benefici normativi e contributivi previsti in materia di lavoro e legislazione sociale, in particolar modo sulla disposizione che impone da parte datoriale il rispetto dei contratti collettivi, di qualsiasi livello, purché sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 1, co. 1175, L. n. 296/2006). Sulla questione, l'Ispettorato era intervenuto di recente (con circolare n. 3/2018 del 25 gennaio scorso) promettendo controlli ispettivi più attenti e capillari al fine di contrastare i c.d. contratti pirata e sottolineando i vantaggi di applicare la contrattazione *leader*, vale a dire quella sottoscritta dalle sigle sindacali che rappresentano maggiormente i lavoratori. Tra i vantaggi vi è, per l'appunto, la possibilità di fruire dei benefici che il Legislatore prevede in materia lavoristica, primi tra tutti gli sgravi contributivi. L'Ispettorato interviene nuovamente sul punto, per precisare che, al fine di verificare se il datore di lavoro possa o meno fruire dei benefici, il personale ispettivo dovrà svolgere un accertamento di merito del trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori e non un accertamento legato ad una formale applicazione del contratto *leader*.

Ciò significa – precisa l'Inl – che se il datore di lavoro garantisce ai propri dipendenti un trattamento equivalente o superiore a quello previsto dai contratti *leader*, questi potrà fruire ugualmente dei benefici di legge, a prescindere dal contratto collettivo applicato. Il datore di lavoro potrebbe anche non applicare alcun contratto collettivo,

ma se assicura ai propri dipendenti un trattamento normativo ed economico in linea con quello assicurato dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, i benefici non potranno essere negati. Non v'è dubbio che si è di fronte ad un notevole salto interpretativo con il quale l'Ispettorato, pur mostrando maggiore sensibilità verso il principio di libertà sindacale postulato dalla nostra Carta costituzionale, certamente consegna agli ispettori un compito non facile, ossia quello di formulare ad ogni accesso ispettivo un giudizio di equivalenza del trattamento economico/normativo riservato al personale con quello previsto nel Ccnl *leader* dello specifico settore di appartenenza del datore di lavoro. Come infatti già sottolineato da autorevole dottrina, qualora la norma sopra richiamata dovesse leggersi alla stregua di un'imposizione del Legislatore dettata al sol fine di costringere i datori di lavoro ad applicare un determinato contratto collettivo, questa rischierebbe di porsi in contrasto con l'art. 39 della Costituzione, che riconosce nel nostro ordinamento giuridico il pluralismo sindacale e quindi la possibile coesistenza di più organizzazioni sindacali e di più contratti collettivi di lavoro tra i quali datori di lavoro e lavoratori possono scegliere in assoluta libertà, a prescindere anche dal settore di appartenenza. La nuova lettura della norma offerta dall'Ispettorato è quindi certamente più rispettosa del principio di libertà sindacale, ammettendo il diritto delle parti coinvolte nel rapporto di lavoro di disciplinare come meglio credano la loro collaborazione; tuttavia, precisa l'Ispettorato, qualsiasi sia il contratto collettivo scelto dalle parti, ➤

(*) Pubblicato in GL, 17 maggio 2019, 21, pag. 70.



CONTRASTO AI CONTRATTI PIRATA: SEMPRE PIÙ COMPLESSO IL COMPITO DEGLI ISPETTORI

per poter fruire dei benefici in materia lavoristica, i trattamenti normativi ed economici applicati non devono essere deteriori rispetto a quelli previsti nei contratti collettivi siglati dalle organizzazioni sindacali che, a livello nazionale, hanno maggiore rappresentatività nello specifico settore produttivo. Tale bilanciamento tra i diversi trattamenti – che di solito viene condotto in sede giudiziale in caso di contenzioso – dovrà quindi essere svolto dagli ispettori in sede di accesso ispettivo, il che comporterà presumibilmente per gli ispettori un aggravio di attività, una dilatazione dei tempi delle visite ispettive e il moltiplicarsi di contenziosi aventi ad oggetto il concetto di equivalenza dei diversi trattamenti. Proprio a quest'ultimo proposito, l'Ispettorato precisa che la valutazione di equivalenza non potrà tenere conto di quei trattamenti previsti in favore dei lavoratori che siano, in tutto o in parte, a regime di esenzione contributiva e/o fiscale (come ad esempio avviene per il *welfare* aziendale). In altri termini, il datore di lavoro non potrà avvicinarsi al trattamento minimo richiesto per la fruizione dei benefici avvalendosi di strumenti che, nei fatti, assicurano per loro un vantaggio. Dunque, l'Ispettorato segue lo stesso tracciato che la magistratura del lavoro ha delineato laddove si disquisiva in ordine alla sufficienza retributiva: i contratti collettivi siglati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative fungono da parametro e qualsiasi scostamento dal loro contenuto determina la perdita di eventuali benefici normativi e contributivi fruiti da parte datoriale. L'azione di contrasto ai contratti pirata, pertanto, prosegue, ma il lavoro di accertamento degli ispettori diventa certamente molto più complesso soprattutto nella individuazione dei contratti che l'Ispettorato definisce *leader*.

Leader per autoreferenzialità delle Organizzazioni Sindacali? *Leader* perché comparativamente maggiormente più rappresentativi? Ma in questo caso chi stabilisce la maggior rappresentatività comparata, l'Ispettore? Certamente il *dumping* contrattuale è una piaga sociale che va sanata, ma questi rimedi

sono palliativi che non risolvono i problemi dalla radice che, come tutti sanno, sono legati alla mancata attuazione dell'art. 39 Cost. Qualche riflessione va fatta anche sugli annunciati interventi legislativi sul salario minimo legale che, se da una parte garantisce una sicura dignità salariale al lavoro, dall'altra non può costituire un indebolimento del settore produttivo nazionale mandando in *tilt* la contrattazione collettiva e i costi delle imprese. Se il salario minimo legale si colloca, come si legge nelle proposte di legge, a 9 euro (si spera lordi) per ogni ora di lavoro, qualche riflessione sui costi va fatta. Basti pensare che anche i contratti collettivi *leader*, per usare la terminologia usata dall'Inl, si troverebbero a dover rivedere le retribuzioni orarie che sono, per determinati livelli contrattuali, ben al di sotto di tale soglia. L'importo di 9 euro orarie per 173 ore mensili formano un salario minimo di € 1.557,00. A tale retribuzione vanno aggiunte le mensilità aggiuntive, il trattamento di fine rapporto e la contribuzione previdenziale e assicurativa. Solo per fare qualche esempio sulle retribuzioni minime oggi in vigore, il Ccnl del Terziario e Commercio di Confcommercio prevede le seguenti retribuzioni lorde mensili: 1.510,98 – 1.407,95 – 1.283,36 rispettivamente per il 5° - 6° e 7° livello contrattuale nel quale sono inquadrati migliaia di lavoratori. Il Ccnl Industria Metalmeccanica Confindustria prevede le seguenti retribuzioni lorde: 1.446,92 – 1.310,80 rispettivamente per il 2° e 1° livello contrattuale. Non che i minimi dell'industria siano più generosi, solo perché l'industria prevede 13 mensilità e il terziario 14 mensilità.

E questo se prendiamo in considerazione i Ccnl delle aziende maggiori; si pensi a cosa succederebbe nelle aziende che applicano i contratti collettivi nazionali delle piccole e medie imprese o quelli dell'artigianato, che hanno minimi salariali ancora più bassi.

Ma magari, chissà, uno shock del genere, immettendo nel mercato maggiori risorse per i consumi, potrebbe davvero rimettere in moto l'economia nazionale, sempre che le aziende reggano!!!

Sentenza di condanna al pagamento di varie retribuzioni e indennità e tardivo versamento della relativa contribuzione all'Inps. DA QUANDO DECORRONO LE SANZIONI CIVILI?

La sentenza in commento (Cass., Sez. Lav., 27 febbraio 2019, n. 05754) affronta un caso di decorrenza e quantificazione di sanzioni civili per omissione contributiva derivanti da tardivo pagamento di contributi su importi retributivi a vario titolo, risultati dovuti a quattro differenti lavoratori, a seguito di sentenza di condanna del datore di lavoro. Ricorrendo avverso la cartella esattoriale dell'Inps, l'azienda sosteneva la tesi – accolta dal giudice dei primi due gradi di giudizio – secondo cui il termine per adempiere ad una obbligazione contributiva derivante

da una sentenza di condanna decorre sempre dalla data di emissione della pronuncia costitutiva, non essendo concepibile una mora in un momento in cui i contributi non erano ancora considerati dovuti.

Conseguentemente, solo da tale pronuncia possono decorrere eventuali sanzioni contributive per tardivo pagamento in caso di mancato tempestivo assolvimento all'ordine del giudice.

Di seguito riportiamo, per ciascuna delle quattro fattispecie oggetto di giudizio, l'esito del giudizio di legittimità instaurato dall'Inps.

FATTISPECIE	ESITO DEL GIUDIZIO
Reintegrazione del lavoratore ex art. 18, L. n. 300/70 per illegittimità del licenziamento ante L. n. 92/2012	Ai fini delle sanzioni previdenziali, occorre in tal caso distinguere tra pronuncia di nullità/inefficacia del licenziamento, che è oggetto di sentenza dichiarativa (con effetti <i>ex tunc</i>), dalla annullabilità del licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo, che è oggetto di sentenza costitutiva (con effetti <i>ex nunc</i>). Solo nel primo caso il datore di lavoro deve ricostituire la posizione contributiva del lavoratore "ora per allora", con pagamento di contributi arretrati e relative sanzioni civili per omissione contributiva dall'inizio. Non invece nel secondo caso, dove contributi periodici e montante degli arretrati decorrono – insieme alle somme aggiuntive in caso di ulteriore ritardo da parte del datore di lavoro – dall'ordine di reintegra.
Contributi su indennità sostitutiva ferie e festività	In tali fattispecie, la contribuzione su dette somme è dovuta quale automatica conseguenza dell'inadempimento retributivo, a prescindere dall'imputabilità o dalla colpa in ordine all'omissione o al ritardato pagamento della contribuzione.
Contributi su somme dovute a titolo di retribuzione a seguito dell'instaurazione <i>ope legis</i> (L. n. 39/77) del rapporto di lavoro subordinato	In tal caso dunque l'obbligo del pagamento delle somme aggiuntive costituisce una conseguenza automatica del ritardo nel pagamento dei contributi e in rafforzamento dell'obbligazione contributiva, con presunzione " <i>ius et de iure</i> " del danno cagionato all'ente previdenziale.
Contributi su indennità sostitutiva del preavviso dovuta dal datore di lavoro a seguito di sentenza dichiarativa della illegittimità del licenziamento del dirigente	Ove la sentenza dichiarativa della illegittimità del licenziamento contenga la condanna al pagamento a favore del dirigente dell'indennità sostitutiva del preavviso, il debito contributivo sorge nel momento in cui il giudice emette detta sentenza e la parte datoriale è messa in condizione di poter adempiere esattamente, senza che prima sia quantificabile un ritardo nel pagamento dei contributi.

Impugnazione del licenziamento e tentativo di conciliazione: I TERMINI DI DECADENZA

Con la sentenza n. 8026/2019, la Suprema Corte è intervenuta nuovamente sui termini di decadenza per l'impugnazione giudiziale del recesso datoriale, una volta che, impugnato stragiudizialmente il licenziamento, segua la richiesta di tentativo di conciliazione secondo la procedura *ex art.* 410 c.p.c.

Al fine di meglio comprendere la problematica trattata in sentenza, occorre preliminarmente chiarire il quadro normativo che disciplina il sistema delle decadenze per l'impugnazione giudiziale dei licenziamenti, muovendo dalla disamina dell'art. 6, L. n. 604/1966 come modificato dall'art. 32, co. 1, L. n. 183/2010.

Com'è noto, l'art. 32, nel modificare l'art. 6 della L. n. 604/1966, ha sostanzialmente creato una nuova fattispecie decadenziale, costruita su una serie successiva di oneri di impugnazione strutturalmente concatenati tra loro.

Vale infatti la pena di rammentare che il citato articolo prevede che l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento “è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo”.

Nel caso di specie, la Corte di Appello di Napoli, muovendo dal rilievo che la norma dovesse essere letta in combinato disposto con l'art. 410 c.p.c., il cui secondo comma prescrive che “la comunicazione della richiesta di espletamento di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo

di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza”, ha ritenuto che la richiesta di tentativo di conciliazione, cui il datore di lavoro non ha aderito, sospenderebbe il termine decadenziale per i soli venti giorni successivi. Di talché, avendo il lavoratore depositato l'impugnazione giudiziale oltre il predetto termine, lo stesso sarebbe incorso nella decadenza, con conseguente tardività del ricorso.

Di diverso avviso è invece la Suprema Corte che ha accolto il ricorso del lavoratore.

La Corte di Cassazione ha infatti ricordato che l'esito negativo del componimento stragiudiziale è determinato dall'esplicito rifiuto della controparte di intraprendere la procedura conciliativa richiesta, che è equiparato, per espressa previsione legale, al caso di mancato accordo necessario all'espletamento della conciliazione che matura allorché la controparte non abbia aderito alla procedura nel termine di venti giorni dalla predetta richiesta. Né potrebbe ritenersi conferente la diversa fattispecie in cui la procedura richiesta sia accettata ed espletata ma poi si concluda con un mancato accordo. In tal caso, invero, non opererebbe il termine di sessanta giorni, mentre resterebbe efficace l'originario termine di centottanta giorni che viene sospeso per tutta la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi.

Nella fattispecie in esame il Supremo Collegio ha ritenuto che l'azione del lavoratore fosse stata tempestiva. La decadenza del lavoratore non si era prodotta, in quanto nelle ipotesi in cui alla richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato non segua l'accordo necessario al relativo espletamento per effetto della mancata accettazione della procedura entro il termine di venti giorni dal ricevimento della richiesta, decorre un nuovo e ulteriore termine di sessanta giorni per il deposito del ricorso giudiziale dallo spirare del suddetto termine di venti giorni.

ILARIO ALVINO E LUCIO IMBERTI ANALIZZANO IL TEMA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA, IN TERMINI DI CONTRATTO LEADER E DI RAPPRESENTANZA DATORIALE

Contratto collettivo leader E RAPPRESENTANZA DATORIALE¹

In questo contributo gli Autori affrontano il tema della rappresentatività delle organizzazioni sindacali e datoriali nella contrattazione collettiva.

Il quesito di fondo è il seguente: nell'ordinamento attuale è possibile individuare per ciascun settore o categoria il c.d. "contratto *leader*"? Si tratta di un interrogativo formulato nell'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018, in cui Confindustria, Cgil, Cisl e Uil sanciscono il bisogno di certificare i dati della rappresentanza delle parti stipulanti i singoli Ccnl.

Sull'argomento nascono ulteriori spunti di riflessione:

- ci sono settori in cui è possibile stabilire *a priori* la categoria contrattuale di riferimento e l'individuazione del contratto *leader*?
- è possibile individuare un solo contratto *leader* in ogni settore o concretamente coesistono più contratti *leader* nello stesso settore, a causa della sovrapposizione degli ambiti di applicazione di diversi Ccnl? è sufficiente, per dare ordine al sistema contrattuale e individuare il contratto *leader*, la misurazione della rappresentanza sindacale e datoriale?

La risposta alla prima domanda prende spunto dal caso delle cooperative: l'art. 7, co. 4, D.L. n. 248/2007 recita che "fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative, in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della Legge 3 aprile 2001, n. 142, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sin-

dacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria".

La Corte Costituzionale stabilisce la priorità dei trattamenti retributivi minimi previsti dai contratti collettivi come parametro da parte del giudice per definire proporzionalità e sufficienza del trattamento economico da corrispondere al socio lavoratore con lo scopo di contrastare forme di "competizione salariale al ribasso".

Ciò lascia supporre la possibilità di individuare chiaramente il contratto *leader* nel settore cooperativo, legittimandone l'applicazione in via esclusiva almeno dal punto di vista retributivo.

Tuttavia, alcune sentenze si sono conformate all'orientamento espresso dalla Corte Costituzionale (in particolare, dove veniva applicato il contratto Unci-Confsal).

Altre sentenze, al contrario, hanno rigettato il ricorso presentato dai soci lavoratori, per mancanza di prove inerenti la stipula del contratto dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Il problema resta in effetti l'effettiva misurazione e certificazione della consistenza delle singole organizzazioni sindacali e datoriali, in modo da fugare ogni dubbio in merito all'individuazione di quelle comparativamente più rappresentative.

Il secondo quesito si chiede se sia possibile individuare un solo contratto *leader* in ogni settore o se esistano più contratti considerabili *leader* nello stesso settore, notando anche l'evidente sovrapposizione degli ambiti di applicazione di diversi Ccnl.

Spesso, l'individuazione della categoria di appartenenza del datore di lavoro è affidata alla libertà (sindacale e contrattuale) delle parti stipulanti, di individuare il campo di applicazione del contratto: in questi casi la questione dell'individuazione del contratto *leader* diviene ancor più complessa. ➤



CONTRATTO COLLETTIVO LEADER E RAPPRESENTANZA DATORIALE

Inoltre la proliferazione dei Ccnl ha determinato la frammentazione delle relazioni industriali italiane e la disarticolazione delle categorie.

Secondo gli Autori dell'articolo in analisi gli accordi interconfederali sulla contrattazione collettiva, proprio perché siglati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative del settore di riferimento, appaiono essere lo strumento più efficace per consentire una reale selezione dei contratti che possano dirsi espressione della volontà della maggioranza dei lavoratori.

Ne consegue che la comparazione va eseguita dall'interno del sistema stesso, con regole endogene e non ad opera di soggetti esterni. Può esistere il caso in cui la sottoscrizione dell'accordo avviene in maniera non unitaria, ma lasciando fuori una o più fra le organizzazioni maggiori: se esso rispetta le regole interconfederali potrà comunque dirsi sottoscritto dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Infatti l'accordo ha ricevuto l'avallo, indiretto, anche delle organizzazioni che non l'hanno sottoscritto, ma che si sono impegnate a rispettarlo accettando le regole sulla contrattazione collettiva.

La valorizzazione del ruolo degli accordi interconfederali lascia però irrisolto il problema della delimitazione della categoria, affidandolo alle parti sociali, poiché il pieno funzionamento del meccanismo presuppone la capacità delle parti sociali di condividere e successivamente rispettare le regole.

Quanto sopra può determinare la tentazione delle organizzazioni sindacali e datoriali di chiamarsi fuori dal sistema e definire un ulteriore accordo interconfederale per fondare la propria esistenza.

Il problema nasce dal fatto che il rinvio legislativo alla contrattazione collettiva (art. 51, D.lgs. n. 81/2015) attribuisce rilevanza alla rappresentatività (e all'operazione di comparazione) delle sole organizzazioni sindacali, escludendo le organizzazioni datoriali.

La formulazione della disposizione appare dunque indicare agli Autori che risulta irrilevante chi sia il soggetto datoriale con il quale l'accordo venga sottoscritto ai fini dell'accesso

alle facoltà regolative previste dalle disposizioni che rinviano alla contrattazione collettiva.

Siccome si assiste ad una crisi delle organizzazioni datoriali (numero elevato, frammentazione), ciò rischia di produrre la coesistenza di contratti diversi per lo stesso settore.

Date le opinioni espresse nei paragrafi precedenti, è evidente che – ad avviso degli Autori del contributo – per individuare il contratto *leader* non è sufficiente la misurazione della rappresentanza datoriale e sindacale, ma è necessario stabilire in modo inequivocabile gli ambiti delle categorie e di applicazione dei contratti.

Un intervento diretto del Legislatore nell'individuazione di tali ambiti può entrare in contrasto con la libertà sindacale e questo fa ritenere che sia da privilegiare la soluzione che affida la definizione degli ambiti alle organizzazioni sindacali e datoriali: si esortano i sindacati confederali dei lavoratori a tornare ad esercitare un ruolo di regia e coordinamento rispetto all'attività contrattuale delle singole federazioni di categoria.

Spetta, più in generale, proprio alle organizzazioni sindacali e datoriali dimostrare la capacità di esercitare la propria autonomia dando vita ad un sistema contrattuale ordinato, riducendo il numero dei contratti ed evitando le possibili aree di sovrapposizione tra gli stessi.

Si tratta ora di verificare tempi e modi in cui le parti sociali vorranno e sapranno adottare le auspiccate «regole che assicurino il rispetto dei perimetri della contrattazione collettiva e dei suoi contenuti».

Ad opinione di chi ha cercato di sintetizzare il contributo degli Autori, la chiave di volta sta proprio nel dotare il sistema contrattuale della nozione di ordine. Il riflesso operativo dell'incertezza oggi esistente è evidente nella difficoltà di reperimento di informazioni nella giungla delle risorse disponibili. Anche dotarsi di più banche dati per l'espletamento delle attività di studio non garantisce sempre un'immediata e corretta interpretazione delle previsioni contrattuali esistenti. È dunque legittimo auspicare una vera semplificazione anche in questo ambito.



{ HR&ORGANIZZAZIONE

di **LUCA DI SEVO**
Consulente del Lavoro in Bollate (MI)
ANDREA SERPI
Disability Manager presso coop. sociali
FABIO FERRI
Presidente di cooperativa sociale
di tipo B (provincia di Milano)
SERGIO BEVILACQUA
Consulente sull'inserimento
lavorativo disabili presso coop. sociali

Nuove opportunità e nuove risorse: APRIAMO LE PORTE AL DISABILITY MANAGER

Il *Disability Management* è un orientamento gestionale che si focalizza sulla persona con disabilità e sulla sua valorizzazione, declinandosi in modo trasversale all'interno delle aree e dei processi aziendali, con l'obiettivo di adattare l'organizzazione al fine di accogliere e gestire i bisogni delle persone con disabilità.

Da tale orientamento prende forma la figura del *Disability Manager* (a seguire DM): si tratta di un ruolo introdotto dal *Jobs Act* a cui non sono seguiti decreti attuativi come era stato, invece, previsto; la Regione Lombardia è intervenuta con un regolamento, stilato in linea con le indicazioni della Sidima (Società Italiana *Disability Manager*) che definisce il *Disability Manager* quale responsabile di tutto il processo di integrazione socio-lavorativa delle persone con disabilità all'interno delle imprese.

Il *Disability Manager* ha il compito di studiare e suggerire le soluzioni più adatte ed adattabili al contesto, facendo particolare attenzione ad individuare strumenti di organizzazione del lavoro innovativi, che favoriscano l'inserimento di persone con disabilità in postazioni coerenti con le loro potenzialità, individuando profili mancanti o singole attività ausiliarie di profili caratterizzate da ripetitività e basso valore aggiunto che possono essere delegate facilmente e con beneficio delle persone coinvolte. Inoltre il DM facilita la conciliazione tra vita e lavoro: in questo ambito le recenti normative su *welfare* aziendale e *smart working* vengono sicuramente in aiuto.

Il *Disability Manager* può suggerire una nuova prospettiva che punti ad eliminare quel modo di valutare l'inserimento di una persona con disabilità basato sulla rinuncia a valorizzarne il lavoro. Tale approccio è spesso connesso alla difficoltà di individuare modalità che motivino e coinvolgano la persona disabile, il gruppo di lavoro in cui è inserita e il suo responsabile. Per fare ciò il DM si affianca all'azienda nell'individuare come introdurre una politica di inclusione, considerando sia aspetti misurabili (costi-rischi, vantaggi-svantaggi-limiti e opportunità), che aspetti innovativi che mettano in evidenza come persone con disabilità possano rivelarsi risorse preziose nell'apportare in ambito lavorativo un valore aggiunto, grazie anche all'utilizzo di nuove tecnologie.

A dare un'ulteriore spinta al riconoscimento del ruolo del *Disability Manager* intervengono anche i vincoli derivanti dalla responsabilità sociale d'impresa: tali principi stanno determinando un cambiamento nelle teorie organizzative aziendali e possono diventare leve strategiche per lo sviluppo dell'azienda a 360 gradi.

DEFINIZIONE DI "DISABILITÀ"

La definizione della disabilità prevista dalla Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità è un concetto in evoluzione. Non si parla più di «diversamente abili» o di accezioni legate alla sola assistenza, ma ci si riferisce in maniera evidente ai diritti legati alla persona, che si sviluppano in maniera cristallina solo con il superamento ➤





delle «barriere comportamentali e ambientali» che impediscono la «piena ed effettiva partecipazione» e, di conseguenza, la piena valorizzazione di talenti e professionalità.

Siamo di fronte ad una visione dinamica del concetto di disabilità, che partendo dal principio basilare della relazione, fa sì che il mestiere di *Disability Manager* sia un'ottima declinazione del ruolo di facilitatori di inclusione. Il Comitato Economico e Sociale Europeo (Cese) ha invitato le parti sociali ad inserire clausole specifiche riguardanti la disabilità nella contrattazione collettiva, con l'intento di promuovere un mercato del lavoro inclusivo.

La stessa attenzione viene riservata alla promozione e monitoraggio di progetti sperimentali di *Disability Management* nelle aziende del settore privato, con l'obiettivo di promuovere l'inclusione dei lavoratori con disabilità nei luoghi di lavoro.

Uno dei punti essenziali per mettere in atto il concetto «dinamico» di disabilità è l'accoglimento del principio dell'«accomodamento ragionevole», introdotto dalla Convenzione Onu e recepito puntualmente nell'ordinamento italiano nel 2013.

IL RUOLO DEL DISABILITY MANAGER NELLE AZIENDE

Come sopra accennato, il *Disability Manager* è il responsabile del processo di integrazione socio – lavorativa delle persone con disabilità all'interno delle imprese: il ruolo si declina nelle aree di *pianificazione, ricerca e selezione, inserimento e mantenimento in azienda, sviluppo professionale e organizzativo*.

Il *Disability Manager* si adopera per favorire una corretta gestione del personale con disabilità e collabora con i servizi per l'inserimento in azienda presenti nel territorio (collocamento mirato disabili [a seguire CM], servizi di inserimento lavorativo, enti accreditati al lavoro, cooperative sociali, ecc.). Al tempo stesso il DM studia come adattare l'organizzazione all'accoglienza delle persone con disabilità certificata, facendo ancor più attenzione alle misure di *welfare aziendale, smart working e lavoro agile eventualmente utilizzabili*.

Il *Disability Manager* lavora in accordo con

la direzione risorse umane nelle grandi e medie imprese, mentre in aziende meno strutturate si presenta come consulente esterno al Responsabile delle risorse umane.

Il ruolo prevede l'attenzione a:

- rispetto degli obblighi della normativa vigente in materia di inserimento delle persone con disabilità certificata;
- gestione della relazione con i servizi socio-lavorativi presenti nel territorio per individuare candidati con le caratteristiche necessarie;
- individuazione del profilo del personale da assumere, ricerca, selezione ed assunzione del personale;
- addestramento e formazione;
- analisi e valutazione del lavoro;
- valutazione del potenziale;
- pianificazione delle carriere;
- definizione ed implementazione delle politiche retributive;
- servizi sociali, salvaguardia della salute fisica e mentale del personale;
- adeguamento degli spazi lavorativi;
- gestione della relazione con il *tutor* dei servizi socio-lavorativi per monitorare il consolidamento delle competenze e l'inserimento nel gruppo di lavoro; comunicazioni con il personale;
- relazioni sindacali;
- licenziamenti individuali.

Il *Disability Manager* è chiamato inoltre ad interagire con le funzioni aziendali coinvolte nell'organizzazione di impresa (gestione risorse umane, addetti alla sicurezza, rappresentanti sindacali, ecc.) e nella produzione e commercializzazione di prodotti e servizi.

La complessità del ruolo implica da parte del *Disability Manager* molteplici conoscenze quali diritto del lavoro, contrattazione collettiva, elementi di organizzazione aziendale, strumenti di politica attiva, elementi di politica sociale; a queste conoscenze si devono affiancare abilità e capacità quali ad esempio tecnica dei colloqui, tecnica di gestione del personale, di analisi dei processi lavorativi e dei processi delle postazioni di lavoro, tecniche di fabbisogni personali e professionali delle persone con disabilità.





PROGETTO NIGUARDA

Come esempio di una buona prassi di DM, riportiamo nelle sue linee essenziali l'esperienza di un progetto nato dalla *partnership* tra una Asst (azienda ospedaliera) di Milano e l'agenzia Anmil (Associazione nazionale fra lavoratori mutilati e invalidi del lavoro), accreditata da Regione Lombardia per i servizi al lavoro. L'iniziativa si è svolta tra il 2015 e il 2018 e ha fatto parte di un progetto più ampio finanziato dal Piano Emergo della Città Metropolitana di Milano.

Al termine dei 3 anni, l'Asst ha inserito nel proprio organico 16 nuovi lavoratori con disabilità, secondo un programma di stabilizzazione che ha seguito i seguenti step:

- fase di formazione *on the job*, attraverso lo svolgimento di un tirocinio extracurricolare della durata di 3-6 mesi;
- primo contratto a tempo determinato di 1 anno;
- rinnovo del contratto per un ulteriore anno;
- stabilizzazione con contratto a tempo indeterminato.

Il piano di convenzione *ex art.11*, L. n.68/99 concordato dall'Asst con il Collocamento Mirato di Città Metropolitana ha offerto la cornice entro cui è stato programmato l'inserimento dei lavoratori, in ragione di circa 5 all'anno.

La fase operativa è stata quindi affidata all'agenzia Anmil, attraverso una apposita convenzione siglata dalle due parti nella quale si stabilivano i rispettivi ruoli e attività. In capo all'agenzia erano le attività di selezione dei candidati, orientamento professionale, predisposizione del piano di inserimento e del contratto di tirocinio. Queste attività sono state svolte dall'*equipe* di operatori di politica attiva del lavoro interna all'agenzia ed erano preparatorie della fase vera e propria di inserimento e di formazione *on the job*. Questa fase era curata da un *tutor* specializzato nel *Disability Management*, al quale era demandata una doppia funzione: il monitoraggio dei piani di inserimento dei lavoratori disabili e la gestione dei rapporti con i diversi ruoli dell'Asst di volta in volta interessati.

All'Asst era demandato il compito di individuare le posizioni scoperte e di coinvolgere i ruoli interni interessati alle nuove risorse, in modo da condividere il piano di inserimento con l'agenzia.

La *partnership* ha dato origine ad un modello operativo che si è rivelato efficace per il raggiungimento degli obiettivi di graduale ottemperanza degli obblighi imposti dalla Legge n.68. Gli step della Convenzione *ex art. 11* sono stati rispettati e di conseguenza l'Asst ha ridotto la propria scopertura.

Da un punto di vista qualitativo, in estrema sintesi, i risultati raggiunti sono stati almeno due. Il primo è stato il concreto esito di reinserimento lavorativo di persone in condizione di grande vulnerabilità e a rischio di esclusione sociale, a causa delle ridotte risorse professionali e delle difficoltà di reperire adeguati contesti lavorativi. Molti di essi venivano da lunghi periodi di disoccupazione. Il secondo risultato è interno all'organizzazione dell'Asst ed è stata la sperimentazione trasversale a diversi settori, livelli gerarchici e ruoli di un buon protocollo operativo, che ha contribuito positivamente ad apportare nuove risorse in posizioni scoperte. Inoltre, questa iniziativa ha senz'altro aumentato la sensibilizzazione culturale sul tema specifico della disabilità.

L'aspetto qualificante della *partnership* è stato senz'altro la possibilità di sperimentare l'utilità di un impianto di *Disability Management*. Sulla base di una volontà condivisa tra i due attori, nell'Asst e nell'agenzia Anmil sono state individuate le figure responsabili degli aspetti progettuali e operativi: l'*hr manager* dell'Asst referente interna per la Legge n. 68 e il *tutor* specializzato per l'agenzia. La collaborazione tra questi due ruoli ha costituito l'asse portante per tutti gli aspetti di comunicazione e di relazione, determinanti per il raggiungimento degli obiettivi di inserimento.

IL DISABILITY MANAGER NELLA COOPERAZIONE SOCIALE DI TIPO B

Le cooperative sociali di tipo B rappresentano dal 1991 -anno di emanazione della legge che le riconosce, Legge n. 381/91- la ►





frontiera più avanzata dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate (e tra queste in misura preponderante di disabili). La norma stessa impone infatti che almeno il 30% del personale appartenga alle categorie dello svantaggio (si rimanda nel dettaglio a questa Rivista di gennaio 2019). In questo contesto troviamo quindi in Italia oltre 6.000 cooperative B di varie dimensioni che hanno sviluppato al meglio la capacità di coniugare la necessità produttiva - le cooperative sono imprese e il conto economico non permette di sopravvivere senza almeno un pareggio dei conti - con l'attenzione tipica del laboratorio protetto, agli albori e del processo inclusivo più recentemente. La figura del DM è organica nelle coop B: la ritroviamo come Responsabile Inserimenti Lavorativi e ha il compito di mediare l'accesso dei disabili proposti dagli enti accreditati alle attività produttive attraverso i classici percorsi di tirocinio lavorativo o, in misura minore, tirocinio socializzante. Il Responsabile Inserimenti Lavorativi mette in condizioni la struttura di accogliere la persona inserita attraverso un paziente intervento quotidiano con tutte le persone che abitano le coop: dipendenti, responsabili, volontari, *stakeholder* esterni, tirocinanti stessi, ecc. L'attenzione alla qualità delle relazioni è primaria ed è la base su cui si fondano i restanti interventi organizzativi, di processo oppure ambientali. Dal 2003 la legislazione ha messo a disposizione un nuovo strumento per il raggiungere la *mission* delle coop B: l'art. 14 cioè la possibilità per aziende in obbligo di assunzioni dal Collocamento Mirato di stipulare una convenzione con il CM stesso e una coop B avente per oggetto una commessa di lavoro. Questa triangolazione virtuosa ha come corollario l'assunzione di un soggetto iscritto alle liste del CM nella fascia alta cioè con fragilità mag-

giore. Ancora troviamo il DM che si fa portatore di buone prassi per garantire il successo dell'inserimento lavorativo attraverso la collaborazione dell'azienda che accoglie con tutti gli strumenti precedentemente spiegati. Quindi anche nelle coop di inserimento lavorativo troviamo la figura del *Disability Manager* e possiamo vedere tutta l'importanza e l'efficacia di questa specifica gamma di competenze.

IL RUOLO DEL CONSULENTE DEL LAVORO

In occasione di precedenti interventi legati all'argomento dell'inclusione lavorativa, ho già avuto modo di evidenziare che il consulente del lavoro può svolgere un ruolo di sensibilizzazione nei confronti delle aziende ed un tutoraggio delle stesse nella gestione delle buone prassi da seguire per favorire l'inclusione di categorie considerate deboli nell'ambito lavorativo.

Confermo che relativamente al *Disability Management* il consulente del lavoro può consolidare il proprio ruolo professionale di assistenza e consulenza nei confronti dell'azienda, affiancando il DM nell'indirizzare l'azienda verso una nuova prospettiva orientata ad individuare soluzioni pratiche che garantiscano la produttività, il clima all'interno del gruppo di lavoro, l'immagine aziendale oltre che l'inserimento della persona con disabilità in una postazione di lavoro coerente con le proprie capacità e potenzialità. Inoltre il consulente del lavoro può supportare il DM nelle attività connesse all'inserimento delle risorse salvaguardando il rispetto della norma, individuando soluzioni in grado di ottimizzare i finanziamenti (a livello nazionale, regionale e locale) e garantendo l'azienda cliente sul buon esito dell'inserimento lavorativo secondo le modalità espresse nella presentazione oggetto del presente articolo.



{ LA PAGINA DELLA MEDIAZIONE { CIVILE E COMMERCIALE

La Consulta sancisce la legittimità costituzionale del tentativo OBBLIGATORIO DI MEDIAZIONE

Con la sentenza n. 97 del 18 aprile 2019 la Corte Costituzionale allontana ogni dubbio sulla costituzionalità del d.l. n. 69/2013, con il quale il Legislatore ha reintrodotto l'obbligatorietà della mediazione. Si può dire che nel Palazzo della Consulta è passata molta acqua sotto i ponti dall'ormai storica sentenza n. 272 del 6 dicembre 2012, con la quale la Corte dichiarava l'illegittimità costituzionale, per eccesso di delega legislativa, del D.lgs. 4 marzo 2010, n. 28 nella parte in cui prevedeva il carattere obbligatorio della mediazione.

Con questa sentenza, infatti, la Corte Costituzionale altro non fa che dichiarare la legittimità costituzionale del tentativo obbligatorio di mediazione.

In sintesi le questioni sollevate dal Tribunale di Verona – che, forse, non ama particolarmente la procedura di mediazione – sono tre, anche se poi i giudizi relativi alle prime due ordinanze di rimessione sono stati riuniti e decisi con un'unica pronuncia, vista la parziale identità delle norme denunciate e la sostanziale analogia delle censure formulate. Nelle prime due ordinanze il giudice scaligero, con riferimento agli artt. 3 e 77, secondo comma, Cost., ha sollevato questioni di legittimità costituzionale dell'art. 84, co. 1, lett. i) e b) del D.l. n. 69/2013, nonché del comma 2 del medesimo art. 84.

In pratica il rimettente censura la reintroduzione della mediazione quale condizione di procedibilità della domanda giudiziale in relazione a talune materie (si tratta del comma 1-bis dell'art. 5 del D.lgs. n. 28/2010 introdotto con l'art. 84, co. 1, lett. b) cit.), non-

ché la possibilità che il giudice condanni la parte costituita al versamento di una somma di importo corrispondente al contributo unificato dovuto per il giudizio in caso di mancata partecipazione al procedimento senza giustificato motivo (ovvero il comma 4-bis dell'art. 8 del D.lgs. 28/2010 introdotto con l'art. 84, comma 1, lett. i) cit.).

Con la terza ordinanza il Tribunale di Verona censura l'art. 5, comma 4, lett. a), del D.lgs. n. 28/10, lamentando la violazione del principio di uguaglianza di cui all'art. 3 della Costituzione, *vulnus* che risulterebbe dal raffronto con la disciplina della negoziazione assistita prevista dal D.l. n. 132/14 (convertito in l. n.162/2014).

Passando all'analisi delle prime due ordinanze si può leggere che, secondo il giudice rimettente, sia il disposto della lettera b), che quello della lettera i) dell'art. 84 sopra citato difetterebbero dei requisiti di necessità e urgenza legittimanti la loro adozione con la modalità del decreto legge, in quanto il successivo comma 2 del medesimo art. 84, anch'esso autonomamente censurato, avrebbe posticipato la loro entrata in vigore di 30 giorni rispetto alla data di entrata in vigore del decreto legge stesso (o, più correttamente, rispetto alla data di entrata in vigore della legge di conversione).

A detta del Tribunale di Verona il predetto differimento sarebbe incompatibile con l'urgenza del provvedere, che *ex art. 15, comma 3, L. n. 400/1988* presupporrebbe l'immediata applicabilità delle norme dettate dal decreto legge.



In secondo luogo il differimento determinerebbe una carenza di omogeneità finalistica tra le norme censurate e le altre introdotte dal D.l. n. 69/2013, la cui efficacia non sarebbe stata procrastinata.

Ebbene, secondo la Corte le questioni sollevate dal giudice scaligero sono infondate.

Innanzitutto, osserva la Consulta, le eccezioni in parola devono essere vagliate sulla base del consolidato orientamento della Corte medesima, secondo cui *“...il sindacato sulla legittimità dell'adozione, da parte del Governo, di un decreto-legge va limitato ai casi di evidente mancanza dei presupposti di straordinaria necessità e urgenza richiesti dall'art. 77, secondo comma, Cost., o di manifesta irragionevolezza o arbitrarietà della loro valutazione”* (cfr. sentenza n. 99 del 2018).

In particolare, rileva il Giudice delle leggi, non è condivisibile la tesi del rimettente secondo cui *“...l'insussistenza della straordinaria necessità e urgenza sarebbe desumibile dal mero differimento dell'efficacia delle disposizioni censurate”*.

Di converso la Consulta, sebbene evidenzi che l'art. 15, co. 3, L. n. 400/1988, costituisce esplicitazione della ratio insita nell'art. 77, co. 2, Cost., precisa *“...che la necessità di provvedere con urgenza «non postula inderogabilmente un'immediata applicazione delle disposizioni normative contenute nel decreto-legge»* (sentenza n. 170 del 2017; nello stesso senso sentenze n. 5 del 2018, n. 236 e n. 16 del 2017). Mette conto, d'altra parte, osservare che, nel caso di specie, la norma che ha reintrodotto l'obbligatorietà della mediazione avrebbe evidentemente comportato un significativo incremento delle istanze di accesso al relativo procedimento: la decisione di procrastinarne, peraltro per un periodo contenuto, l'applicabilità è, pertanto, ragionevolmente giustificata dall'impatto che essa avrebbe avuto sul funzionamento degli organismi deputati alla gestione della mediazione stessa”.

E concludono, sul punto, i Giudici, *“...una volta posticipata l'efficacia della mediazione obbligatoria, diviene con riguardo a essa coerente il differimento anche della connessa di-*

sciplina, posta dal secondo periodo del comma 4-bis dell'art. 8 del d.lgs. n. 28 del 2010, come introdotto dall'art. 84, comma 1, lett. i), del d.l. n. 69 del 2013, delle conseguenze della mancata partecipazione, senza giustificato motivo, al relativo procedimento”.

Altrettanto opinabile, prosegue il Collegio, è l'assunto del Tribunale di Verona in base al quale le disposizioni in esame difetterebbero di coerenza funzionale rispetto alle altre norme contenute nel D.l. n. 69/2013 in quanto il legislatore avrebbe differito l'applicabilità solo delle prime.

La Corte costituzionale, già da tempo (cfr. sentenza n. 22 del 2012), ha rilevato come dalla “uniformità teleologica” che deve accomunare le norme contenute in un decreto legge non deriva *“... un generale corollario per cui queste dovrebbero tutte necessariamente sottostare al medesimo termine iniziale di efficacia. La omogeneità finalistica che deve connotare le norme introdotte con la decretazione d'urgenza non presuppone, infatti, indefettibilmente l'uniformità di tale termine, ben potendo alcune di esse risultare comunque funzionali all'unico scopo di approntare rimedi urgenti anche là dove ne sia stata procrastinata l'applicabilità”*.

In particolare la Consulta sottolinea che il differimento delle norme censurate dal giudice scaligero trova il proprio fondamento nell'esigenza di salvaguardare il corretto funzionamento degli organismi di mediazione: *“...dunque, non solo non è sintomatico dell'assenza di coerenza finalistica, ma, al contrario, concorre a garantirla”*.

In conclusione la pronuncia esclude recisamente sia l'asserito difetto dei presupposti di straordinaria necessità e urgenza richiesti dall'art. 77 Cost., sia l'esistenza di una disomogeneità finalistica delle norme censurate rispetto alle altre contenute nel decreto-legge. La Corte è ancora più perentoria con riferimento all'eccezione di illegittimità costituzionale, per contrasto con l'art. 3 Cost., dell'art. 84, co. 2, D.l. n. 69/2013, che, come già accennato, posticipa di 30 giorni rispetto all'entrata in vigore della legge di conversione l'applicabilità delle disposizioni di cui al precedente comma.





Secondo il Tribunale di Verona sarebbe “*illogica, e perciò in contrasto con l’art. 3 Cost., la decisione di differire l’applicabilità di una norma adottata in sede di decretazione d’urgenza, evidenziando, quale indice sintomatico di tale irragionevolezza, la diversa soluzione prescelta dal legislatore con riguardo ad altre norme contenute nel medesimo testo normativo*”.

Tuttavia, sottolinea la Corte, dalle ordinanze di rimessione si ricava come “... i processi a quibus siano stati rispettivamente iscritti al ruolo generale degli anni 2014 e 2017; emerge quindi per tabulas che questi sono stati instaurati successivamente al periodo in cui ha prodotto effetti il differimento (trenta giorni dall’entrata in vigore, avvenuta il 21 agosto 2013, della legge di conversione) disposto dalla norma censurata”. In altre parole la disposizione, al momento del radicarsi dei procedimenti, aveva esaurito i propri effetti, con la conseguenza che il Tribunale di Verona non avrebbe potuto applicarla; da qui l’irrelevanza delle censure e, conseguentemente, la declaratoria di inammissibilità delle questioni di legittimità costituzionale relative alla suddetta disposizione.

L’ultima – e forse più interessante – questione di legittimità costituzionale sollevata dal Tribunale di Verona riguarda l’art. 5, comma 4, lett. a), D.lgs. n. 28/2010, nella parte in cui esclude la mediazione obbligatoria quale condizione di procedibilità nei ricorsi per decreto ingiuntivo, includendo l’eventuale opposizione fino alla pronuncia sulle istanze di concessione o di sospensione della provvisoria esecuzione.

Nello specifico il giudice rimettente assume la compromissione del principio di eguaglianza che, a suo parere, emergerebbe nei procedimenti per ingiunzione dal raffronto tra la disciplina della mediazione e quella della negoziazione assistita.

Il D.l. n.132 del 2014, art. 3, co. 3 lett. a) esclude, infatti, che la negoziazione assistita debba essere esperita nella fase monitoria o nel successivo eventuale giudizio di opposizione. Al contrario la mediazione, benché non applicabile alle domande proposte in via monitoria, deve essere intrapresa, stante l’art. 5 comma 4, lett. a), nel giudizio di opposizione a decreto ingiuntivo dopo la pro-

nuncia del giudice sulle istanze di concessione e sospensione della provvisoria esecuzione. Ad avviso del giudice rimettente la diversa disciplina dei due istituti integrerebbe una violazione dell’art. 3 Cost., determinando una disparità di trattamento manifestamente irragionevole e, in quanto tale, incidente nell’ambito della disciplina degli istituti processuali.

La censura in parola, superato il vaglio di ammissibilità, giustamente è stata ritenuta infondata dalla Corte.

È indubbio che mediazione civile e negoziazione assistita rientrano nel novero delle ADR, e che ad entrambi va ricollegato l’intento deflattivo perseguito dal legislatore nel momento in cui li ha strutturati in termini di condizioni di procedibilità della domanda giudiziale.

Tuttavia da tale considerazione non si può dedurre che vi siano situazioni sostanzialmente identiche disciplinate in modo ingiustificatamente diverso, ossia sussista l’asserito *vulnus* al principio di eguaglianza lamentato dal Tribunale di Verona e, quindi, l’illegittimità della disposizione per violazione dell’art. 3, Cost.

Infatti, come rileva la sentenza, “...il procedimento di mediazione è connotato dal ruolo centrale svolto da un soggetto, il mediatore, terzo e imparziale, là dove la stessa neutralità non è ravvisabile nella figura dell’avvocato che assiste le parti nella procedura di negoziazione assistita.

A conferma di ciò è sufficiente richiamare l’art. 3, co. 2, D.lgs. n. 28/2010, allorché viene espressamente previsto che il regolamento dell’organismo di mediazione debba garantire “...modalità di nomina del mediatore che ne assicurano l’imparzialità e l’idoneità al corretto e sollecito espletamento dell’incarico”; o, piuttosto, il successivo art. 14, in base al quale “...al mediatore e ai suoi ausiliari è fatto divieto di assumere diritti o obblighi connessi, direttamente o indirettamente, con gli affari trattati, fatta eccezione per quelli strettamente inerenti alla prestazione dell’opera o del servizio; è fatto loro divieto di percepire compensi direttamente dalle parti” (comma 1) ed è fatto inoltre obbligo di “...sottoscrivere, per ciascun affare per il quale è designato, una dichiara- ➤



zione di imparzialità secondo le formule previste dal regolamento di procedura applicabile”, nonché di “informare immediatamente l’organismo e le parti delle ragioni di possibile pregiudizio all’imparzialità nello svolgimento della mediazione” (comma 2, lett. a e b).

Pertanto, prosegue la Corte, laddove nella mediazione “...il compito – fondamentale al fine del suo esito positivo – di assistenza alle parti nella individuazione degli interessi in conflitto e nella ricerca di un punto d’incontro è svolto da un terzo indipendente e imparziale, nella negoziazione l’analogo ruolo è svolto dai loro stessi difensori: è conseguentemente palese come, pur versandosi in entrambi i casi in ipotesi di condizioni di procedibilità con finalità deflattive, gli istituti processuali in esame siano caratterizzati da una evidente disomogeneità”.

In tale senso è senz’altro pertinente il richiamo alla sentenza n. 98 del 2014, con la quale la Corte, chiamata ad esaminare “...la mediazione tributaria disciplinata dall’art. 17-bis del decreto legislativo 31 dicembre 1992, n. 546 (...) ha difatti rimarcato che la mancanza, in essa, «di un soggetto terzo che, come avviene per la mediazione delle controversie civili e commerciali disciplinata dal d.lgs. n. 28 del 2010 svolga la mediazione» (...) “...se da un lato «comporta l’impossibilità di ricondurre la mediazione tributaria al modello di quella civilistica», dall’altro «induce a dubitare della stessa riconducibilità dell’istituto all’ambito mediatorio propriamente inteso”.

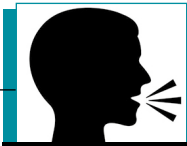
In conclusione l’evidenziata disomogeneità delle due fattispecie esclude ogni possibile comparazione tra le stesse idonea a integrare l’asserita violazione dell’art. 3 Cost., non potendosi ravvisare un irragionevole trattamento differenziato nei confronti della mediazione e, quindi, una scelta legislativa arbitraria. Infine di particolare spessore appaiono le ultime osservazioni dei giudici.

La Corte rileva che “...la presenza di un terzo del tutto indipendente rispetto alle parti giustifica, infatti, le maggiori possibilità della mediazione, rispetto alla negoziazione assistita, di conseguire la finalità cui è preordinata e, pertanto, la scelta legislativa di rendere obbligatoria solo la prima, e non la seconda, anche nel giudizio di opposizione a decreto ingiuntivo”.

In altri termini viene sottolineato che nel giudizio di opposizione a decreto ingiuntivo “...il legislatore ha ritenuto inutile imporre la negoziazione assistita, giacché essa è condotta direttamente dalle parti e dai loro avvocati, senza l’intervento di un terzo neutrale”, a differenza, come detto, di quanto avviene con riferimento alla mediazione.

Tali affermazioni hanno un riscontro dalla realtà dei fatti.

Infatti, secondo i dati statistici del Ministero della Giustizia si è confermata, per l’anno 2018, la crescita dell’istituto sia sotto il profilo della partecipazione al procedimento delle parti (cresciuto dal 48,2% del 2017 al 50,4%), sia per gli accordi raggiunti, che si hanno nel 44,8% delle procedure - rispetto al 43% del 2017 - quando il tentativo di mediazione supera il primo incontro. Sono dati che, confrontati all’impatto della negoziazione assistita – nelle materie in cui la stessa è condizione di procedibilità – pur con tutte le inevitabili approssimazioni giustificano senza alcun minimo dubbio le conclusioni dei Giudici costituzionali in ordine alle maggiori possibilità della mediazione – rispetto alla negoziazione assistita – di conseguire le finalità cui è preordinata. Quindi, a ben vedere, in futuro l’unica strada realisticamente percorribile dal Legislatore per ottenere un sempre più maggior effetto deflattivo non potrà che essere quella di ampliare la platea delle materie oggetto di mediazione obbligatoria.



{ SENZA FILTRO

Rubrica impertinente di **PENSIERI IRRIVERENTI**

IL 1° MAGGIO e la Gig(gino) Economy

Il Primo Maggio (storica festa, che trae origine dai movimenti dei lavoratori del tardo XIX secolo) se n'è andato anche quest'anno con il consueto bagaglio di dibattiti, un po' sempre simili a se stessi. Nel tempo, anzi, la festa dei lavoratori è diventata una celebrazione, una ricorrenza, un po' come certe feste religiose di cui (purtroppo) pochi ricordano bene il significato e ciascuno tende ad attribuirgliene uno a proprio uso. Potremmo chiamarlo "il rito del Primo Maggio", fatto delle tradizionali manifestazioni, del rituale (appunto) concertone, delle riflessioni ricorrenti. Anche quest'anno si è parlato di lotta alla povertà, di discriminazioni sociali e di genere, di unità sindacale, di infortuni sul lavoro, di antifascismo e di altro ancora. Tutti temi (chi più, chi meno) molto importanti, ma trattati sempre in modo da apparire un po' statici, molto ipotetici ed idealizzati, poco concreti. Anche perchè se si parla sempre degli stessi problemi (quello della sicurezza sul lavoro, ad esempio, oppure quello del caporalato) e questi si ripresentano con puntuale urgenza ogni anno, forse (lo dico sommessamente) bisognerebbe parlare di meno e agire di più (precisiamo subito: non siamo per l'azione fine a se stessa, ma per un fare che comprenda studiare, progettare, proporre, testare, confrontarsi, e poi realizzare). Certo è che del lavoro si hanno molte idee differenti: chi ne parla come di uno strumento di mero sostentamento, chi lo considera una maledizione biblica ("Con il sudore del tuo volto mangerai il pane", Gen. 3,19), chi lo considera un mezzo di affrancamen-

to e caratterizzazione sociale, chi lo vede con la lente del sospetto dello sfruttamento sempre e comunque, chi lo considera un modo di partecipare alla costruzione e al cambiamento del mondo. Visioni positive e negative si rincorrono, si sovrappongono, aprono scenari e prospettive. Perché comunque il lavoro, volente o nolente, *bon gré mal gré*, occupa gran parte della vita delle persone e quindi la condiziona, ancor di più se estendiamo il concetto di lavoro non solo al mero ambito professionale, ma alle "occupazioni" in senso lato (la cura dei propri familiari, solo per fare un esempio)...

E sul lavoro spesso si sono consumate battaglie di pura ideologia. E quando ci si mette di mezzo l'ideologia, si scatenano aspettative, poi delusioni, poi odio, poi ... bersagli. Ho da anni appeso in ufficio una frase che mi ha sempre colpito, quasi agghiacciato, del sociologo Anthony Giddens: "Questo è l'unico Paese che conosco nel quale un uomo, Marco Biagi, è stato ucciso perchè aveva tentato di introdurre una riforma del mercato del lavoro" (e non fu nemmeno l'unico, Biagi).

Non entrando in una visione filosofica, troppo impegnativa per due paginette, che definisca cosa sia e che valore abbia il lavoro, viene tuttavia da chiedersi di quale lavoro si stia parlando. Perché l'impressione è che molto spesso l'idea di fondo che accompagna le riflessioni del Primo Maggio peschi ancora le proprie radici nelle lotte di fine '800 ("otto ore di lavoro, otto ore di svago, otto ore di riposo!") o, se vogliamo andare un pochino più avanti nel tempo, ►





ad una concezione “fordista” del lavoro. Peccato che il lavoro, nel frattempo, sia compreso sempre di meno in tali modelli. E che pertanto i discorsi sul lavoro finiscano per rigirare un po' su se stessi, come una vite senza fine.

Tanto per fare solo alcuni esempi, il mondo del lavoro deve fare i conti con *industry 4.0* (la nuova rivoluzione industriale, l'*internet* delle cose, il nuovo dimensionamento spazio-temporale e materiale della produzione), con il concetto di economia circolare (che mette in discussione non solo il modo di produrre ma anche di consumare e di guardare alle risorse), con l'economia della condivisione di idee, tempi, esigenze progetti e spazi (la *sharing economy*), con l'autoimprenditorialità e la professionalità *free lance*, con l'incidenza delle neuroscienze nella (ri)organizzazione del lavoro, con l'economia dei lavoretti, dei lavori occasionali o precari (la *gig* – pronuncia “ghig” – *economy*).

Il concetto che invece sembra andare per la maggiore nel nostro Paese è quello della “Gigging Economy”, vocabolo che testè coniamo in onore del nostro attuale Ministro del Lavoro e dello Sviluppo Economico, giovane, inesperto, volenteroso (no, anche col massimo del benvolere, talentuoso proprio non ce la sentiamo di aggiungerlo). Cos'è la *gigging* (rigorosamente con due g) *economy*? È quell'idea un po' mista che parte da un lavoro semiconosciuto e/o approssimativo, vi aggiunge una mancanza totale di progettualità industriale ed economica, le esigenze di pancia di parte della popolazione, un senso diffuso di giustizialismo sociale, la più assoluta lontananza da concetti di professionalità, produttività, responsabilità. Un traccheggio alla meno peggio, insomma, con qualche preteso colpetto alla povertà (che se ne sta tranquilla tranquilla, ben lungi dall'essere “sconfitta” ed anzi pronta a raccogliere i frutti amari di manovre che non brillano per lungimiranza), una strizzata d'occhio al giuslavorismo più retrivo (vedi Decreto Dignità, un ritorno agli

anni '60), una politica di ricollocazione ed inserimento lavorativo credibile come la fiaba di Cenerentola (anche perché raccontata allo stesso modo: al posto della Fata Smemorina basta sostituire il *navigator* ed il gioco è fatto, ma ne riparleremo).

Senza voler scomodare termini quali “populismo” ed “improvvisazione”, forse ripetuti in modo ipertrofico e che così finiscono di caricarsi di significati impropri, ed anche odiosi, quale esempio di politiche poco assennate può essere utile ascoltare qualche passaggio dell'audizione al Senato del prof. Tridico, ideologo ed ispiratore dell'attuale Ministro del Lavoro e neo-Presidente dell'Inps, ed in particolare il concetto (espresso intorno al minuto 21 circa del video dell'8 maggio, disponibile sui siti parlamentari) per cui “*la missione dell'Inps è quella di una redistribuzione del reddito*”. Ora chi scrive non ha certo la cultura dell'esimio professore né (per fortuna di tutti) farà mai il Presidente dell'Inps (tuttavia, se posso confessare, ho una particolare predilezione per quei professori che, pur collaborando – in tutta evidenza – per anni a livello ministeriale o politico come consulenti scientifici, hanno mantenuto un ruolo defilato dalla politica, hanno perseguito ed accresciuto un profilo di ricercatore, professore e studioso, senza accettare nomine o percorsi politici che talvolta hanno più il sapore di una prebenda che quello di un riconoscimento di merito); tanto più, apprezzo moltissimo una politica, necessaria ed indispensabile nel panorama attuale, che si ponga seri obiettivi di equa redistribuzione delle risorse. Tuttavia, non mi pare che questo sia l'obiettivo principale dell'Inps. L'annoso dibattito sulla separazione – senza alcuna confusione – fra le risorse destinate alla previdenza e quelle destinate all'assistenza ha voluto significare che non si possono caricare le aspettative di una redistribuzione reddituale sull'Inps semplicemente perché “lì c'è il grano” (ancora un poco, e sempre meno), perché questo mi appare come il concetto esattamente contrario a ➤





quello della previdenza, del risparmio, dell'oculata amministrazione. Lo Stato deve trovare altrove, in una *spending review*, ad esempio, oppure in una lotta seria alle tante evasioni ed elusioni, le risorse da ridistribuire. Altrimenti tutto e sempre ruoterà sulla depressione di un sistema pensionistico e di sicurezza sociale svuotati dalle loro autentiche funzioni "contributive", depredati ad opera del più sfrenato assistenzialismo.

Ma oltre al pauperismo ed all'improvvisazione, l'altra caratteristica della mentalità qui in commento è che si segue quello che vuole "la ggente". O ancora, si prendono decisioni sulla base di quello che è successo a "mio cuggino" (cit. Elio e le storie tese). Che poi se non è davvero il cugino, è il cugino del vicino di casa, o lo zio, o un manipolo di qualche migliaio di benpensanti denominati megalomaniacalmente "la rete". Sulla base di accadimenti risibili o di sondaggi di dubbia rappresentatività si prendono decisioni importanti, si fanno norme, si decidono strategie. Per dirla in termini più dialettici, è il particolare che assurge all'universale; ma non per rivalutare il particolare (che avrebbe anche senso, talvolta), semplicemente perché non si riesce proprio a cogliere l'universale.

Primo Maggio, la *gig economy*, Giggino, traccheggio, la ggente, mio cuggino. Forse sul lavoro incombe in Italia "la maledizione della doppia g". Come per "la cassa del mezzogiorno" (lo so, non si scrive così, ma io l'ho sempre sentita pronunciare in tal modo); oppure come per Garanzia Giovani (che sarebbe un incentivo per favorire l'assunzione e/o l'inserimento al lavoro di gio-

vani disoccupati, per facilitare la domanda-offerta di lavoro; peccato che, invece, nel 95% dei casi il giovane trova lavoro, se lo trova, con i soliti canali – passaparola, raccomandazione, autopromozione, inserzioni, etc. – e poi si innesta il non virtuoso ed artificioso meccanismo a ritroso per fruire dei benefici, di cui gode non solo l'azienda ma anche il presunto attore della ricollocazione, compreso il servizio pubblico).

A questo punto, dobbiamo dire che abbiamo preso lo spunto da Luigi Di Maio per queste riflessioni, dato anche che il di costui nomignolo (Giggino) ben si prestava al gioco di scrittura sulla *gig economy*, ma per onestà intellettuale dobbiamo riconoscere che i mali del mondo del lavoro e l'arretratezza, la miopia o l'ideologia con cui vengono affrontati nel nostro Paese vengono ben prima di lui (anche se siamo, peraltro, dell'opinione che la mentalità della "giggino economy" non aiuterà certo a risolverli, anzi).

Una iattura, quella della doppia g, che forse non ci scrolleremmo di dosso neanche se cambiassimo nomi, volti, ministro, persino Governo (persino "l'Europa"!), se non è una cultura sociale a cambiare il proprio sguardo sul lavoro, sull'economia e sul resto.

Possiamo solo tentare di commentare il tutto, per finire, con un'altra doppia G, questa volta illuminante e (ahinoi) amaramente profetica.

*"Con alle spalle una storia esaltante
di invenzioni e di coraggio,
è naturale che poi siamo noi
che possiamo cambiar tutto
a patto che ogni cosa vada sempre peggio".*
(Gioglio Gaber, *Si può*)



{UNA PROPOSTA AL MESE

La Pubblica Amministrazione che sbaglia ... PAGHI!

“Donaci, padre Zeus,
il miracolo di un cambiamento”
(Simonide di Ceo)

Provate ad immaginare di essere particolarmente disordinati nella vostra contabilità clienti aziendale, a tal punto che, giunti nel marasma più completo, escogitate come soluzione quella di mandare un sollecito a TUTTI i clienti che vi risultano sospesi, senza alcuna contezza di quanti lo siano veramente, ed aspettate che si facciano vivi con la dimostrazione del pagamento quelli non insolventi, per ricostruire la situazione e depennarli dalla lista dei debitori.

Oppure fate finta di essere uno Studio che smarrisce periodicamente i documenti, ma (facendo finta di non averli mai ricevuti) manda letteracce di sollecito ai clienti, anche più volte, avvertendoli che le sanzioni per eventuali ritardi saranno a carico loro.

Fantasticare ancora di avere un cliente che vi assilla per giorni, mesi, forse anche anni, per un problema (magari grave o urgente), ma voi, con una tenacia degna di ben altri scopi, non rispondete, vi fate negare, lo evitate.

Ipotizzate infine di interpretare una norma come più vi aggrada, e di fronte alle sanzioni a cui è in seguito esposto il vostro cliente facciate semplicemente spallucce.

Quel che abbiamo descritto nelle righe precedenti non è il comportamento di un qualche professionista esaurito o colto da virus della mucca pazza, ma è talvolta (purtroppo, potremmo dire anche “sovente”) il comportamento della Pubblica Amministrazione verso l’utenza (parliamo di cartelle pazze, di risposte inevase, di documentazioni rimandate più volte, di risposte discutibili, di

prese di posizione di una certa sede o di un certo funzionario, e di tutto il campionario variegato che chi legge ben conosce).

Non volendo puntare il dito su questo o su quell’Ente in particolare (tanto prima o poi, chi più, chi meno, succede un po’ a tutti), diciamo solo che il professionista soffre in prima linea il comportamento non sempre lineare, preciso, puntuale dei nostri Uffici Pubblici; spesso ne paga le conseguenze in termini di aggravio di lavoro, oppure di rischi, talvolta anche di spese; quasi sempre fronteggia un cliente scontento ed incredulo (eufemismi). Ovviamente anche il cliente ne soffre, in termini di ritardi, oneri, intralci nella sua normale attività (pensate a un Dur che, ingiustamente, non arriva regolare).

A ben vedere, tuttavia, i nostri clienti (aziende) e i professionisti (noi), e tutti quanti come cittadini, siamo la normale utenza degli Enti, siamo quelli che dovrebbero essere rispettati e coccolati, oddio magari proprio coccolati no, ma insomma almeno destinatari di una piccola *customer care*; noi siamo insomma i clienti della Pubblica Amministrazione. E quando essa ci tratta nei modi con cui abbiamo iniziato questo articolo, non ci restiamo bene. Senonchè, non solo non possiamo (come farebbe un normale cliente) cambiare fornitore, ma la Pubblica Amministrazione si erge nei nostri confronti in una posizione potestativa; e le sue determinazioni hanno spesso conseguenze anche potenzialmente molto dannose.

Buona parte delle volte, grazie al cielo, le ►





conseguenze dannose rimangono ad un livello solo potenziale perché arriva in soccorso del cliente – da noi sapientemente azionato – un ricorso, un’azione insistita, le procedure varie (formali o informali, codificate o da noi inventate per risolvere le questioni) che portano un Ente a revocare o modificare un atto in azione di autotutela. Ma anche in quel caso, il ricorso, l’azione ha un costo. Un costo che normalmente paga il nostro cliente, che talvolta paga il professionista (che magari ha fatto una tariffa “flat”), ma al di là della vittima resta il principio che il cattivo funzionamento degli uffici pubblici determina costi.

E qui arriva la nostra, semplice proposta. Tutti sbagliano, l’errore è umano, spesso la materia è complessa e non vorremmo davvero qui fare “processi sommari” alla Pubblica Amministrazione. Però nella congerie di inconvenienti sopra ricordati ce ne sono alcuni che sono particolarmente fastidiosi. Perché derivano da un’incuria (usiamo un termine neutro) particolarmente colpevole dell’Ente. Sono le richieste di pagamento che sono state già assolte con documentazione ripetutamente inviata, sono le prese di posizione immotivate di questa o quella Sede (siamo anche a questo, di una prassi “a macchia di leopardo” per cui quello che va bene a Milano, a Torino si fa un modo diverso e a Venezia ancora differente). Sono quelli che con tutta evidenza potremmo definire errori marchiani, topiche clamorose, assurdità deliranti; quelli in cui si manifesta una grave colpevolezza dell’amministrazione in termini di negligenza.

Sono cose, come detto, che quasi sempre riusciamo a sistemare senza arrivare alle vie giudiziarie (dove chi sbaglia paga, e ci sembra che i costi della Pubblica Amministrazione soccombente siano abbastanza significativi). Ma noi proponiamo che “chi sbaglia paga” sia applicato anche ai ricorsi o alle iniziative per via amministrativa. Una somma simbo-

lica, diciamo 50 euro, che ha nelle nostre intenzioni un triplice scopo:

- ripristinare almeno in parte i costi che sosteniamo per carenze della P. A. ed incoraggiare la resistenza a provvedimenti ingiusti: è evidente che se una pratica costa, diciamo, 60 euro, e arriva una richiesta da 20 euro, costa meno “turarsi il naso” e pagare che non fare ricorso (molti lo fanno);
- essere di monito alla medesima P. A. con un invito concreto a minimizzare gli errori suddetti;
- fare un rapido conto dell’(in)efficienza del singolo ufficio; poniamo ad esempio che un ufficio abbia assommato 20.000 euro di penali in un anno: vuol dire che in quell’anno ha emesso 400 pratiche sbagliate. Ma non di sbagli normali.

Pensiamo infatti ad una norma che semplicemente preveda questo.

Quando una Pubblica Amministrazione emette un atto palesemente errato, per evidente e grave inefficienza o per grave difetto di motivazione, che richieda un ricorso o un’istanza a cura dell’utente o contribuente, l’Amministrazione emittente è tenuta a rimborsare a ciascun utente ricorrente un importo di euro 50,00, salvo il maggior danno subito da determinarsi in sede giudiziale. Il rimborso può avvenire, su istanza dell’utente, anche formulata direttamente in sede di ricorso o di istanza principale, con compensazione dei crediti vantati nei confronti dell’utente dalla medesima Amministrazione oppure con versamento da effettuarsi entro 30 giorni dalla definizione dell’atto amministrativo mediante bonifico o vaglia sul conto indicato dall’utente.

Per una volta, il principio di sacrosanta giustizia per cui “chi sbaglia paga” verrebbe così applicato non solo all’utenza. Ma soprattutto, i costi dell’inefficienza ricadrebbero finalmente su chi la provoca, non su chi la subisce.





ARGOMENTO

Azione di regresso dell'Inail: non trovano applicazione le modifiche della Legge di bilancio sulla determinazione del quantum

Le modifiche determinate dalla L. n. 145/2018 non trovano applicazione in relazione agli infortuni sul lavoro verificatisi prima del 1° gennaio 2019: è quanto determinato dalla Corte di Cassazione che con l'ordinanza n. 11114/19 ha respinto il ricorso del datore di lavoro nei confronti della sentenza espressa in II grado.

Nella fattispecie in esame, la parte datoriale agiva contro l'azione di regresso intrapresa dall'Inail in relazione alle prestazioni erogate al lavoratore infortunato sul lavoro, per un ammontare complessivo di Euro 220.642,67 quantificato a titolo di danno biologico, patrimoniale e di indennità temporanea.

I fatti risalgono all'agosto del 2006, quando il lavoratore incaricato di eseguire lavorazioni edili ad un'altezza di circa 5 metri cadeva da un ponteggio privo delle dovute protezioni, che non erano tempestivamente state spostate nel luogo dell'avvenuto infortunio. Nel confermare quanto precedentemente determinato in Appello, la Suprema Corte si è espressa negativamente circa l'imputazione al lavoratore della responsabilità dell'accaduto in virtù di una presunta abnormalità del proprio comportamento: al contrario, *“l'omissione di cautele da parte dei lavoratori non è idonea ad escludere il nesso causale rispetto alla condotta colposa del datore di lavoro che non abbia provveduto all'adozione di tutte le misure di prevenzione rese necessarie dalle condizioni concrete*

di svolgimento del lavoro, non essendo né imprevedibile né anomala una dimenticanza dei lavoratori nell'adozione di tutte le cautele necessarie, con conseguente esclusione, in tale ipotesi, del c.d. rischio elettivo”.

Nel caso di specie, di conseguenza, la condotta colposa del lavoratore è giudicata come irrilevante, in quanto ogni normativa antinfortunistica è funzionale a *“prevenire le condizioni di rischio insite negli ambienti di lavoro e nella possibile negligenza, imprudenza o imperizia degli stessi lavoratori, destinatari della tutela”.*

Circa la richiesta economica spiccata dall'Inail nei confronti dell'azienda, la Suprema Corte non ha tenuto conto delle modifiche intercorse in virtù di quanto determinato dall'art. 1, co. 1126, Legge n. 145/2018, che ha definito come il danno differenziale dovuto in caso di infortuni e malattie professionali sia da quantificarsi senza operare distinzione alcuna tra la natura biologica o patrimoniale degli elementi del risarcimento del danno civilistico e dell'indennità: in sostanza, a seguito delle intercorse variazioni l'obbligo risarcitorio che grava sull'azienda comprende adesso unicamente la quota eccedente il complesso delle indennità liquidate dall'Inail all'infortunato, senza distinzione tra le diverse poste che le compongono. La Suprema Corte ha quindi determinato come dette modifiche, in quanto decorrenti dal 1° gennaio 2019, non possono retroagire a fatti riferiti a periodi precedenti.

Cass., sez. Lavoro,
19 aprile 2019, n. 11114

AUTORE

ANDREA DI NINO
Consulente del Lavoro in Milano



ARGOMENTO

Infortunio sul lavoro: quando il datore di lavoro è responsabile

La Cassazione penale si è trovata ad affrontare il caso di un dipendente di un mobilificio, assunto come commesso e venditore, che era stato adibito alla riparazione di un tetto fatiscente e coperto di amianto presso un altro mobilificio, di proprietà del padre del datore di lavoro del dipendente. Durante le operazioni di riparazione del tetto, il lavoratore ha subito una caduta di 5 metri riportando gravi lesioni personali, in quando sprovvisto dell'attrezzatura antinfortunistica oltre che delle competenze ed informazioni adeguate per lo svolgimento delle mansioni assegnategli.

Il datore di lavoro ha proposto ricorso in Cassazione, dopo essere stato condannato dalla Corte territoriale, dichiarandosi estraneo ai fatti, poiché non era a conoscenza del fatto che il proprio padre utilizzasse il lavoratore in modo improprio, adibendolo ad altre mansioni; in particolare, il datore di lavoro deduce che il giorno dell'evento non sapeva che il dipendente fosse stato incaricato delle operazioni di manutenzione del tetto di copertura.

La Cassazione penale, nell'analizzare la questione, ha affermato come la testimonianza del lavoratore possa essere considerata totalmente affidabile e veritiera: il dipendente infatti aveva dichiarato come

fosse una prassi affidare a lui mansioni diverse da quelle di addetto alla vendita, ed in particolare il compito di salire sul tetto per la manutenzione dell'immobile.

La Cassazione ha inoltre sottolineato come in capo al datore di lavoro vi siano dei precisi obblighi di vigilanza e di controllo, per cui egli ha il dovere di non esporre i dipendenti a rischi per l'incolumità personale, di adottare ogni misura antinfortunistica che si renda necessaria e di adibire i lavoratori unicamente alle mansioni per cui sono stati assunti. Di conseguenza, vi è responsabilità dell'imputato anche se l'ordine al dipendente di salire sul tetto è stato dato dal padre, avendo il datore di lavoro il preciso obbligo di intervenire preventivamente per evitare anche una condotta imprudente del lavoratore. Infatti, in tema di infortuni sul lavoro, il datore di lavoro risponde dell'infornio sia a titolo di colpa diretta, per non aver negligenemente impedito l'evento lesivo ed eliminato le condizioni di rischio, che a titolo di colpa indiretta, per aver erroneamente invocato a sua discriminante la responsabilità altrui, qualora le misure di prevenzione siano risultate inadeguate.

La Cassazione rigetta quindi il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese processuali.

Cass., sez. Penale,
8 maggio 2019, n. 19391

AUTORE

RICCARDO BELLOCCHIO
Consulente del Lavoro in Milano

ALESSIA ADELARDI
Ricercatrice del Centro
Studi e Ricerche

ARGOMENTO

Gravidanza insorta durante il periodo di preavviso: quali effetti sull'atto di licenziamento?

La Corte di Cassazione ha emesso un'ordinanza nella quale si legge come la gravidanza sopravvenuta durante il periodo di preavviso non costituisca causa di nullità del licenziamento per violazione dell'art. 54 del D.lgs. n. 151/2001.

Secondo la Corte territoriale il licenziamento, intimato per motivo oggettivo, si era perfezionato il 2.04.2004, alla data di ricevimento da parte della lavoratrice della

relativa lettera, sebbene l'efficacia dello stesso fosse stata posticipata alla scadenza (15.05.2004) del periodo di preavviso; ha individuato il momento di inizio dello stato oggettivo di gravidanza in base alla documentazione medica in atti e alla CtU svolta in primo grado, anziché secondo la presunzione legale di cui al D.P.R. n. 1026 del 1975, art. 4, adoperata dal Tribunale e riferita a trecento giorni prima della data presunta del parto; ►

Cass., sez. Lavoro,
19 aprile 2019, n. 9268

AUTORE

D. MORENA MASSAINI
Consulente del Lavoro in Milano





ha accertato come l'inizio dello stato oggettivo di gravidanza risalisse al 15.4.2004, data successiva all'intimazione del recesso.

Avverso tale sentenza la lavoratrice ha proposto ricorso cui ha resistito con controricorso il datore di lavoro.

Gli Ermellini richiamano a tale proposito il consolidato orientamento della Corte che sostiene come il licenziamento - negozio unilaterale recettizio - si perfezioni nel momento in cui la manifestazione di volontà del datore di lavoro recedente giunge a conoscenza del lavoratore, anche se l'efficacia - vale a dire la produzione dell'effetto tipico, consistente nella risoluzione del rapporto di lavoro - viene differita ad un momento successivo.

Da tali premesse discende che la verifica delle condizioni legittimanti l'esercizio del potere di recesso deve essere compiuta con riferimento al momento in cui detto negozio unilaterale si è perfezionato e non già con riguardo, ove il licenziamento sia stato intimato con preavviso, al successivo momento della scadenza del preavviso stesso.

Corretto, dunque, l'operato della Corte territoriale che si è attenuta ai principi appena enunciati ed ha escluso la nullità del licenziamento, ai sensi del D.lgs. n. 151 del 2001, art. 54, sul rilievo che al momento in cui lo stesso è stato intimato e si è perfezionato (2.04.2004) la lavoratrice non si trovasse oggettivamente in stato di gravidanza.

Corretto altresì l'operato della Corte di Appello che ha fatto leva anche sulla formulazione letterale dell'art. 54 cit., comma 5, che sancisce la nullità del licenziamento per violazione del relativo divieto avendo riguardo al momento in cui lo stesso è "intimato" (dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro nonché fino al compimento di un anno di età del bambino) e non al momento di produzione degli effetti.

Gli Ermellini richiamano inoltre due pas-

saggi fondamentali e granitici:

1) è stato più volte affermato (Cass. n. 7369 del 2005; n. 10272 del 2003) che dall'applicazione del principio di sospensione del rapporto di lavoro in presenza degli eventi di cui all'art. 2110 c.c. (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio), per il periodo previsto dalla legge, dal contratto collettivo, dagli usi o secondo equità, discende, in riferimento al licenziamento con preavviso, la sospensione - fin dal momento della sua intimazione - dell'efficacia del licenziamento nel caso di malattia (infortunio, gravidanza, puerperio) del lavoratore già in atto, e la sospensione della decorrenza del periodo di preavviso in caso in cui detti eventi siano sopravvenuti;

2) è stato ulteriormente precisato (Cass. n. 9896 del 2003) che la sospensione del termine di preavviso del licenziamento durante il decorso della malattia del lavoratore, con conseguente inefficacia del licenziamento fino alla cessazione della malattia o dell'esaurimento del periodo di comporto, costituisce un effetto che deriva direttamente dalla legge e, quindi, si produce per il solo fatto della sussistenza dello stato morboso, indipendentemente dalla comunicazione della malattia che, di regola, a seconda della disciplina collettiva, può essere effettuata entro tre giorni dall'insorgenza.

Ciò premesso, lo stato di gravidanza, insorto durante il periodo di preavviso, se pure non è causa di nullità del licenziamento ai sensi dell'art. 54 cit. costituisce evento idoneo, ai sensi dell'art. 2110 c.c., a determinare la sospensione del periodo di preavviso; difatti il licenziamento intimato durante lo stato di gravidanza rientra nel divieto posto dal citato art. 54 che ne sancisce la nullità, mentre la gravidanza intervenuta nel corso del periodo di preavviso "lavorato", come nel caso di specie, è attratta nella disciplina dell'art. 2110 c.c. e comporta gli effetti sospensivi ivi previsti.