

Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA n. 2



COVID-19: CHE FARE

PAG. 2

Dottrina

◆ **Un buco nero nella forza lavoro: il mix tra denatalità e bassi tassi di occupazione potenzialmente drammatico per il nostro mercato del lavoro**
 DI MIRKO ALTIMARI PAG. 20

◆ **Giustificato motivo oggettivo, repêchage e somministrazione. Analisi di un licenziamento individuale sui generis**
 DI FEDERICO AVANZI PAG. 23

◆ **La Corte di Cassazione**

◆ **ha deciso: i riders possono beneficiare delle stesse tutele previste per i lavoratori subordinati**
 DI GIUSEPPE MAGADDINO PAG. 25

◆ **Appalti a solidarietà sempre più ampia**
 DI MAURO PARISI PAG. 30

◆ **La circolare Inps sul registro nazionale degli aiuti di stato**
 DI ALBERTO BORELLA PAG. 32

◆ **Mobbing lavorativo: elementi caratterizzanti e oneri probatori**

◆ **a carico delle parti**
 DI SABRINA PAGANI PAG. 36

◆ **Ritenute fiscali in appalto: fra legge e prassi la patetica mazurka dell'illogicità**
 DI ANDREA ASNAGHI PAG. 38

◆ **Le piattaforme di food delivery in Italia: un'indagine sulla nascita delle relazioni industriali nel settore**
 DI LUCA DI SEVO PAG. 42

◆ **Il nuovo diritto sindacale 4.0**
 DI ANTONELLA ROSATI PAG. 44

Rubriche

◆ **IL PUNTO** PAG. 2

◆ **SENZA FILTRO**
 Succede a Belpaesi
 DI ANDREA ASNAGHI PAG. 46

◆ **UNA PROPOSTA AL MESE**
 I soci e il lavoro nelle (loro) società
 DI ANDREA ASNAGHI PAG. 48

◆ **LA PAROLA AI VINCITORI DEL PREMIO LETTERARIO DEL CONSIGLIO DELL'ORDINE DI MILANO "IL LAVORO TRA LE RIGHE"**
 Intervento di Angelo Zambelli, vincitore della III edizione, sezione "Diritto del lavoro"
 DI ANGELO ZAMBELLI PAG. 59



ISTITUITA LA QUARTA EDIZIONE DEL PREMIO LETTERARIO PAG. 62

Sentenze

◆ **Credito del lavoratore e tutela monitoria ex art. 1676 c.c.**
 DI STEFANO GUGLIELMI PAG. 50

◆ **Licenziamento del dirigente: il termine di impugnazione si applica al solo caso di nullità**
 DI ANDREA DI NINO PAG. 50

◆ **La definizione di "datore di lavoro" in tema di violazioni di norme sulla sicurezza**
 DI CLARISSA MURATORI PAG. 51

◆ **Licenziamento illegittimo: risarcimento invece della reintegra se il ccnl nulla**

prevede? DI LUIGI DEGAN PAG. 52
 ◆ **L'occasione di lavoro' e indennizzabilità dell'infortunio in itinere** DI ALESSANDRO GAGGERO PAG. 53

◆ **La violazione di regole comportamentali può essere sanzionata solo se portata a conoscenza**

dei dipendenti DI ANGELA LAVAZZA PAG. 54
 ◆ **Criteri di scelta in caso di licenziamenti collettivi**
 DI LUCIANA MARI PAG. 55

◆ **Condotta gravemente lesiva del rapporto fiduciario: il licenziamento è lecito** DI ELENA PELLEGGATA PAG. 55

◆ **Videosorveglianza sul luogo di lavoro: esclusa la funzione esimente del consenso dei lavoratori**
 DI ROBERTA SIMONE PAG. 56

◆ **Licenziamento intimato per rissa ritenuto sproporzionato**
 DI VERONICA PAGANO PAG. 57

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
redaz.sintesi@gmail.com
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 Corra,
Valentina Curatolo, Dolores D'Addario,
Simone Di Liello, Mariagrazia di Nunzio,
Potito di Nunzio, Chiara Favalaro,
Valentina Fontana, Roberta Garascia,
Alessandro Graziano, Paolo Lavagna,
Stefano Lunghi, Nicola Mancini,
Sara Mangiarotti, Giuseppe Mastalli,
Caterina Matarca, Elena Reja, Paolo Reja,
Emilia Scalise, Daniela Stochino, Moira Tacconi

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

Con il sostegno di



Unione Provinciale di Milano

COVID-19: CHE FARE

Cari Colleghi,

Dedico questo editoriale al grave problema dell'**infezione da Coronavirus** che sta colpendo la popolazione italiana e in particolar modo il nostro territorio.

Un pensiero particolare anche ai colleghi della provincia di Lodi che sono in "domicilio forzato" per 15 giorni e non possono frequentare i loro studi per garantire gli adempimenti e le scadenze annuali che sono ormai prossime. Al collega Presidente del Consiglio Provinciale di Lodi ho espresso tutta la nostra solidarietà e il nostro aiuto per qualsiasi bisogno o necessità. Ai Dirigenti nazionali di Categoria abbiamo chiesto di adoperarsi per una proroga delle scadenze.

Certo, nessuno si aspettava una situazione simile ma ormai dobbiamo pensare solo a contenerla e a non fare azioni che possano favorire il diffondersi della malattia.

Mettiamo in atto tutte le azioni atte a limitare gli spostamenti (*smart working*, telelavoro) oppure misure straordinarie di igiene nei luoghi di lavoro.

Anche se seguiamo con attenzione tutti gli avvenimenti e i suggerimenti che ci giungono dai *social media*, qui di seguito riportiamo alcuni passi dell'ordinanza della Regione Lombardia in merito alle prescrizioni relative ai Comuni interessati dal contagio (vedi intero provvedimento nelle pagine a seguire). Ci sono altre ordinanze, invece, che riguardano l'intera Regione e che hanno previsto la chiusura delle scuole e delle università e sono reperibili sui siti della Regione Lombardia. Infine, alcune **sintetiche norme relative al rapporto di lavoro**.

L'ordinanza ha reso obbligatoria la:

1. sospensione di tutte le manifestazioni pubbliche, di qualsiasi natura, comprese le cerimonie religiose;
2. sospensione di tutte le attività commerciali, ad esclusione di quelle di pubblica utilità e dei servizi essenziali di cui agli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n.146, fatto salvo quanto disposto nei punti successivi;
3. **sospensione delle attività lavorative per le imprese dei comuni sopraindicati, ad esclusione di quelle che erogano servizi essenziali tra cui la zootecnia, e di quelle che possono essere svolte al proprio domicilio (quali, ad esempio, quelle svolte in telelavoro);**
4. **sospensione dello svolgimento delle attività lavorative per i lavoratori residenti nei comuni sopraindicati, an-**



che al di fuori dell'area indicata, ad esclusione di quelli che operano nei servizi essenziali;

5. sospensione della partecipazione ad attività ludiche e sportive per i cittadini residenti nei predetti comuni indipendentemente dal luogo di svolgimento della manifestazione;
6. sospensione dei servizi educativi dell'infanzia e delle scuole di ogni ordine e grado nei comuni sopraindicati;
7. sospensione della frequenza delle attività scolastiche e dei servizi educativi da parte della popolazione residente nei comuni sopracitati, con l'esclusione della frequenza dei corsi telematici universitari;
8. interdizione delle fermate dei mezzi pubblici nei comuni sopra indicati.

I Comuni interessati dall'Ordinanza sono i seguenti: Codogno - Castiglione d'Adda - Casalpusterlengo - Maleo - Fombio - Bertonico - Castelgerundo - Terranova dei Passerini - Somaglia - San Fiorano.

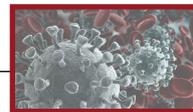
Pubblichiamo, di seguito, anche un **documento del Ministero della Salute e dall'Istituto Superiore di Sanità**, che suggerisce i comportamenti da osservare in questi casi.

Relativamente ai rapporti di lavoro che in qualche modo verranno sospesi duran-

te questa situazione di emergenza, ritengo opportuno ricordare sinteticamente che:

- 1) nel caso di sospensione dell'attività lavorativa a seguito di ordinanza da parte delle autorità pubbliche, il rapporto di lavoro viene sospeso e il datore di lavoro non ha l'obbligo del pagamento della retribuzione, salvo il caso in cui si possa accedere alla CIG o ad ammortizzatori in deroga che ad oggi non sono previsti. Sicuramente è possibile l'utilizzo delle ferie o altri permessi maturati dal lavoratore. Stessa cosa avviene se il lavoratore fosse impossibilitato alla prestazione perché costretto a casa da una ordinanza. L'assenza sarà giustificata ma non retribuita, salvo il godimento di ferie e permessi maturati dal lavoratore;
- 2) nel caso di volontaria sospensione dell'attività lavorativa da parte dell'azienda, il lavoratore mantiene il diritto alla retribuzione avendo il datore di lavoro rifiutato la prestazione lavorativa; a contrario, nel caso in cui il lavoratore volesse volontariamente sospendere l'attività, l'assenza potrà essere giustificata ma non retribuita.

Fin qui le norme di diritto in materia di rapporti di lavoro e, in attesa di annunciati provvedimenti normativi di sostegno, ricordiamo che condizioni di miglior favore sono sempre possibili.



Ministero della Salute

Il Ministro della Salute
di Intesa con il Presidente della Regione Lombardia

Visti gli articoli 32, 117, comma 2, lettera q) e 118 della Costituzione;

Visto l'articolo 168 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea;

Visto l'articolo 32 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, recante Istituzione del Servizio Sanitario Nazionale, a norma del quale *“Il Ministro della sanità può emettere ordinanze di carattere contingibile e urgente, in materia di igiene e sanità pubblica e di polizia veterinaria, con efficacia estesa all'intero territorio nazionale o a parte di esso comprendente più regioni.”*

Vista l'ordinanza del Ministro della Salute del 25 gennaio 2020, pubblicata nella G.U. serie generale, n. 21 del 27 gennaio 2020;

Vista l'ordinanza del Ministro della Salute del 30 gennaio 2020, pubblicata nella G.U. serie generale, n. 26 del 1° febbraio 2020;

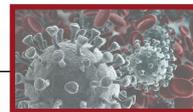
Viste le circolari della Direzione Generale della Prevenzione Sanitaria del Ministero della Salute, prot. n. 1997 del 22 gennaio 2020, prot. n. 2265 del 24 gennaio 2020, prot. n. 2302 del 27 gennaio 2020, prot. n. 2993 del 31 gennaio 2020, prot. n. 3187 del 1° febbraio 2020, prot. n. 3190 del 3 febbraio 2020, prot. n. 4001 dell'8 febbraio 2020, prot. n. 5257 del 20 febbraio 2020;

Vista la delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020, con la quale è stato dichiarato, per sei mesi, lo stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili;

Vista l'ordinanza del Capo del Dipartimento della Protezione Civile n. 630 del 3 febbraio 2020, recante *“Primi interventi urgenti di Protezione Civile in relazione all'emergenza relativa al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili”*;

Preso atto che nelle giornate del 20 e 21 febbraio 2020 sono stati accertati alcuni casi di infezione da coronavirus COVID19 inerenti a pazienti ricoverati presso gli ospedali di Codogno e Lodi;

Considerato pertanto che sussiste un cluster di infezione nei comuni di Codogno e Castiglione d'Adda, contigui ai comuni di Casalpusterlengo, Fombio, Maleo, Somaglia, Bertonico, Terranova dei Passerini, Castelgerundo e San Fiorano;



Considerato che è in corso la completa definizione della catena epidemiologica nel contesto lombardo e che non può escludersi il coinvolgimento di più ambiti del territorio nazionale in assenza di immediate misure di contenimento;

Preso atto del carattere diffusivo dell'epidemia e del notevole incremento dei casi e dei decessi notificati all'Organizzazione Mondiale della Sanità;

Ritenuto pertanto che ricorrono le condizioni di necessità ed urgenza di cui al richiamato articolo 32 legge 833/78 che giustificano l'adozione di misure eccezionali volte a ridurre il rischio di contagio;

Ritenuto necessario e urgente rafforzare ulteriormente le misure di sorveglianza sanitarie adottate, per il periodo di tempo necessario e sufficiente a prevenire, contenere e mitigare la diffusione di malattia infettiva diffusa COVID -19;

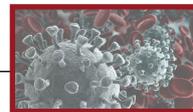
Considerato che le organizzazioni sanitarie internazionali indicano in quattordici giorni il tempo di incubazione;

Valutate le soluzioni tecniche possibili per il potenziamento della sorveglianza sanitaria necessaria, nel rispetto dei principi di precauzione e proporzionalità, coerentemente con le raccomandazioni dettate dall'Organizzazione Mondiale della Sanità e dal centro europeo per la prevenzione ed il controllo delle malattie;

dispone quanto segue:

per i comuni di Codogno, Castiglione d'Adda, Casalpusterlengo, Fombio, Maleo, Somaglia, Bertonico, Terranova dei Passerini, Castelgerundo e San Fiorano è resa obbligatoria la:

- 1) Sospensione di tutte le manifestazioni pubbliche, di qualsiasi natura, comprese le cerimonie religiose;
- 2) Sospensione di tutte le attività commerciali, ad esclusione di quelle di pubblica utilità e dei servizi essenziali di cui agli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n.146, fatto salvo quanto disposto nei punti successivi;
- 3) Sospensione delle attività lavorative per le imprese dei comuni sopraindicati, ad esclusione di quelle che erogano servizi essenziali tra cui la zootecnia, e di quelle che possono essere svolte al proprio domicilio (quali, ad esempio, quelle svolte in telelavoro);
- 4) Sospensione dello svolgimento delle attività lavorative per i lavoratori residenti nei comuni sopraindicati, anche al di fuori dell'area indicata, ad esclusione di quelli che operano nei servizi essenziali;
- 5) Sospensione della partecipazione ad attività ludiche e sportive per i cittadini residenti nei predetti comuni indipendentemente dal luogo di svolgimento della manifestazione;
- 6) Sospensione dei servizi educativi dell'infanzia e delle scuole di ogni ordine e grado nei comuni sopraindicati;
- 7) Sospensione della frequenza delle attività scolastiche e dei servizi educativi da parte della popolazione residente nei comuni sopracitati, con l'esclusione della frequenza dei corsi telematici universitari;



8) Interdizione delle fermate dei mezzi pubblici nei comuni sopra indicati.

I lavoratori impiegati nei servizi essenziali sono ammessi al lavoro previa verifica quotidiana dello stato di salute, con riguardo ai sintomi e segni della COVID19 a cura dei datori di lavori.

La valutazione in merito al mantenimento e/o alla modifica delle presenti misure viene quotidianamente effettuata congiuntamente dal Tavolo di coordinamento di Regione Lombardia congiuntamente con le Autorità centrali.

Il Prefetto di Lodi è incaricato dell'esecuzione della presente ordinanza.

Milano, 21 febbraio 2020

Attilio Fontana


Roberto Speranza




CORONAVIRUS

nuovo coronavirus

Dieci comportamenti da seguire

- 1 Lavati spesso le mani
- 2 Evita il contatto ravvicinato con persone che soffrono di infezioni respiratorie acute
- 3 Non toccarti occhi, naso e bocca con le mani
- 4 Copri bocca e naso se starnutisci o tossisci
- 5 Non prendere farmaci antivirali né antibiotici, a meno che siano prescritti dal medico
- 6 Pulisci le superfici con disinfettanti a base di cloro o alcol
- 7 Usa la mascherina solo se sospetti di essere malato o assisti persone malate
- 8 I prodotti MADE IN CHINA e i pacchi ricevuti dalla Cina non sono pericolosi
- 9 Contatta il **numero verde 1500** se hai febbre o tosse e sei tornato dalla Cina da meno di 14 giorni
- 10 Gli animali da compagnia non diffondono il nuovo coronavirus

1 Lavati spesso le mani

Il lavaggio e la disinfezione delle mani sono decisivi per prevenire l'infezione.

Le mani vanno lavate con acqua e sapone per almeno 20 secondi.

Se non sono disponibili acqua e sapone, è possibile utilizzare anche un disinfettante per mani a base di alcol al 60%.

Lavarsi le mani elimina il virus.

2 Evita il contatto ravvicinato con persone che soffrono di infezioni respiratorie acute

Mantieni almeno un metro di distanza dalle altre persone, in particolare quando tossiscono o starnutiscono o hanno la febbre, perché il virus è contenuto nelle goccioline di saliva e può essere trasmesso a distanza ravvicinata.

3 Non toccarti occhi, naso e bocca con le mani

Il virus si trasmette principalmente per via respiratoria, ma può entrare nel corpo anche attraverso gli occhi, il naso e la bocca, quindi evita di toccarli con le mani non ben lavate.

Le mani, infatti, possono venire a contatto con superfici contaminate dal virus e trasmetterlo al tuo corpo.



CORONAVIRUS

4 Copri bocca e naso se starnutisci o tossisci

Se hai un'infezione respiratoria acuta, evita contatti ravvicinati con le altre persone, tossisci all'interno del gomito o di un fazzoletto, preferibilmente monouso, indossa una mascherina e lavati le mani. Se ti copri la bocca con le mani potresti contaminare oggetti o persone con cui vieni a contatto.

5 Non prendere farmaci antivirali né antibiotici a meno che siano prescritti dal medico

Allo stato attuale non ci sono evidenze scientifiche che l'uso dei farmaci antivirali prevenga l'infezione da nuovo coronavirus (SARS-CoV-2). Gli antibiotici non funzionano contro i virus, ma solo contro i batteri. Il SARS-CoV-2 è, per l'appunto, un virus e quindi gli antibiotici non vengono utilizzati come mezzo di prevenzione o trattamento, a meno che non subentrino co-infezioni batteriche.



6 Pulisci le superfici con disinfettanti a base di cloro o alcol

I disinfettanti chimici che possono uccidere il nuovo coronavirus (SARS-CoV-2) sulle superfici includono disinfettanti a base di candeggina / cloro, solventi, etanolo al 75%, acido peracetico e cloroformio.

Il tuo medico e il tuo farmacista sapranno consigliarti.



CORONAVIRUS

7 Usa la mascherina solo se sospetti di essere malato o assisti persone malate

L'Organizzazione Mondiale della Sanità raccomanda di indossare una mascherina solo se sospetti di aver contratto il nuovo coronavirus, e presenti sintomi quali tosse o starnuti, o se ti prendi cura di una persona con sospetta infezione da nuovo coronavirus (viaggio recente in Cina e sintomi respiratori).

USO della MASCHERINA

Aiuta a limitare la diffusione del virus, ma deve essere adottata in aggiunta ad altre misure di igiene quali il lavaggio accurato delle mani per almeno 20 secondi. Non è utile indossare più mascherine sovrapposte.

8 I prodotti MADE IN CHINA e i pacchi ricevuti dalla Cina non sono pericolosi

L'Organizzazione Mondiale della Sanità ha dichiarato che le persone che ricevono pacchi dalla Cina non sono a rischio di contrarre il nuovo coronavirus, perché non è in grado di sopravvivere a lungo sulle superfici. A tutt'oggi non abbiamo alcuna evidenza che oggetti, prodotti in Cina o altrove, possano trasmettere il nuovo coronavirus (SARS-CoV-2).



CORONAVIRUS

9 Contatta il numero verde 1500 se hai febbre o tosse e sei tornato dalla Cina da meno di 14 giorni

Il periodo di incubazione del nuovo coronavirus è compreso tra 1 e 14 giorni. Se sei tornato da un viaggio in Cina da meno di 14 giorni, o sei stato a contatto con persone tornate dalla Cina da meno di 14 giorni, e ti viene febbre, tosse, difficoltà respiratorie, dolori muscolari, stanchezza chiama il numero verde 1500 del Ministero della Salute per avere informazioni su cosa fare. Indossa una mascherina, se sei a contatto con altre persone, usa fazzoletti usa e getta e lavati bene le mani.

10 Gli animali da compagnia non diffondono il nuovo coronavirus

Al momento, non ci sono prove che animali da compagnia come cani e gatti possano essere infettati dal virus. Tuttavia, è sempre bene lavarsi le mani con acqua e sapone dopo il contatto con gli animali da compagnia.

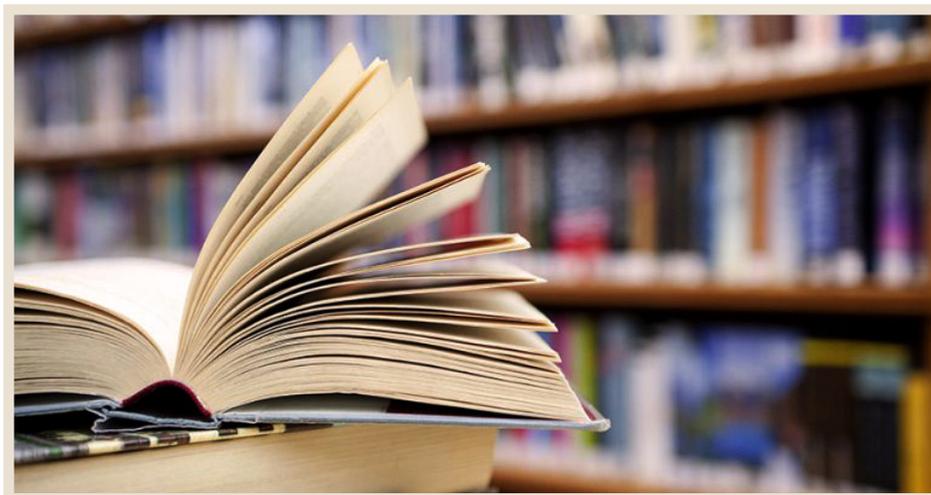


Testi rielaborati dalla Task Force Comunicazione ISS su fonti di: Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), European Centre for Disease Prevention and Control (ECDC) e Istituto Superiore di Sanità (ISS)

Progetto grafico: Servizio Comunicazione Scientifica - Istituto Superiore di Sanità

© Istituto Superiore di Sanità • febbraio 2020





ESAMI DI STATO

per l'abilitazione all'esercizio della professione di consulente del lavoro

Con Decreto direttoriale (30.1.2020) della Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali è stata indetta, per l'anno 2020, la sessione degli esami di Stato per l'abilitazione all'esercizio della professione di consulente del lavoro.

Le date degli esami sono le seguenti

- **3 SETTEMBRE 2020:** prova scritta in diritto del lavoro e legislazione sociale;
- **4 SETTEMBRE 2020:** prova teorico-pratica in diritto tributario.

Si segnala che da quest'anno la procedura di presentazione delle domande di ammissione avviene **“esclusivamente in modalità telematica”**.

A tal fine, sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è accessibile la procedura da seguire per la presentazione della domanda. L'accesso “alla procedura avverrà esclusivamente tramite le credenziali SPID, che garantiranno anche la firma del candidato sulla domanda”.

La data di scadenza per l'invio delle domande è fissata alle **ore 24:00 di giovedì 16 luglio 2020**.

Inoltre, si segnala che da questo anno la prova orale verterà anche sulla seguente materia: ordinamento professionale e deontologia.





IL DIRETTORE GENERALE

D.D. n. 1 / 2020

VISTA la legge 11 gennaio 1979, n. 12, recante *"Norme per l'ordinamento della professione di consulente del lavoro"*;

VISTO il d.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, *"Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa"*;

VISTA la legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modificazioni, recante *"Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi"*;

VISTO il d.P.R. 7 agosto 2012, n. 137, *"Regolamento recante la riforma degli ordinamenti professionali, a norma dell'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148"*;

VISTO il d.P.C.M. 14 febbraio 2014, n. 121, *"Regolamento di organizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali"* e il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 4 novembre 2014, di attuazione del richiamato d.P.C.M.;

VISTI l'articolo 1 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149, recante *"Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183"*, che prevede l'istituzione, ai sensi dell'articolo 8, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro;

VISTO il d.P.C.M. in data 23 febbraio 2016, recante: *"Disposizioni per l'organizzazione delle risorse umane e strumentali per il funzionamento dell'Agenzia Unica per le ispezioni del lavoro"*;

VISTO altresì il d.P.R. 26 maggio 2016, n. 109, *"Regolamento recante approvazione dello Statuto dell'Ispettorato nazionale del lavoro"*;

ACQUISITO il concerto con i Ministeri della giustizia e dell'università e della ricerca in sede di Conferenza dei servizi indetta, ai sensi degli articoli 14 e seguenti della legge n. 241 del 1990, per il giorno 18 dicembre 2019, per l'approvazione del presente decreto contenente, ai sensi dell'articolo 3, ultimo comma, della legge n. 12 del 1979, le modalità e i programmi degli esami di Stato per l'abilitazione all'esercizio della professione di consulente del lavoro, per l'anno 2020;

TENUTO CONTO, altresì, che alla Conferenza dei servizi del 18 dicembre 2019 ha partecipato anche il rappresentante dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro al fine di garantire la necessaria collaborazione degli ispettorati territoriali individuati come sede d'esame per il regolare funzionamento delle commissioni, nonché gli adempimenti conseguenti allo svolgimento delle prove, in ottemperanza a quanto previsto nella convenzione del 25 novembre 2019 stipulata tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro;

D E C R E T A

Art. 1

(Sessione degli esami di abilitazione per l'anno 2020)

1. Ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 gennaio 1979, n. 12 è indetta, per l'anno 2020, la sessione degli esami di Stato per l'abilitazione all'esercizio della professione di consulente del lavoro. Le prove d'esame avranno luogo presso gli Ispettorati interregionali del lavoro di MILANO VENEZIA, ROMA e NAPOLI, presso gli Ispettorati territoriali di ANCONA, AOSTA, BARI, BOLOGNA, CAGLIARI, CAMPOBASSO, FIRENZE, GENOVA, L'AQUILA, PERUGIA, POTENZA, REGGIO CALABRIA, TORINO e TRIESTE nonché presso la Regione Sicilia - Dipartimento Regionale del Lavoro, dell'Impiego, dell'Orientamento, dei Servizi e delle Attività Formative - e le Province Autonome di BOLZANO - Ufficio tutela sociale del lavoro e di TRENTO - Servizio lavoro.
2. Al fine di assicurare lo svolgimento delle prove d'esame a livello territoriale, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali si avvale, anche ai sensi della convenzione del 25 novembre 2019 e dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, degli uffici dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ove sono costituite le commissioni esaminatrici.
3. I dirigenti degli uffici di cui al comma 1 provvedono, con successivi decreti, alla costituzione delle commissioni esaminatrici per l'anno 2020 e assicurano, altresì, le procedure necessarie a garantire lo svolgimento degli esami secondo quanto previsto dall'articolo 3 della legge 11 gennaio 1979, n. 12.

Art. 2

(Contenuti e modalità di svolgimento delle prove d'esame)

1. L'esame per l'abilitazione all'esercizio della professione di consulente del lavoro ha carattere teorico-pratico e si compone di due prove scritte e di una prova orale.
2. Le due prove scritte consistono nello svolgimento di un tema sulle materie del diritto del lavoro e della legislazione sociale e in una prova teorico-pratica sui temi del diritto tributario, scelti dalla commissione esaminatrice.
3. La prova orale verte sulle seguenti materie e gruppi di materie:
 - 1) diritto del lavoro;
 - 2) legislazione sociale;
 - 3) diritto tributario ed elementi di ragioneria, con particolare riguardo alla rilevazione del costo del lavoro e alla formazione del bilancio;
 - 4) elementi di diritto privato, pubblico e penale;
 - 5) ordinamento professionale e deontologia.
4. Per lo svolgimento di ciascuna delle due prove scritte sono assegnate al candidato sette ore, dal momento della dettatura. I candidati possono consultare i testi di legge non commentati e autorizzati dalla commissione esaminatrice e i dizionari.

Art. 3

1. Le prove scritte avranno inizio alle ore 8:30 antimeridiane presso le sedi che saranno indicate dagli uffici di cui all'articolo 1, nei seguenti giorni:
 - 3 settembre 2020:** prova scritta in diritto del lavoro e legislazione sociale;
 - 4 settembre 2020:** prova teorico-pratica in diritto tributario.
2. Le sedi di svolgimento degli esami saranno pubblicate sul sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'indirizzo: *www.lavoro.gov.it*, sezione "Avvisi e bandi" fino alla data di inizio degli stessi.
3. I candidati dovranno presentarsi muniti di valido documento di riconoscimento.

Art. 4

(Domanda di ammissione e requisiti di partecipazione)

1. La domanda di ammissione all'esame di Stato dovrà essere presentata esclusivamente in modalità telematica. A tal fine, a decorrere dal 3 febbraio 2020, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali renderà disponibile sul sito internet istituzionale *www.lavoro.gov.it* la procedura per presentare la domanda telematica secondo il modello allegato al presente decreto.
2. L'accesso alla procedura avverrà esclusivamente tramite le credenziali *SPID*, che garantiranno anche la firma del candidato sulla domanda.
3. La domanda dovrà essere integralmente compilata ed inviata, a pena di inammissibilità, **entro il 16 luglio 2020**, inserendo nell'apposito campo il seriale contenuto nella marca da bollo del valore di euro 16,00 (sedici/00).
4. In caso di errata o inesatta compilazione della domanda, è consentito al candidato di procedere alla rettifica della stessa entro il termine di 30 giorni dalla data di invio. Entro il medesimo termine il candidato può effettuare l'annullamento della domanda inviata.
5. I candidati possono sostenere l'esame di Stato esclusivamente nella regione o nella provincia autonoma di residenza anagrafica, a pena di esclusione ovvero di nullità della prova.
6. Nella domanda di ammissione il candidato, sotto la propria responsabilità, dovrà dichiarare:

6.1.

- a) cognome e nome, luogo e data di nascita;
- b) residenza anagrafica;
- c) recapito presso il quale desidera ricevere le comunicazioni relative al concorso, con l'esatta indicazione del codice di avviamento postale, nonché il recapito telefonico e l'eventuale indirizzo di Posta Elettronica Certificata - PEC. A tal fine il candidato è tenuto a comunicare tempestivamente con la medesima modalità telematica ogni variazione della residenza, del recapito telefonico o dell'indirizzo.

L'Amministrazione non assume alcuna responsabilità per i casi di inesatta o incompleta indicazione del recapito da parte del candidato o di mancata o tardiva comunicazione del cambiamento dell'indirizzo indicato nella domanda;

- d) di essere cittadino italiano o comunitario ovvero familiare di cittadini italiani o comunitari non aventi la cittadinanza di uno Stato membro che siano titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, ovvero cittadini stranieri, ivi compresi quelli beneficiari di protezione internazionale ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera *a-bis*), del decreto legislativo n. 251 del 2007, in possesso di permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo.

6.2.

Di essere in possesso di uno dei seguenti titoli di studio individuati alla lettera *d*) dell'articolo 3, comma 2, della legge n. 12 del 1979, così come esplicitati nel parere n. 1540 del 23 ottobre 2012 rilasciato a tal fine dal Ministero dell'università e della ricerca - Consiglio Universitario Nazionale (CUN):

A. diploma di laurea quadriennale in giurisprudenza, in scienze economiche e commerciali o in scienze politiche ovvero diploma universitario o laurea triennale in consulenza del lavoro;

B. laurea triennale o laurea magistrale (LM) tra quelle appartenenti alle seguenti classi di cui al parere del CUN n. 1540 del 23 ottobre 2012:

- Classe L-14: scienze dei servizi giuridici;
 - Classe L-16: scienze dell'amministrazione e dell'organizzazione;
 - Classe L-18: scienze dell'economia e della gestione aziendale;
 - Classe L-33: scienze economiche;
 - Classe L-36: scienze politiche e delle relazioni internazionali.
- Laurea magistrale appartenente a:
- Classe LM-56: scienze dell'economia;
 - Classe LM-62: scienze della politica;
 - Classe LM-63: scienze delle pubbliche amministrazioni;
 - Classe LM-77: scienze economico-aziendali;
 - Classe LMG-01 delle lauree magistrali in giurisprudenza.

C. I titoli di studio equiparati di cui ai decreti del Ministro dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, del 9 luglio 2009; i titoli di studio equiparati ai sensi del decreto interministeriale 11 novembre 2011, nonché i titoli del vecchio ordinamento equipollenti a quelli di cui alla lettera A.

D. Oltre alle ipotesi sopra menzionate, sono ammessi coloro che abbiano già ottenuto il riconoscimento di idoneità del proprio titolo di studio da parte Consiglio Universitario Nazionale cui abbiano fatto specifica richiesta o che, avendo ottenuto il certificato di compiuta pratica o essendo iscritti al registro dei praticanti dei consulenti del lavoro entro il 22 gennaio 2013, data di pubblicazione del primo bando di recepimento del menzionato parere del CUN n. 1540 del 23 ottobre 2012, otterranno il relativo parere ove necessario, nonché coloro che abbiano conseguito i titoli di studio di laurea quadriennale in sociologia e di laurea, classe 14, in scienze e tecniche della comunicazione e che abbiano ottenuto il certificato di compiuta pratica o risultino iscritti al registro dei praticanti dei consulenti del lavoro entro la predetta data del 22 gennaio 2013.

E. I candidati che siano in possesso di un titolo di studio conseguito in uno Stato diverso dall'Italia dovranno produrre attestato di idoneità ottenuto in Italia da parte degli organi competenti, ai sensi del d.P.R. n. 189 del 2009 per l'accesso al tirocinio.

6.3.

Di essere in possesso o di aver richiesto al competente consiglio provinciale dei consulenti del lavoro il certificato di compimento della pratica professionale.

7. I requisiti prescritti, salvo quelli per i quali sia data una indicazione diversa alla lett. D) del precedente punto 4.2, devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione agli esami.

8. Alla domanda deve essere allegata, a pena di non ammissione all'esame, copia della ricevuta attestante il pagamento della tassa di euro 49,58, dovuta ai sensi dell'articolo 4 della legge 8 dicembre 1956, n. 1378, nonché del d.P.C.M. 21 dicembre 1990, da versarsi con le modalità di cui al decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 237 (codice tributo 729 T);

9. Il candidato dovrà, altresì, dichiarare di essere a conoscenza della responsabilità penale in caso di dichiarazioni mendaci o contenenti dati non più rispondenti a verità, ai sensi dell'articolo 76 del d.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 e dell'articolo 489 c.p..

10. I candidati sono ammessi agli esami con riserva di accertamento dei requisiti dichiarati da parte degli Uffici competenti alla ricezione delle domande, ai sensi degli articoli 71 e 75 del d.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445.

Art. 5

(Ausili ed altre esigenze per le prove d'esame)

1. I candidati con disabilità possono sostenere le prove con gli ausili e i tempi aggiuntivi necessari in relazione alla specifica disabilità, ai sensi dell'articolo 20 della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tale esigenza deve essere rappresentata nella domanda di ammissione, utilizzando a tal fine il campo "Altre informazioni", con l'indicazione del tipo di supporto richiesto.

2. Alla candidata che necessiti di un periodo per allattamento, potranno essere assegnati tempi aggiuntivi per lo svolgimento delle prove, di durata pari al periodo stesso. Tale esigenza dovrà essere tempestivamente rappresentata alla commissione esaminatrice.

Art. 6

(Valutazione dei candidati)

1. Ai fini della valutazione del candidato ciascun componente della commissione esaminatrice può attribuire fino a dieci punti per ogni prova scritta e per la prova orale.

2. Il punteggio per ciascuna prova scritta e per la prova orale si ottiene dividendo la somma dei punti assegnati al candidato per il numero dei componenti l'intera commissione esaminatrice.

3. Sono ammessi alla prova orale i candidati che abbiano conseguito almeno sei decimi in ciascuna prova scritta.

4. Sono dichiarati abilitati coloro che hanno conseguito almeno sei decimi nella prova orale.

Art. 7

(Disposizioni finali)

1. Per quanto non previsto dal presente decreto, si osservano, in quanto applicabili, le disposizioni del d.P.R. 3 maggio 1957, n. 686, recante *“Norme di esecuzione del testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato”* e successive modificazioni, nonché dal d.P.R. 9 maggio 1994, n. 487, *“Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi”* e successive modificazioni.

Il presente decreto sarà pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, nonché sul sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'indirizzo: www.lavoro.gov.it.

Roma, 30 gennaio 2020

Il Direttore Generale
Romolo de Camillis

Allegato: Modello di domanda

Documento firmato digitalmente ai sensi degli articoli 20 e 21 del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82.

Domanda ammissione esame di Stato per l'accesso alla professione di Consulente del Lavoro



Dati generali

Identificativo domanda *	<input type="text"/>	Data di domanda *	<input type="text"/>
Numero seriale marca da bollo *	<input type="text"/>	ITL competente *	<input type="text"/>

Dati anagrafici

Codice Fiscale *	<input type="text"/>	Data di nascita *	<input type="text"/>	Sesso *	<input type="text"/>
Cognome *	<input type="text"/>	Nome *	<input type="text"/>		
Comune/Stato straniero di nascita *	<input type="text"/>				
Cittadinanza *	<input type="text"/>				

Residenza

Provincia *	<input type="text"/>	Comune *	<input type="text"/>	
Indirizzo *	<input type="text"/>		Cap *	<input type="text"/>

Dati di contatto

Provincia *	<input type="text"/>	Comune *	<input type="text"/>	
Indirizzo *	<input type="text"/>		Cap *	<input type="text"/>
Telefono *	<input type="text"/>	PEC	<input type="text"/>	

Domanda ammissione esame di Stato per l'accesso alla professione di Consulente del Lavoro



Titolo di studio (selezionare una sola voce)

- diploma di laurea quadriennale in giurisprudenza diploma di laurea quadriennale in scienze economiche e commerciali
 diploma di laurea quadriennale in scienze politiche diploma universitario o laurea triennale in consulenza del lavoro
 laurea triennale o laurea specialistica o laurea magistrale (LM) tra quelle appartenenti alle seguenti classi di cui al parere del CUN n. 1540 del 23 ottobre 2012:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Classe L-14: scienze dei servizi giuridici | <input type="checkbox"/> Classe LM-56: scienze dell'economia |
| <input type="checkbox"/> Classe L-16: scienze dell'amministrazione e dell'organizzazione | <input type="checkbox"/> Classe LM-62: scienze della politica |
| <input type="checkbox"/> Classe L-18: scienze dell'economia e della gestione aziendale | <input type="checkbox"/> Classe LM-63: scienze delle pubbliche amministrazioni |
| <input type="checkbox"/> Classe L-33: scienze economiche | <input type="checkbox"/> Classe LM-77: scienze economico-aziendali |
| <input type="checkbox"/> Classe L-36: scienze politiche e delle relazioni internazionali | <input type="checkbox"/> Classe LMG-01 delle lauree magistrali in giurisprudenza |

- Titolo equiparato (ai sensi dell'art. 4, co. 4, punto 4.2, lett. C) del D. D. di indizione della sessione degli esami di Stato per l'anno 2020)

Titolo di studio (*)

- Altro titolo (ai sensi dell'art. 4, co. 4, punto 4.2, lett. D) e E) del D. D. di indizione della sessione degli esami di Stato per l'anno 2020)

Titolo di studio (*)

Data conseguimento *

Università

Denominazione *

Italiana

Provincia (*)¹ Comune (*)

Indirizzo (*) Cap (*)

Straniera

Stato straniero (*)¹ Città (*)

Indirizzo (*) Cap (*)

* Campo obbligatorio

(*) Campo con obbligatorietà condizionata

¹ Una tra Provincia e Stato straniero deve essere obbligatoriamente selezionata.

Domanda ammissione esame di Stato per l'accesso alla professione di Consulente del Lavoro



Pratica professionale

Data inizio * Data fine *

Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro di *

Altre informazioni

Altre
informazioni

Allegati

Copia ricevuta pagamento tassa di esame *

Dichiarazioni del candidato

- Dichiaro di essere a conoscenza della responsabilità penale in caso di dichiarazioni mendaci o non contenenti dati rispondenti a verità, ai sensi dell'art. 76 del D.P.R. 445/2000 e dell'art. 489. del codice penale.

Ai sensi dell'art. 13 del Regolamento generale sulla protezione dei dati (Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016), si informano i candidati che il trattamento dei dati personali, da essi forniti in sede di presentazione della domanda di ammissione all'esame di Stato per l'abilitazione alla professione di Consulente del Lavoro ed acquisiti a tal fine tramite strumento informatico dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, è finalizzato unicamente all'espletamento delle attività concorsuali ed avverrà a cura delle persone preposte al procedimento concorsuale, appartenenti allo stesso Ministero e all'Ispettorato Nazionale del Lavoro (quest'ultimi quali componenti delle commissioni di esame), nei modi e nei limiti necessari per perseguire le predette finalità, anche in caso di eventuale comunicazione a terzi. Il conferimento di tali dati è necessario per verificare i requisiti di partecipazione e il possesso di titoli e la loro mancata indicazione può precludere tale verifica. Ai candidati sono riconosciuti i diritti di cui agli artt. 15 e ss. del citato Regolamento 2016/679, in particolare, il diritto di accedere ai propri dati personali, di chiederne la rettifica, la cancellazione, la limitazione del trattamento, nonché di opporsi al loro trattamento, rivolgendo le richieste al Responsabile della Protezione dei Dati personali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Via Vittorio Veneto, 56 - 00187 Roma, mail: gdpr@lavoro.gov.it; PEC: gdpr@pec.lavoro.gov.it

- Gli interessati che ritengono che il trattamento dei dati personali a loro riferiti avvenga in violazione di quanto previsto dal Regolamento hanno il diritto di proporre reclamo al Garante, come previsto dall'art. 77 del Regolamento stesso, o di adire le opportune sedi giudiziarie (art. 79 del Regolamento).

* Campo obbligatorio

UN BUCO NERO NELLA FORZA LAVORO:

il mix tra denatalità e bassi tassi di occupazione potenzialmente drammatico per il nostro mercato del lavoro

Il progetto Laboratorio Futuro dell'Istituto Toniolo si propone l'obiettivo di offrire al decisore pubblico analisi scientifiche e al contempo divulgative su temi centrali nel dibattito pubblico

Una delle criticità con cui gli operatori del diritto e, più in generale, tutti i cittadini, convivono è una sorta di “presentismo” delle scelte operate del Legislatore, che caratterizza il macro-ambito del diritto del lavoro e della previdenza sociale ma non solo: manca, direi anche al di là del merito delle proposte, sulle quali si possono avere idee differenti, un metodo che le collochi nel periodo medio-lungo. È evidente e del tutto legittimo che le scelte politiche ricerchino il consenso, anche a breve, però si ritiene sia necessario ritrovare uno sguardo di prospettiva più ampio, che guardi alle prossime generazioni più che alla prossima elezione, stante il clima di campagna elettorale permanente che informa tutte le forze politiche.

Al tempo stesso la c.d. società civile e gli studiosi sono spesso tacciati di avere scarsa dimestichezza con le dinamiche reali e di limitarsi a una generica e per questo vana critica. Credo che il recente progetto dell'Istituto Giuseppe Toniolo, l'Ente fondatore dell'Università Cattolica, intitolato, non casualmente, Laboratorio Futuro, abbia l'ambizione di far fronte ad entrambe le questioni succitate, ponendosi l'ambizioso progetto di rispondere a due grandi domande: «Come sarà l'Italia tra dieci anni? Come affrontare i grandi cambiamenti sociali?»

Conoscere la realtà odierna, senza pregiudizi in senso etimologico, ma ponendo in essere analisi con metodo scientifico, è la premessa per agire meglio in un'ottica di medio-lungo periodo, per poter compiere scelte adeguate:

del resto uno dei compiti che ci si dovrebbe attendere dalla politica, è proprio quello di orientare i processi e non limitarsi a subirli.

Per raggiungere questo scopo, per il tramite di Laboratorio Futuro, l'Istituto Toniolo intende replicare ed estendere il metodo di lavoro e di analisi che dal 2012 caratterizza il c.d. Rapporto Giovani: quest'ultima è una ricerca, aggiornata annualmente, che è coordinata dal Prof. Alessandro Rosina, Professore ordinario di demografia nell'Università Cattolica ed editorialista di alcuni dei principali giornali italiani (Repubblica, Sole 24 ore, Avvenire). Tale ricerca si è imposta nel dibattito scientifico e non solo in Italia perché è la più estesa analisi disponibile nel nostro Paese sull'universo giovanile, fornendo dati comparabili a livello internazionale con la collaborazione del Laboratorio di Statistica dell'Università Cattolica e grazie al sostegno di Fondazione Cariplo e Intesa Sanpaolo, e viene pubblicata per le edizioni “il Mulino”.

Il Rapporto Giovani - e l'Osservatorio che ne è conseguito - si propone come uno dei principali punti di riferimento in Italia sulla condizione dei giovani, fornendo dati, analisi e notizie che possano esplorare a fondo una componente essenziale della nostra società. Nel complesso, il progetto punta a concentrare l'attenzione pubblica sull'universo giovanile e le tematiche a esso legate, contribuendo così a meglio orientare politiche, servizi e progettualità.

Adesso, come anticipato, Laboratorio Futuro si colloca quale ideale continuazione di questo progetto, ampliandone il raggio d'a- ➤

UN BUCO NERO NELLA FORZA DI LAVORO: IL MIX TRA DENATALITÀ E BASSI TASSI DI OCCUPAZIONE POTENZIALMENTE DRAMMATICO PER IL NOSTRO MERCATO DEL LAVORO

zione: ciò è particolarmente evidente con il primo lavoro che inaugura il laboratorio, la ricerca dal titolo “Un buco nero nella forza lavoro” che vede quali autori il già citato prof. Rosina e il sottoscritto, che è ricercatore di Diritto del lavoro nell’Università Cattolica (sia detto per inciso: vinco la ritrosia a parlare in prima persona della ricerca che mi vede coinvolto solo in virtù delle cortesi sollecitazioni pervenutemi in tal senso dagli amici il Presidente Potito Di Nunzio e la Caporedattrice di Sintesi Morena Massaini, che ringrazio per la proposta e per lo spazio). Questo *report*, che è il primo di una serie di lavori di ricerca i quali si propongono di indagare in maniera il più possibile divulgativa, ma al contempo con solide basi scientifiche, una serie di temi centrali per la nostra società, ha avuto una circolazione che è andata oltre il pubblico di addetti ai lavori: il tema qui indagato è quello del mercato del lavoro italiano nei prossimi dieci anni.

Il rischio, paventato nei vari scenari prospettati, sulla base di accurate analisi demografiche, è che la riduzione della natalità associata ai troppo spesso deboli percorsi professionali, che caratterizzano molti dei giovani cittadini (non a caso l’Italia ha il poco lusinghiero *record* europeo di Neet) porti a conseguenze che rischiano di essere drammatiche per il mercato del lavoro di un domani, ormai prossimo.

Queste annotazioni, che agli operatori qualificati del settore quali i consulenti del lavoro, di sicuro non sfuggono, sono fondate su una serie di rigorosi dati statistici.

Partiamo da qualche numero: gli attuali 30-34enni italiani (i cosiddetti *Millennials*) sono oltre un milione in meno rispetto ai 40-44enni. Il rischio nell’arco di qualche anno è quello di perdere qualcosa come un lavoratore su cinque nella futura classe di età dei quarantenni, vale a dire il motore trainante della crescita di un Paese, con tutto ciò che ne consegue in termini di sostenibilità del sistema, anche (e non solo) dal punto di vista previdenziale. Si tratta di una riduzione senza precedenti, maggiore che nel resto d’Europa e con potenziali

conseguenze di lunga durata.

Al contempo la popolazione anziana – fortunatamente, sia consentito evidenziare – continuerà ancor più ad aumentare. Tutto questo è comune a molti paesi cd. occidentali ma avverrà più in Italia che altrove in Europa perché, a parità di longevità (sui livelli dei paesi più avanzati), il crollo delle nascite è stato da noi più rilevante e continua a caratterizzarci, anzi si è accentuato negli ultimi anni, fino ad arrivare, lo scorso anno, al punto più basso in oltre cento anni di storia, come l’Istat ci ricordava poche settimane fa.

L’Unione europea presenta infatti nel complesso una riduzione del 7% dei 30-34enni (giovani-adulti) rispetto ai 40-44enni (classe all’apice della vita attiva), contro il 26% in Italia. La Germania ha subito una riduzione simile nel recente passato a cui ha compensato con alti livelli di occupazione per le nuove generazioni. Francia e Regno Unito presentano squilibri analoghi o inferiori alla media europea.

L’attuale tasso di occupazione, sia maschile che femminile, tocca il valore più elevato nella fascia 40-44 anni. Se, usando i dati comparativi Eurostat più aggiornati tale tasso risulta in Italia pari al 73,4 per cento (84,4 per gli uomini e 62,4 per le donne), il dato medio europeo, decisamente più elevato, è del 82,1% (88 per gli uomini e 76,1 per le donne); con riferimento a paesi (auspicabilmente) comparabili con l’Italia, il valore della Francia è in linea con il dato europeo (82,9%) mentre il tasso di occupazione per questa fascia di età tocca in Germania l’86,1%.

In valore assoluto in Italia gli occupati nella fascia di età 40-44 anni sono 3,4 milioni.

Sintetizzando: tra 10 anni arriveranno ad avere questa età gli attuali trentenni, e il loro peso “debole” in termini numerici, e non solo, avrà delle ricadute da non sottovalutare. Per l’Europa in generale questo comporterà una leggera contrazione, ma per l’Italia si tratterà di un contraccolpo rilevante e inedito da gestire con attenzione. Il rischio è infatti quello di indebolire il pilastro produttivo del paese per una combinazione di basso peso demografico (sono di meno) e bassa ►

UN BUCO NERO NELLA FORZA DI LAVORO: IL MIX TRA DENATALITÀ E BASSI TASSI DI OCCUPAZIONE POTENZIALMENTE DRAMMATICO PER IL NOSTRO MERCATO DEL LAVORO

partecipazione effettiva al mercato del lavoro (presentano una storia occupazionale meno solida). I dati disponibili evidenziano in modo chiaro questo rischio.

Dal punto di vista demografico: nel nostro paese gli attuali 30-34enni sono 1,2 milioni in meno rispetto agli attuali 40-44enni (i primi sono poco sotto i 3,5 milioni contro circa 4,7 milioni dei secondi).

In termini di partecipazione lavorativa: il tasso di occupazione degli attuali 30-34enni è sensibilmente inferiore sia rispetto al tasso occupazionale dei coetanei europei (67,9% contro 79,1% Eu-28), sia al tasso occupazione che avevano i 30-34enni di dieci anni fa (gli attuali 40-44enni) pari a 74,8%.

Dunque, concludendo sul punto, in assenza di politiche di rafforzamento demografico e di potenziamento del tasso di occupazione (portandolo su livelli però che non hanno precedenti in Italia), è molto verosimile che nei prossimi dieci anni possa ridursi drasticamente il numero di persone nella fascia di età più rilevante per i processi di crescita del paese.

Se questi sono i numeri e i possibili scenari, su quali punti ci si dovrebbe concentrare?

La denatalità è un tema che si pone in tutti i paesi europei ma non con le cifre italiane. È evidente che non è solo un problema di norme. Certamente ben vengano disposizioni che prevedano – ad esempio – il congedo di paternità o bonus per la frequenza degli asili nido, ma nessuno è tanto ingenuo da ritenere che basti qualche centinaio di euro per invertire questo *trend* negativo. Senza dubbio sarebbe utile una razionalizzazione della pluralità di istituti che, ciclicamente, ogni legge di Stabilità prevede nell'ottica di una loro messa a sistema, ma il problema ha tante concause, non ultime ragioni di carattere culturali, ed è tanta la strada da fare.

Da un punto di vista del mercato del lavoro invece, come ampiamente noto a tutti coloro i quali operano nel settore, sebbene con ruoli differenti, scontiamo un coacervo di problemi complessi e talvolta atavici. Pensiamo alla carenza delle nostre politiche at-

tive per il lavoro, che senz'altro passa anche dalla scarsità di risorse investite rispetto ad altri Paesi europei, ma non soltanto.

In Italia la ricerca di lavoro continua ad essere prevalentemente affidata a canali di natura informale: l'87,3% delle persone in cerca di occupazione non passa per i canali ufficiali. L'azione di intermediazione richiesta ai Centri pubblici per l'impiego risulta invece molto limitata. Nel 2017 (ultimi dati presi in considerazione dalla ricerca) vi si è rivolto in media soltanto un quarto delle persone in cerca di lavoro. Inoltre, il ricorso al Cpi è stato ritenuto utile solamente dal 2,4% dei nuovi occupati e la percentuale cresce, ma non di molto, con riferimento alle agenzie private, ritenute utili soltanto dal 5,2% dei nuovi occupati per la ricerca dell'attuale lavoro.

L'approccio burocratico-amministrativo talvolta fa sì che il disoccupato sia più una pratica da evadere (necessaria magari per accedere alla Naspì) che un cittadino da aiutare e supportare all'interno di un mercato del lavoro che cambia in maniera estremamente veloce. Anche aspetti in apparenza secondari, come il tema delle infrastrutture e delle banche dati informatiche, si rivelano in realtà un problema talvolta insormontabile.

Insomma, è tutto perduto?

La ricerca non si limita ad analizzare il presente ma mette a disposizione del Legislatore, e più in generale del decisore pubblico a diversi livelli, delle professioni, delle associazioni sindacale, una serie di scenari e di possibili proposte, come risulterà ancora più chiaro a quanti vorranno leggere la ricerca completa all'indirizzo <http://laboratoriofuturo.it/ricerche/il-buco-nero-della-forza-lavoro/>

Si è ben consapevoli che la situazione è complessa e che non esiste la bacchetta magica.

Sta all'opinione pubblica far propri questi temi ineludibili e alla politica decidere quale strada percorrere, sapendo che si tratta di decisioni che ipotizzano la vita, professionale e non, delle prossime generazioni.

Certamente il futuro non è già scritto.

Ma per invertire la rotta occorre prendere decisioni ormai davvero non più differibili.

Giustificato motivo oggettivo, repêchage e somministrazione.

ANALISI DI UN LICENZIAMENTO INDIVIDUALE SUI GENERIS

Nella già affastellata articolazione ordinamentale in materia di licenziamenti, una delle fattispecie meno indagate da giurisprudenza e dottrina, ma decisamente più ricca di “sfumature” giuridiche, è quella del recesso individuale, per giustificato motivo oggettivo, dal contratto a tempo indeterminato, sottoscritto fra agenzia di somministrazione e lavoratore dipendente. Cogliendo i convincimenti recentemente raggiunti da talune pronunce di legittimità, sembra pertanto propizio il momento per un primo - e sintetico - tentativo di raccordo fra disposizioni di legge, contratti collettivi e approdi giurisprudenziali concernenti l'ipotesi, decisamente *sui generis*, testé menzionata.

Premessa la dimensione triangolare del rapporto (sommministratore, utilizzatore e lavoratore), la duplice natura dei contratti instaurati, commerciale fra fornitore - di manodopera - e azienda richiedente, subordinata fra agenzia e prestatore, comunque “*legati al medesimo scopo di garantire unità di lavoro subordinato flessibile ad un soggetto diverso dal datore di lavoro formale ma che esercita poteri e prerogative proprie di quest'ultimo*”¹, occorre senz'altro muovere da una prima tipicità ossia l'inapplicabilità, alla *species*, delle c.d. procedure collettive di licenziamento.

Invero, il comma 4, art. 34, D.lgs. n. 81 del 2015, trasposto, tale e quale, dal precedente comma 4, art. 22, D.lgs. n. 276 del 2003, è inequivocabile nel riferire l'*iter* di recesso, esclusivamente alla disciplina dei licenziamenti individuali (o plurimi) di cui all'art. 3, Legge n. 604 del 1966.

Ribadendo che si discute del contratto indeterminato sottoscritto fra agenzia di som-

ministrazione e lavoratore dipendente, essendo, anche in tale ambito, precluso il recesso *ante tempus*, salvo giusta causa, dal contratto a termine, è immediatamente evidente come, dall'indagine delle condizioni - normative e giurisprudenziali - che consentono l'estromissione, emergano profili di diritto assolutamente inediti.

Innanzitutto, l'art. 3 sopracitato prevede testualmente che “*il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa*”.

In secondo luogo, venuto meno il requisito delle “situazioni sfavorevoli” del datore², occorre tuttavia rammentare che il recedente ha comunque “*l'onere di provare non solo la soppressione [...] della posizione lavorativa cui era adibito il dipendente licenziato [...] ma anche l'impossibilità di una sua utile riallocazione in mansioni equivalenti a quelle da ultimo espletate*”³ ovvero soddisfare il c.d. **obbligo di repêchage**.

Ed è proprio osservando l'*onere del ripescaggio*, di matrice giurisprudenziale, fondata sull'esecuzione del contratto secondo buona fede e legittimante il recesso solo come *extrema ratio*⁴, che si manifesta la singolarità della fattispecie ossia la **sovrapposizione giuridica fra motivazione addotta e onere di ricollocamento**.

Invero, come brillantemente osservato dalla *Cassazione*, attraverso la sentenza n. 26607 del 18 ottobre 2019, “*il legittimo esercizio del potere di recesso da parte del sommini-* ➤

1. Cass., sez. Lavoro n. 26607/2019.
2. Cass., sez. Lavoro n. 25201/2016.
3. Cass., sez. Lavoro n. 12101/2016.
4. Cass., sez. Lavoro n. 160/2017.

GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO, REPÊCHAGE E SOMMINISTRAZIONE.

ANALISI DI UN LICENZIAMENTO INDIVIDUALE SUI GENERIS

stratore nei confronti del dipendente a tempo indeterminato, per ragioni estranee alla sfera soggettiva, sarà subordinato alla dimostrazione della impossibilità di reperire, per un congruo periodo di tempo, occasioni di lavoro compatibili con la professionalità originaria o acquisita del dipendente nonché dell'impossibilità di mantenere lo stesso in condizione di ulteriore disponibilità" essendo che "nella particolare struttura del rapporto di lavoro somministrato, la ricerca di altra occupazione ai fini dell'obbligo di repêchage finisce per coincidere con l'oggetto dell'adempimento contrattuale dell'agenzia nei confronti del dipendente".

Dunque, una volta affiorata l'univocità delle condizioni, occorre approfondire il caso di specie e interrogarsi, anche in considerazione della disciplina collettiva applicabile al rapporto, sulle sostanziali caratteristiche del "congruo periodo" di attesa, trascorso il quale l'agenzia di somministrazione può legittimamente intimare l'atto di recesso.

Infatti, anche considerata la previsione normativa⁵, concretizzata negli accordi collettivi⁶, di una *indennità di disponibilità* da corrispondere al lavoratore che attende di essere nuovamente somministrato, nella medesima pronuncia **si esclude che "possa essere sufficiente la cessazione della missione presso l'utilizzatore, atteso che ciò non fa venir meno l'obbligo di disponibilità del lavoratore" ovvero che "l'estinzione del contratto commerciale a tempo indeterminato (ad es. per risoluzione anticipata ecc.) possa di per sé giustificare il recesso dell'agenzia dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, non potendo il potere datoriale di recesso essere svincolato dai presupposti di legittimità dettati dalla normativa sui licenziamenti individuali"**.

Acquisita la sostanza del concetto, risulta quindi manifesto l'interesse dell'agenzia a

percorrere, ove applicabili⁷, le procedure di legge (art. 7, Legge n. 604 del 1966) o definite dai Ccnl (art. 25, Ccnl Agenzie di somministrazione - Assolavoro), precedenti la scelta, definitiva, di interrompere il contratto subordinato.

Ed effettivamente, **sebbene vadano circoscritti gli effetti del placet al gmo**, in caso di inefficacia della procedura di riqualificazione e del perdurare di mancanza di occasioni, **espresso dalla clausola collettiva testé, "dovendo la legittimità dell'atto risolutivo [...] essere valutata dal giudice unicamente in relazione alle nozioni legali di [...] giustificato motivo [...] e non risultando, nel settore delle agenzie per il lavoro, attribuita per legge efficacia derogatoria al contratto collettivo"**⁸, **non vi è dubbio che il rispetto**, in tempi e modalità, **delle "azioni di recupero" contrattualmente previste possa essere "valorizzata, in giudizio, sul piano indiziaro, a riprova del mancato interesse dell'Appla ricollocare il lavoratore" evidenziando "a sostegno della non pretestuosità del provvedimento adottato, le attività svolte, in corso di procedura, per favorire la rioccupabilità"**⁹ del medesimo.

A maggior ragione considerando il labile confine fra "manifesta insussistenza" e "insufficienza probatoria" dei presupposti (ragione organizzativa e *repêchage*) al licenziamento, coincidenti nel caso di specie, e delle conseguenti, incerte, sanzioni (indennità o reintegra)¹⁰ riparatorie dell'illegittima estromissione.

In conclusione, si può convenire che, all'interno dell'area non disciplinare dei recessi, il licenziamento del lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione postula, *de facto*, un onere preventivo di ricollocazione più articolato e rigoroso di quello ordinariamente richiesto, costituendo un tale impegno, nella predetta ipotesi, anche l'attività tipica del datore di lavoro.

5. Art. 34, co 1, D.lgs. n. 81 del 2015.

6. art. 32, Ccnl Agenzie di somministrazione - Assolavoro 15 ottobre 2019.

7. Ministero del Lavoro interpello n. 1 del 12 gennaio 2015.

8. Cass., sez. Lavoro n. 26607/2019.

9. Bollettino Adapt n. 26/2016 - Agenzie per il lavoro e licenziamenti. Una recente pronuncia del Tribunale di Milano A. D'Ascenzo.

10. Cass., sez. Lavoro n. 10435/2018.

La Corte di Cassazione ha deciso: I RIDERS POSSONO BENEFICIARE DELLE STESSE TUTELE PREVISTE PER I LAVORATORI SUBORDINATI

I. – PREMESSA

La recente sentenza n. 1663/2020 della Corte di Cassazione¹ ha affermato che i c.d. *riders* di Foodora hanno diritto alle tutele spettanti ai lavoratori dipendenti, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (di seguito "art. 2, D.lgs. n. 81/2015")².

II. – LA VICENDA ALLA BASE DELLA PRONUNZIA DELLA CORTE SUPREMA

La sentenza in commento conclude la nota vicenda che nell'ultimo biennio ha fortemente contribuito ad alimentare il dibattito sui *riders* in Italia³.

Nel maggio 2018, il Tribunale di Torino⁴ aveva rigettato il ricorso di alcuni *riders* della Digital Services XXXVI Italy S.r.l. (Foodora)⁵ che chiedevano – in via principale – di essere inquadrati come lavoratori subordinati; ovvero in subordine, l'applicazione delle previsioni sul lavoro parasubordinato previste nel *Jobs Act* (in particolare l'articolo 2, comma 1, D.lgs. n. 81/2015 che estende la disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni coordinate e continuative).

Nel maggio 2018, il giudice di prime cure aveva rigettato integralmente le domande dei ricorrenti ritenendo, tra l'altro, a) non sufficiente alcun vincolo di subordinazione, poiché i *riders* erano liberi di scegliere quando e quanto tempo lavorare (elementi incompatibili con la subordinazione); b) l'art. 2, D.lgs.

n. 81/2015 inapplicabile, trattandosi di "norma apparente", quindi, inidonea ad esplicare effetti diretti nell'ordinamento⁶.

All'inizio del 2019, la Corte di Appello di Torino, pronunciandosi sul ricorso proposto dai *riders*, pur confermando l'assenza del vincolo di subordinazione rilevata dal Tribunale di Torino⁷, riformava parzialmente la sentenza di primo grado riconoscendo il diritto dei *riders* "a vedersi corrispondere quanto maturato in relazione all'attività lavorativa da loro effettivamente prestata in favore di Foodora, ai sensi dell'art. 2, D.lgs. n. 81/2015".

In particolare, ad avviso del Collegio torinese: - l'art. 2, D.lgs. n. 81/2015 identificherebbe una nuova categoria legale intermedia, i.e. un *tertium genus* (nel quale ricadrebbero le collaborazioni etero-organizzate), interposto tra la subordinazione e la collaborazione coordinata e continuativa, ex articolo 409, n. 3 c.p.c..

Sul punto è interessante notare - anche al fine di valutare la "conformità" dei modelli adottati da altre piattaforme attive nel mercato italiano - come nel caso di cui si discute i giudici di secondo grado abbiano riconosciuto la natura etero-organizzata del rapporto (e quindi il diritto dei ricorrenti a beneficiare delle tutele proprie del lavoro subordinato) prendendo a riferimento i seguenti elementi caratterizzanti il *business model* di Foodora: ➤

1. Cass. Civ., sez. Lav., 24 gennaio 2020, n.1663.
2. Tale articolo prevede l'applicazione delle norme proprie del rapporto di lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate e si inserisce all'interno di un più ampio processo di riforma del mercato del lavoro italiano, avviato nel 2015 con il c.d. *Jobs Act*.

3. I c.d. *gig workers* rappresentano un fenomeno in costante aumento in Italia. Secondo una stima di Fondazione De Benedetti per il Rapporto Annuale INPS 2018 (riferita al 2017), i lavoratori su piattaforma sarebbero tra gli 589.040 e i 753.248, di cui il 12% rappresentata dai *riders*, (in <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=51978>). Più recentemente, l'Istituto Nazionale di Analisi delle Politiche Pubbliche (Inapp), in occasione della relazione sull'indagine pre-

sentata alla Camera dei Deputati a settembre 2019, ha individuato i *gig workers* in 213.150 unità, di cui il 15% svolge l'attività di *riders* (in <https://inapp.org/it/inapp-comunica/sala-stampa/comunicati-stampa/lavoro-inapp-%E2%80%9Csono-213mila-i-gig-workers-il-42-senza-contratto>).

4. Trib. Torino, sez. Lav., sentenza n 778/2018. L'occasione offre l'opportunità di segnalare che un caso molto simile a quello deciso dal Tribunale di Torino, è stato trattato e deciso dal Tribunale di Milano, che però - con la sentenza n. 1853/2018 - ha respinto il ricorso di un ex *riders* di Foodin, piattaforma acquisita poi da Glovo, che chiedeva l'accertamento di una prestazione di lavoro subordinato con argomentazioni pressoché identiche (libertà di rendere la prestazione scegliendo tra i vari slot

disponibili; libertà di cancellarsi dagli slot prenotati; assenza dell'obbligo di svolgere un numero minimo di ore).

5. Digital Services XXXVI Italy S.r.l. (Foodora) in liquidazione, nelle more del processo è stata incorporata dalla Foodin S.r.l., ex startup italiana acquisita nel primo trimestre del 2016 da Glovo, società di *deliver-everything* spagnola. L'ex Foodora è quindi di proprietà da Glovo dall'ultimo trimestre del 2018.

6. Cfr. Tribunale di Torino, sentenza 7 maggio 2018, n. 778, pag. 14.

7. La Corte di Appello conferma che l'attività dei *riders* non è compatibile con il lavoro subordinato, difettando del requisito della obbligatorietà (i *riders* invero erano liberi, tra l'altro, di decidere se lavorare in una determinata fascia oraria o meno).



LA CORTE DI CASSAZIONE HA DECISO: I RIDERS POSSONO BENEFICIARE DELLE STESSE TUTELE PREVISTE PER I LAVORATORI SUBORDINATI

- dopo essersi spontaneamente candidato per una corsa, il *rider* era tenuto a effettuare la consegna entro 30 minuti dal ritiro, pena l'applicazione di una penale di 15 euro;
- i turni di attività/consegna erano organizzati da Foodora;
- il collaboratore doveva:
 - iniziare il turno recandosi in una zona predefinita;
 - confermare alla piattaforma il completamento di ciascuna consegna accettata/effettuata;
- le norme in materia di subordinazione non dovrebbero essere applicate in modo generalizzato ai rapporti con i *riders*. Competerebbe invece al giudice il compito di individuare - volta per volta - le tutele applicabili in concreto a ciascun rapporto (nel caso in esame, in particolare, la Corte riconosce le tutele proprie della subordinazione in tema di sicurezza e igiene, retribuzione diretta⁸ e differita, limiti di orario ferie e previdenza, resta esclusa invece la tutela contro i licenziamenti).

Le conseguenze pratiche di tale interpretazione sono particolarmente rilevanti tenuto conto che il riconoscimento del potere del giudice di selezionare le norme della subordinazione applicabili ai rapporti etero-organizzati con i *riders* determinerebbe una situazione di inevitabile incertezza per gli operatori (i.e. per *riders* e – in particolare – per le piattaforme). Gli stessi infatti si troverebbero a non poter predeterminare quante/quali potrebbero essere le norme applicabili in caso di (ri)qualificazione del rapporto con il *rider* in collaborazione etero-organizzata (non potendo quindi valutare *ex ante* le eventuali implicazioni in termi-

ni di costi/benefici).

Avverso tale sentenza la Foodinno S.r.l. - società che ha incorporato la Digital Services XXXVI Italy S.r.l. (Foodora), in liquidazione - ha proposto ricorso per Cassazione⁹.

Nelle more del giudizio in Cassazione, l'art. 2, D.lgs. n. 81/2015 è stato parzialmente modificato dal Decreto legge 3 settembre 2019, n. 101¹⁰ (il cui testo è privo di efficacia retroattiva); la Suprema Corte tuttavia, pur accennando alla modifica legislativa del testo dell'art. 2, D.lgs. n. 81/2015, si è pronunciata sulla versione della norma precedente a tale modifica.

III. - INQUADRAMENTO DEI PRINCIPI DI DIRITTO ESPRESSI DAI GIUDICI DI LEGITTIMITÀ

Il ricorso per Cassazione mirava a confutare l'interpretazione dell'art. 2, D.lgs. n. 81/2015 - nella versione *ratione temporis* applicabile - offerta dalla Corte di Appello, riaffermando quella di primo grado, che aveva definito tale norma come fattispecie apparente. Invero, con il primo dei quattro motivi proposti, la società ricorrente ha ribadito che la previsione legislativa in parola non avrebbe introdotto nessuna nuova categoria legale (il c.d. *tertium genus*), essendo l'"etero-organizzazione" un elemento già tipico della subordinazione, applicabile ove vi sia stata "una ingerenza più pregnante nello svolgimento della collaborazione, eccedente quindi l'etero-determinazione".

La Corte di Cassazione, tuttavia, ha respinto integralmente il ricorso. In particolare, il Supremo Collegio, dopo aver ripercorso gli elementi fattuali tipici della prestazione contestata e analizzato succintamente le diverse interpretazioni prospettate negli anni dai vari commentatori con riguardo alla ➤

8. È interessante notare che la Corte, nel determinare la retribuzione applicabile nel caso di specie, prende a riferimento quella per i dipendenti inquadrati al V livello del Ccnl Logistica. Si tratta di un richiamo importante che potrebbe essere preso in considerazione anche in futuro - e.g. ai fini della determinazione del trattamento retributivo minimo da applicare ai c.d. *riders* lavoratori autonomi ex 47-*quater* del D.L. n. 101/2019 convertito dalla L. n. 128/2019. Tale disposizione, infatti, prevede che, in mancanza di (nuovi) accordi collettivi *ad hoc* regolanti

trattamenti minimi retributivi dei *riders* assoggettati alla disciplina del nuovo D.L. n. 101/2019, si dovrà fare riferimento ai minimi tabellari previsti dai Ccnl applicabili ai "settori affini o equivalenti".

9. Si precisa che i *riders* non hanno proposto ricorso incidentale avverso la sentenza dei giudici torinesi rinunciando quindi a insistere sulla loro domanda principale finalizzata al riconoscimento della sussistenza di un "vero e proprio" rapporto di subordinazione con Foodora.

10. Il Decreto legge 3 settembre 2019, n.

101 (D.L. n. 101/2019 - convertito in Legge 2 novembre 2019, n. 128) ha modificato parzialmente - ampliandone la portata - l'art. 2 D.lgs. n. 81/2015 sostituendo la parola "esclusivamente" con "prevalentemente", sopprimendo l'inciso "anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro" e precisando - dopo il primo periodo, sempre al comma 1 - che "le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali".



LA CORTE DI CASSAZIONE HA DECISO: I RIDERS POSSONO BENEFICIARE DELLE STESSE TUTELE PREVISTE PER I LAVORATORI SUBORDINATI

natura dell'art. 2, D.lgs. n. 81/2015¹¹, ha chiarito che: (i) non è consentito all'interprete etichettare un'innovazione legislativa come "norma apparente", incapace di produrre effetti giuridici; (ii) l'intervento riformatore del 2015 deve essere contestualizzato e ne va intesa la *ratio legis*.

L'intento del Legislatore del *Jobs Act*, secondo la Cassazione, è stato, da un lato, quello di creare una stabilizzazione dei posti di lavoro, sia a tempo indeterminato che determinato; dall'altro, di introdurre delle previsioni "flessibili" atte a regolamentare le profonde trasformazioni del mercato del lavoro (in costante evoluzione) all'esito dell'avvento di nuove tecnologie. Ancora, la riforma del 2015 ha contestualmente introdotto delle misure repressive degli abusi delle fattispecie contrattuali. In questo senso s'inserisce l'art. 2, D.lgs. n. 81/2015, che va interpretato in collegato disposto con la contestuale abrogazione del c.d. lavoro a progetto (*ex art. 52, D.lgs. n. 81/2015*) e con il conseguente ripristino della più ampia categoria delle collaborazioni *ex articolo 409 c.p.c.*

La Suprema Corte invero esplicita che "il Legislatore, in una prospettiva anti-elusiva [mediante l'art. 2, comma 1] ha inteso limitare le possibili conseguenze negative [derivanti dalla "riemersione" delle collaborazioni *ex art. 409 c.p.c.*], prevedendo comunque l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato a forme di collaborazione, continuativa e personale, realizzate con l'ingerenza funzionale dell'organizzazione predisposta unilateralmente da chi commissiona la prestazione".

Sulla base di tali premesse la Corte ha poi chiarito due principi fondamentali (entrambi discostanti dall'interpretazione of-

ferta dalla Corte di Appello di Torino):

- **l'articolo 2, comma 1 configura una norma di disciplina (avente carattere sia preventivo sia rimediale¹²) e non di fattispecie, quindi non idonea ad identificare un *tertium genus* intermedio tra lavoro subordinato *ex art. 2094 c.c.* e collaborazioni *ex art. 409, n. 3 c.p.c.*** Secondo la Corte non avrebbe senso interrogarsi se tali tipologie di collaborazione siano ascrivibili alla subordinazione ovvero all'autonomia; ciò che rileva è che per le stesse – ove ne ricorrano i presupposti tipizzati dal Legislatore (personalità, continuità, etero-organizzazione) – siano applicate le norme previste per la subordinazione avendo l'ordinamento disegnato una norma di disciplina;
- **non è necessario effettuare una selezione delle tutele proprie della subordinazione applicabili *ex articolo 2, comma 1, alle collaborazioni etero-organizzate (né tantomeno tale selezione dovrebbe essere effettuata dai giudici)*.**

Infatti, nei casi di collaborazioni coordinate, ove il collaboratore - per le concrete modalità di svolgimento della prestazione - sia di fatto "comparabile ad un lavoratore dipendente, si impone una protezione equivalente, e quindi **il rimedio dell'applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato**".

Sul punto è interessante rilevare che la Cassazione – in un brevissimo passaggio della sentenza in commento – accenna anche al profilo per cui tale previsione non sottintenda sempre un'applicazione completa della disciplina della subordinazione, poiché vi possono essere casi in cui questa trasposizione è "ontologicamente incompatibile con le fattispecie da regolare"¹³. Tale riflessione non è tutta- ➤

11. Cfr. Cass., 24 gennaio 2020, n.1663, punto 11, pag. 6. "Sono state proposte le soluzioni interpretative più varie, soluzioni che possono schematicamente e senza alcuna pretesa di esaustività così evocarsi:

a) una prima via, che segue inevitabilmente il metodo qualificatorio, preferibilmente nella sua versione tipologica, è quella di riconoscere alle prestazioni rese dai lavoratori delle piattaforme digitali i tratti della subordinazione, sia pure ammodernata ed evoluta;

b) una seconda via immagina l'esistenza di una nuova figura intermedia tra subordinazione e autonomia, che sarebbe caratterizzata dall'ete-

ro-organizzazione e che troverebbe nel D.lgs. n. 81 del 2015, art. 2, comma 1, il paradigma legale (teoria del *tertium genus* o del lavoro etero-organizzato);

c) la terza possibilità è quella di entrare nel mondo del lavoro autonomo, dove tuttavia i modelli interpretativi si diversificano notevolmente essendo peraltro tutti riconducibili nell'ambito di una nozione ampia di parasubordinazione;

d) infine, vi è l'approccio "rimediale", che rinvie in alcuni indicatori normativi la possibilità di applicare una tutela "rafforzata" nei confronti di alcune tipologie di lavoratori (quali quelli, considerati "deboli", delle piattaforme

digitali) cui estendere le tutele dei lavoratori subordinati".

12. Cfr. Cass., 24 gennaio 2020, n.1663, punto 26, pag. 9. Secondo l'interpretazione offerta dalla Suprema Corte, essendo la situazione soggettiva del collaboratore etero-organizzato parzialmente assimilabile a quella del lavoratore subordinato, al ricorrere di alcuni elementi sintomatici, quali l'etero-organizzazione dei tempi e dei luoghi, consegue l'applicazione integrale delle tutele del lavoro subordinato, coerentemente all'intento antielusivo della norma.

13. Cfr. Cass., 24 gennaio 2020, n.1663, punto 41, pag. 11.

LA CORTE DI CASSAZIONE HA DECISO: I RIDERS POSSONO BENEFICIARE DELLE STESSE TUTELE PREVISTE PER I LAVORATORI SUBORDINATI

via ulteriormente approfondita dalla Corte. Per i motivi sopra esposti, la Suprema Corte rigetta il ricorso di Foodora, ritenendo applicabili agli *ex riders* della piattaforma tutte le tutele spettanti ai lavoratori subordinati.

IV. – CONSIDERAZIONI SULLE IMPLICAZIONI PRATICHE DELLA POSIZIONE ASSUNTA DALLA CORTE DI CASSAZIONE

La sentenza in commento ha il pregio di porre un punto fermo su alcune questioni aperte da quando il “caso *riders*” è esploso in Italia.

Innanzitutto, la Cassazione conferma che la prestazione lavorativa dei *riders* di Foodora, sebbene contrattualizzata come lavoro autonomo, per le sue modalità di svolgimento giustifica l'applicazione dell'articolo 2, comma 1¹⁴.

Dopodiché la Corte, pur non entrando nel “vivace dibattito dottrinale” circa la qualificazione dell'articolo 2, comma 1, e discostandosi da quanto prospettato dalla Corte di Appello di Torino, esclude che tale norma sia idonea ad introdurre un *tertium genus*, trattandosi piuttosto di una norma di disciplina, che opera *ex post* con finalità antielusive.

Di qui, tutte le volte in cui la collaborazione *ex* articolo 409 n. 3 c.p.c. è connotata da modalità di esecuzione della prestazione imposte dal committente, così da integrare la etero-organizzazione, troveranno applicazione tutte le tutele del lavoro subordinato (non solo per i *riders* ma per qualsiasi collaboratore etero-organizzato). Secondo l'orientamento della Suprema Corte invero tale applicazione va effettuata in modo integrale - salvo i casi di “incompatibilità oggettiva”. Proprio questo inciso della Cassazione lascia tuttavia aperti diversi scenari.

Presumibilmente, nel concreto potrebbe toccare al giudice stabilire – caso per caso

– se l'estensione di una tutela del lavoro subordinato sia oggettivamente incompatibile con le modalità di esecuzione della stessa.

Oppure, come previsto al comma 2, lett. a, dello stesso art. 2, D.lgs. n. 81/2015 (che fa salva la possibilità per le parti sindacali di sottoscrivere contratti collettivi atti a regolare il trattamento economico e normativo applicabile alle collaborazioni etero-organizzate), potrebbero essere le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a regolare tramite accordi collettivi la disciplina applicabile a tali forme di collaborazione.

Invero, se sino ad oggi il dibattito tra piattaforme e rappresentanze sindacali non ha ancora preso piede in modo concreto, proprio tale precedente potrebbe stimolare l'incontro tra *riders* e piattaforme (per il tramite delle proprie rappresentanze sindacali¹⁵). Questo consentirebbe di evitare – nell'eventualità in cui un giudice dovesse riconoscere la natura etero-organizzata del rapporto – l'applicazione integrale della subordinazione prevedendo *ex ante* la disciplina “concordata” da applicare a tali tipologie di rapporti.

Peraltro, in tale logica di incentivazione/crescita del dialogo tra le parti sociali si inserisce anche l'intervento legislativo del 2019¹⁶ che, come già rilevato, ha esteso l'applicabilità dell'articolo 2, comma 1, ricomprendendovi le collaborazioni etero-organizzate anche attraverso “piattaforme anche digitali” in cui il collaboratore svolge lavoro “prevalentemente” personale. Tale intervento ha altresì introdotto una disciplina *ad-hoc* per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di ►

14. Il *riders* poteva scegliere se lavorare prendendosi per gli *slot* orari predisposti ma Foodora imponeva che la consegna fosse effettuata entro 30 minuti dal ritiro del cibo dal ristorante (salvo il pagamento di una penale di 15 euro), indicava dove iniziare obbligatoriamente il turno e dava le istruzioni sul percorso da seguire per la consegna che, una volta portata a termine, doveva essere comunicata alla piattaforma. Alcuni degli strumenti utilizzati per consegnare (i.e. lo zaino

termico, il caschetto e la giacca catarifrangente per la bici) erano consegnati dalla società in comodato d'uso gratuito, previo pagamento di una cauzione di 50 euro.

15. Peraltro, ad oggi, il tasso di adesione dei *riders* ai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale risulta particolarmente basso.

16. “L'intento protettivo del Legislatore appare confermato dalla recente novella cui si è fatto cenno, la quale va certamente nel senso di ren-

dere più facile l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, stabilendo la sufficienza – per l'applicabilità della norma di prestazioni “prevalentemente” e non più “esclusivamente” personali, menzionando esplicitamente il lavoro svolto attraverso piattaforme digitali e, quanto all'elemento della “etero-organizzazione”, eliminando le parole “anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”, così mostrando chiaramente l'intento di incoraggiare interpretazioni non restrittive di tale nozione”.



LA CORTE DI CASSAZIONE HA DECISO: I RIDERS POSSONO BENEFICIARE DELLE STESSE TUTELE PREVISTE PER I LAVORATORI SUBORDINATI

velocipedi o veicoli a motore¹⁷, lasciando anche in questo caso ampio spazio all'autonomia collettiva delle parti¹⁸.

In conclusione, sarà interessante osservare se le innovazioni legislative e giurisprudenziali in commento (che hanno senza dubbio determinato un restringimento del margine

di discrezionalità operativa delle piattaforme) riusciranno a dare impulso a un produttivo dialogo sociale ovvero se, in mancanza, saranno comunque in grado di fornire una cornice regolatoria a un mercato – quello del lavoro su piattaforme – in rapidissima e costante evoluzione.

NORMATIVA E DECISIONI SUI "RIDERS" IN ITALIA

DATE	FORTE	SUBORDINAZIONE - ARTICOLO 2094 C.C.	COLLABORAZIONI ETERO-ORGANIZZATE EX ART. 2, COMMA 1, D.LGS N. 81/2015	LAVORO AUTONOMO
25 GIUGNO 2015	Art. 2 comma 1 - D.lgs. n. 81/2015 (Jobs Act)	//	Ambito di applicazione limitato alle sole collaborazioni: - a carattere "esclusivamente" personale e continuative - organizzate dal committente "anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro" Manca il riferimento alle	//
7 MAGGIO 2018	Tribunale di Torino, n. 778/2018 ("Caso Foodora")	Assente	Non applicabile (i.e. norma apparente)	//
10 SETTEMBRE 2018	Tribunale di Milano, n. 1853/2018 ("Caso Foodinho")	Assente	Non applicabile (la parte ricorrente non ne aveva comunque chiesto l'applicazione)	//
4 FEBBRAIO 2019	Corte di Appello di Torino, n. 26/2019 ("Appello Foodora")	Assente	- Applicabile (i.e. norma di fattispecie - <i>tertium genus</i>) - Il giudice ha il compito di individuare le norme sulla subordinazione applicabili	//
3 SETTEMBRE 2019 - 2 NOVEMBRE 2019	Art. 2 comma 1 – D.L. n. 101/2019 convertito dalla L. n. 128/2019	//	Estensione dell'ambito di applicazione della norma (è sostituita la parola "esclusivamente" con "prevalentemente", soppresso l'inciso "anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro" e aggiunto "le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali")	Previste apposite tutele per i <i>riders</i> autonomi, riguardanti: forma contrattuale e informazioni, compenso, divieto di discriminazione, protezione dei dati personali, copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali
24 GENNAIO 2020	Cassazione, n.1663/2020 ("Cassazione Foodora")	Non trattata	- Applicabile (ma non idonea a configurare un <i>tertium genus</i>) - Si applicano tutte le norme sulla subordinazione	//

17. Tale innovazione legislativa, pensata quasi esclusivamente per i *riders*, prevede tra l'altro, l'obbligo di copertura antinfortunistica, l'obbligo di iscrizione presso Gestione Separata Inps e l'applicazione di un minimo salariale orario (non potendo tali lavoratori essere retribuiti in base alle consegne effettuate).

18. Entro il prossimo novembre 2020, le parti collettive saranno chiamate a regolare alcuni aspetti fondamentali di tali rapporti tra cui i livelli minimi e i criteri di determinazione del compenso (fermo restando che in mancanza di tali accordi i *riders* saranno tenuti a beneficiare di compensi non inferiori ai minimi previsti dai Ccnl affini).



Appalti a solidarietà SEMPRE PIÙ AMPIA

Un indirizzo della Corte d'Appello di Milano "allarga" l'obbligo del committente. Non è l'unica novità "in aumento" di questi mesi...

Per chi opera negli appalti non pare essere un momento di grandi sollevi. Specie per i committenti e per quanti sono obbligati in solido a tenere indenni, non solo i lavoratori, ma soprattutto gli Istituti previdenziali e le Agenzie fiscali, da eventuali mancati versamenti.

La posizione di garanzia degli obbligati in solido per trattamenti retributivi, contributi e premi è stata resa **meno confortevole da parte di recenti interventi della Corte di Cassazione** (cfr. sentenza n. 22110/2019; sentenza n. 18004/2019), fatti propri dalla prassi amministrativa (cfr. Nota INL, n. 9943 del 19.11.2019).

Per committenti, cessionari in trasferimenti d'azienda e in situazioni di c.d. cambio appalto, la responsabilità solidale per debiti contributivi viene, infatti, oggi ritenuta reclamabile nel più lungo termine prescrizione previsto dall'art. 3, co. 9, L. n. 335/1995. **Cinque anni, quindi** (ma, perché no?, anche dieci, in caso di denunce di lavoratori e sindacati), **anziché i due stabiliti** a pena di decadenza dall'art. 29, D.lgs. n. 276/2003. Una gran bella differenza.

Così l'Ispettorato Nazionale sulla solidarietà contributiva

La Corte ha affermato il principio in virtù del quale il termine decadenziale di due anni previsto dall'art. 29, comma 2, riguarda esclusivamente l'esercizio dell'azione nei confronti del responsabile solidale da parte del lavoratore, per il soddisfacimento dei crediti retributivi e non è applicabile, invece, all'azione promossa dagli Enti previdenziali per il soddisfacimento della pretesa contributiva. Quest'ulti-

ma risulta soggetta, dunque, alla sola prescrizione prevista dall'art. 3, comma 9, L. n. 335/1995.

Una **lettura della norma all'apparenza non aderente alla sua lettera**: il "nonché" di cui all'art. 29, comma 2, significa, da dizionario, "non solo", "inoltre", "per lo più". Per cui, il riferimento "decadenziale" ai due anni, parrebbe complessivo, per trattamenti retributivi più contributi e premi.

Fatto sta che gli organi ispettivi sono stati alertati a trasmettere senza ritardo agli Istituti i propri verbali di accertamento perché gli Istituti possano operare nei termini più lunghi.

I motivi di ambasce, però, non si fermano qua. Pare si stia facendo strada l'idea di una responsabilità *omnibus* del committente per tutti i debiti relativi al lavoratore "in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto".

Facciamo l'esempio che una società committente X abbia appaltato a una società appaltatrice Y un servizio aziendale. E mettiamo che per questo servizio la società Y impieghi lavoratori in modo variabile, a seconda delle esigenze. Per esempio, un mese ne occupa venti, mentre in altri ne bastano alcune unità. È chiaro che i lavoratori già impiegati nel mese precedente a favore di X, verrebbero impiegati dall'appaltatore altrove, nell'esecuzione di altri contratti di appalto.

L'assunto che, qui e là, sembra stia facendosi strada, è che il committente X sarebbe chiamato a **rispondere in solido per un lavoratore** dell'appaltatore Y, già impiegato nell'appalto in discorso anche per soli pochi giorni, **in relazione a tutto il periodo di esecuzione dell'appalto, a prescindere dal suo impiego**.

In tale senso risulta esprimersi, per esempio, la Corte d'Appello di Milano, per cui, co- ➤

APPALTI A SOLIDARIETÀ SEMPRE PIÙ AMPIA

munque siano stati “addetti” all’appalto i lavoratori (poco o tanto, presenti o assenti), per essi dovrà sempre garantire il committente.

Così la Corte d’Appello Milano, sentenza n. 773/2019

È poi pacifico che le differenze contributive stimate nel verbale concernano proprio i dipendenti dell’Appaltatore inseriti nell’elenco degli addetti all’appalto della Committente, a nulla rilevando, al fine che qui interessa, che il debito contributivo concerna giornate effettivamente lavorate nell’appalto, piuttosto che giornate di assenza retribuita, piuttosto che giornate di assenza non retribuita e illecitamente autorizzata dal datore di lavoro in contrasto con il Ccnl.

In ognuna di tali diverse ipotesi, infatti, si tratta comunque di contributi previdenziali relativi a personale addetto all’appalto e “dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto”.

Si tratta di una posizione che estende in modo, non solo più gravoso, ma addirittura insondabile il potenziale obbligo contributivo del committente. Non solo l’estensione di responsabilità appare eccessiva; ma addirittura la **difendibilità stessa della propria responsabilità accessoria pare a rischio** (si pensi al caso di chiamata allorquando l’appaltatore è già cessato), atteso che il trascorrere del tempo complica la possibilità di conoscere quale sia stato l’impiego effettivo e la vicenda del lavoratore dell’ex appaltatore. Il preoccupante indirizzo milanese, che si assomma alle novità “temporali” prima descritte, pare porsi però in controtendenza rispetto a una giurisprudenza più rincuorante, che limita l’obbligo solidaristico.

Per esempio, il Tribunale di Milano, con la sentenza n. 938/2016, aveva in precedenza lanciato rassicurazioni in ordine al fatto che l’art. 29, D.lgs. n. 276/03 dovesse essere interpretato nel senso che l’obbligazione solidale non va solo riferita ai crediti maturati durante il periodo di gestione del contratto d’appalto, ma pure che *“a ciascuno dei committenti può essere imputata solo la quota contributiva corrispondente all’attività lavorativa espletata nell’ambito del rispettivo appalto”*. Molto chiaro e condivisibile.

Del resto dello stesso segno era pure la Suprema Corte allorquando ribadiva univocamente che *“la solidarietà sussiste solo per i crediti maturati con riguardo al periodo del rapporto lavorativo coinvolto dall’appalto stesso”* (cfr. Cass. civ., sez. Lavoro, Ordinanza n. 27678/2018). Concetto ribadito anche nei più univoci termini per cui la responsabilità solidale deve riguardare solo i crediti maturati nel periodo di durata del contratto di appalto e in ragione della prestazione resa per la realizzazione del servizio commissionato: ossia che *“la responsabilità solidale deve ritenersi limitata solo ai crediti retributivi maturati nel corso dell’esecuzione dell’appalto”* (Cass. Civ., sez. Lavoro, Ordinanza n. 2297/2019).

Secondo queste ultime decisioni, onde operare eventuali richieste solidali ex art. 29, D.lgs. n. 276/2003, parrebbe necessario, quindi, che l’Inps fosse in grado di offrire la **dimostrazione esatta e certa della misura delle presenze e dell’impegno dei lavoratori** in ragione dell’appalto considerato.

Diversamente, a tenore della pronuncia della Corte d’Appello di Milano n. 773/2019, all’Inps **basterebbe dimostrare solo la presenza, anche una tantum, del lavoratore quale addetto all’appalto.**

Una tesi apparentemente eccessiva e senz’altro di minore garanzia per i responsabili in solido.



La circolare Inps

SUL REGISTRO NAZIONALE DEGLI AIUTI DI STATO

Tempo fa, su questa Rivista¹, avevamo salutato favorevolmente (pur non risparmiando alcune critiche) la notizia dell'operatività - a seguito alla pubblicazione del Decreto interministeriale n. 115 del 31 maggio 2017 a firma dei Ministri dello Sviluppo Economico, dell'Economia e delle Politiche Agricole - del **Registro nazionale degli aiuti di Stato (RNA)** previsto dall'art. 52 della L. n. 234/2012. Un grande aiuto a fronte delle oggettive difficoltà che i professionisti si trovano nel predisporre la dichiarazione "de minimis" per i propri clienti, quella con cui si attesta l'ammontare degli aiuti di importo minore ricevuti e che i singoli Stati possono concedere alle proprie imprese senza violare le norme comunitarie sulla concorrenza².

IL REGISTRO NAZIONALE DEGLI AIUTI DI STATO

L'idea di fondo del Registro è molto semplice:

- creare un database degli aiuti di Stato in base alle informazioni inserite dalla Autorità responsabile;
- attivare una banca dati degli aiuti concessi grazie alle informazioni inserite dal Soggetto concedente;
- rendere infine disponibili queste informazioni ai soggetti coinvolti nella procedura di concessione.

Per raggiungere gli obiettivi prefissati il Legislatore ha anche previsto che il Registro debba contenere una serie di informazioni, ovvero:

- dati identificativi dell'Autorità responsabile;
- dati identificativi del regime di aiuti o dell'aiuto *ad hoc*, ovvero: titolo, base giuridica, dotazione finanziaria complessiva, tipologia dell'aiuto e obiettivo perseguito;
- dati identificativi del Soggetto concedente;

- dati identificativi del Soggetto beneficiario dell'aiuto individuale;
- dati identificativi del progetto o dell'attività per il quale è concesso l'aiuto individuale;
- dati identificativi dell'aiuto individuale, quali: tipologia dell'aiuto, data di concessione, ammontare in termini di valore nominale e di equivalente sovvenzione.

Conseguentemente viene stabilito, al fine di identificare ciascun regime di aiuti e aiuto *ad hoc* nell'ambito del Registro nazionale aiuti, che:

- ciascuna Autorità responsabile è tenuta alla registrazione dei tali aiuti attraverso una procedura informatica disponibile sul sito web del Registro;
- i Soggetti concedenti sono tenuti alla registrazione dell'aiuto individuale prima della sua concessione, sempre tramite la procedura informatica.

La corretta registrazione è certificata dal Registro nazionale aiuti attraverso l'attribuzione di uno specifico codice identificativo che viene rilasciato dal sistema a conclusione delle verifiche propedeutiche alla concessione.

LA CIRCOLARE INPS N. 157 DEL 20 DICEMBRE 2019

Con una circolare pubblicata a fine anno l'Istituto Nazionale di Previdenza illustra le modalità attraverso le quali lo stesso intende ottemperare agli adempimenti connessi agli obblighi di consultazione e registrazione delle misure agevolative previsti dal Registro nazionale aiuti.

Interessanti le indicazioni fornite.

1. L'elenco delle agevolazioni consistenti in aiuti di Stato

Una delle prime, apprezzate, informazioni ►

1. Borella A. *Il registro nazionale degli aiuti di Stato: il solito lavoro fatto a metà*, Sintesi, aprile 2018, pag. 9

2. Regolamento UE n. 1407/2013 sugli aiuti di importanza minore (regime generale) e Regolamento UE n. 1408/2013 sugli aiuti d'importanza minore nel settore della produzione primaria dei prodotti agricoli.

LA CIRCOLARE INPS SUL REGISTRO NAZIONALE DEGLI AIUTI DI STATO

che troviamo riguarda l'elenco delle agevolazioni erogate dall'Inps soggette all'obbligo di registrazione nel Registro nazionale aiuti (allegato 1). In questo documento la misura viene identificata, in modo autoreferenziale diremmo, con la circolare esplicativa emanata dall'Istituto anziché dalla normativa di riferimento: uno sforzo in più sarebbe stato gradito.

Pleonastica appare la precisazione che l'elencazione attiene esclusivamente alle misure attualmente "vigenti" (e per le quali il Ministero competente ha effettuato la relativa registrazione sul RNA) ma soprattutto che l'elenco non assume carattere di esaustività in quanto non ricomprende le eventuali future agevolazioni che potranno essere istituite dal Legislatore e gestite dall'Istituto.

Prendiamo atto dell'assenza di poteri divinatori da parte dell'Inps e nel contempo auspichiamo che l'elenco sia tenuto aggiornato e ne venga data la possibilità di una sua consultazione online.

2. L'attività istruttoria dell'Inps

Tutti i provvedimenti di autorizzazione alla fruizione delle agevolazioni riconosciute dall'Inps sono subordinati all'effettuazione di una serie di adempimenti istruttori:

Verifiche relative agli aiuti di Stato notificati, agli aiuti esenti da notifica e agli aiuti Sieg

Richiesta, tramite procedura informatica, dell'amministrazione concedente l'aiuto, del rilascio dal Registro nazionale aiuti delle seguenti visure:

- **Visura Aiuti** che elenca, per ciascun soggetto, le agevolazioni concesse a titolo di aiuti di Stato, aiuti Sieg, aiuti *de minimis* e aiuti *de minimis* Sieg nell'ambito degli ultimi 10 esercizi finanziari. La visura ricomprende gli aiuti concessi nei settori agricoltura e pesca presenti sui registri Sian e Sipa.

- **Visura Deggendorf** che contiene le informazioni relative agli aiuti illegali oggetto di decisione di recupero e, nello specifico, consente di accertare se il soggetto beneficiario delle agevolazioni risulti o meno tenuto alla restituzione di aiuti già goduti.

Solo a fronte del rilascio delle predette visure l'Istituto procederà - ovviamente quando sarà pienamente operativa la consultazione del RNA - ad autorizzare il soggetto alla fruizione dell'agevolazione con il conseguente rilascio del **Codice Concessione "RNA-COR"** che identifica nel Registro nazionale aiuti la misura individuale oggetto di concessione.

Verifiche relative agli aiuti de minimis e de minimis Sieg

In questo caso è previsto che sia lo stesso Inps a verificare, per il tramite del Registro nazionale aiuti, il rispetto dei massimali previsti dai regolamenti comunitari. Lo farà consultando la banca dati informatica che fornirà a supporto le seguenti visure:

- **Visura Aiuti** (già vista per gli aiuti di Stato notificati, gli aiuti esenti da notifica e gli aiuti Sieg)

- **Visura Aiuti de minimis** che identifica, per ciascun soggetto richiedente l'agevolazione, gli aiuti concessi a quest'ultimo nei due esercizi finanziari precedenti e nell'esercizio finanziario in corso a livello di impresa unica. La visura ricomprende, altresì, gli aiuti *de minimis* concessi nei settori agricoltura e pesca presenti sui registri Sian e Sipa.

Qualora sia accertato dalla visura *de minimis* che l'importo dell'aiuto di cui si chiede la concessione è tale da non comportare il superamento, nel triennio, dei massimali previsti dai regolamenti comunitari, viene rilasciato un **codice "RNA-COR"** che consente la concessione della misura da parte dell'Istituto e la sua successiva registrazione sul Registro nazionale aiuti.

Di contro, qualora l'esito delle verifiche effettuate sul Registro nazionale aiuti non dia come esito il codice "RNA-COR", a causa del superamento della soglia *de minimis*, la relativa domanda di concessione presentata dal soggetto dovrà essere rigettata e l'aiuto richiesto non potrà essere oggetto di registrazione su RNA.

Anche in questo caso, una volta a regime la consultazione del RNA, l'Inps interrogherà preventivamente il Registro nazionale e rila-

LA CIRCOLARE INPS SUL REGISTRO NAZIONALE DEGLI AIUTI DI STATO

scerà l'autorizzazione per quelle agevolazioni rientranti nel regime degli aiuti *de minimis*, solo laddove vi sia sufficiente capienza di importi concedibili nel triennio mobile.

Importante la precisazione che l'autorizzazione alla fruizione di ulteriori agevolazioni ricadenti nel regime degli aiuti *de minimis* potrà essere rilasciata solo se l'intero importo dell'agevolazione richiesta rientri nel massimale degli aiuti *de minimis* concedibili ad uno stesso soggetto nel triennio. Quindi nessuna autorizzazione per importi parziali.

3. La data di piena operatività del Registro

La circolare ci rammenta come la verifica del rispetto del massimale previsto per gli aiuti *de minimis* e agli aiuti *de minimis* Sieg avverrà in via esclusiva attraverso il Registro nazionale aiuti soltanto a decorrere **dal 1° luglio 2020**. Fino a tale data il soggetto beneficiario dell'agevolazione dovrà obbligatoriamente continuare a produrre la dichiarazione sostitutiva dell'atto notorio attestante gli aiuti *de minimis* e gli aiuti *de minimis* Sieg concessi nei due esercizi finanziari precedenti e nell'esercizio finanziario in corso. In questa fase l'Inps segnala altresì che provvederà comunque alla verifica del mancato superamento dei massimali *de minimis* per il tramite del Registro nazionale aiuti, chiaramente nell'ottica di prevenire eventuali abusi ed errori.

4. Il contenuto del Registro

L'Istituto fornisce un'altra importante indicazione: ad oggi l'implementazione del Registro nazionale aiuti riguarda le sole agevolazioni contributive costituenti aiuti di Stato, concesse dall'Istituto nel periodo **dal 12 agosto 2017 al 31 dicembre 2018**.

Per quanto attiene invece agli aiuti di Stato concessi **nell'anno 2019 e di quelli successivi** concessi sino alla data di entrata a regime del sistema di consultazione preventiva e puntuale del Registro, l'Istituto provvederà ad effettuare tutte le attività finalizzate all'inserimento in RNA delle predette agevolazioni con modalità analoghe a quanto posto in essere per gli aiuti concessi nel periodo dal 12

agosto 2017 al 31 dicembre 2018.

Una volta completate le attività di adeguamento delle procedure informatiche, l'Inps segnalerà all'utenza la possibilità dell'automatica consultazione, attraverso il **"Portale delle agevolazioni"** (*ex* DiResCo) gestito dall'Inps, della banca dati RNA. Tale consultazione avverrà in maniera preventiva per ogni singola richiesta di agevolazione subordinata al regime *de minimis* e sarà propedeutica all'autorizzazione da parte dell'Istituto dell'aiuto.

Nello specifico il controllo tramite RNA in materia di agevolazioni *de minimis* sarà mirato alla verifica del non superamento del massimale previsto considerando sia l'importo indicato nella domanda di concessione dell'aiuto da parte dell'azienda che agli altri eventuali importi *de minimis* autorizzati nel triennio di riferimento alla medesima azienda.

5. La consultazione del Registro

L'Inps ci informa che, in attuazione agli obblighi di comunicazione e informazione previsti dalla normativa comunitaria in materia di aiuti di Stato, il Ministero dello Sviluppo Economico ha istituito un'apposita sezione **"Trasparenza"** del Registro nazionale aiuti, consultabile all'indirizzo https://www.rna.gov.it/sites/PortaleRNA/it_IT/trasparenza nella quale sono visionabili, senza restrizioni e senza necessità di autenticazione, le informazioni relative alle seguenti aree del Registro:

- le misure agevolative;
- gli aiuti individuali;
- la lista "Deggendorf";
- le sezioni "Trasparenza" dei soggetti concedenti.

Chiunque può verificare sul RNA le misure di agevolazione presenti in banca dati con le relative informazioni ma soprattutto, accedendo all'area *"aiuti individuali"* ed inserendo il codice fiscale del soggetto interessato (anche di imprese terze e quindi con buona pace della *privacy*), può visualizzare tutte le agevolazioni concesse allo stesso a titolo di impresa unica, per le quali è stata effettuata la registrazione sul Registro nazionale aiuti. ➤

LA CIRCOLARE INPS SUL REGISTRO NAZIONALE DEGLI AIUTI DI STATO

Ogni impresa è quindi in grado di verificare, preliminarmente alla richiesta di concessione di un'agevolazione costituente aiuto di Stato, se l'importo dell'aiuto per il quale intende presentare richiesta di concessione, in cumulo con gli aiuti *de minimis* ricevuti dalla stessa a titolo di impresa unica e registrati su RNA, rientri nell'ambito della soglia massima di legittimità prevista dai diversi regolamenti comunitari in materia. Una verifica quindi che può prevenire eventuali provvedimenti di rigetto della propria istanza per superamento della soglia massima.

Questa possibilità - ve lo segnaliamo - è già attiva e pare rispondere al suggerimento, partito proprio dalle pagine di questa Rivista nell'aprile 2018, di rendere direttamente accessibile la consultazione del Registro aiuti anche al soggetto richiedente.

È altresì possibile verificare da parte del soggetto richiedente l'agevolazione se lo stesso rientri o meno nell'elenco "Deggendorf" contenente i destinatari di decisioni di recupero della Commissione europea per illegittimità dell'aiuto concesso. In questi casi verranno negate ulteriori agevolazioni costituenti aiuti di Stato fino all'integrale restituzione dell'agevolazione dichiarata illegittima.

Segnaliamo infine che, per quanto concerne gli aiuti erogati nei settori agricoltura e pesca, la relativa sezione "**Trasparenza**" presente sul Registro Sian è consultabile all'indirizzo <https://www.sian.it/GestioneTrasparenza/>

6. L'attendibilità del Registro

La circolare dell'Inps si conclude con l'avvertenza che le verifiche effettuate per il tramite delle sezioni "Trasparenza" del Registro nazionale aiuti (e del Registro Sian nel settore agricolo) non assumono il valore di certificazione della misura degli aiuti ricevuti da un soggetto, valore riconosciuto esclusivamente dalle visure rilasciate all'Istituto all'esito dell'interrogazione del Registro nazionale aiuti.

Siamo alle solite: l'Inps mette a disposizione del contribuente dei dati che, seppur siano gli stessi che lo stesso Istituto utilizzerà per il provvedimento autorizzatorio definitivo, non possono e non devono essere considerati attendibili.

Come dire: se avete fatto delle verifiche preventive e pensavate, in base ai dati visualizzati, di avere diritto a delle agevolazioni, qualora alla fine del processo autorizzatorio vi venisse negata l'autorizzazione - o, al contrario, un domani scoprirete che era errata l'indicazione di aver superato i limiti di aiuto e non avete presentato la domanda pensando di non averne diritto - all'Istituto di Previdenza non potrà essere imputata alcuna responsabilità.

Un motivo in più per richiedere all'Istituto di Previdenza, sempre e comunque, un provvedimento di autorizzazione alla fruizione delle agevolazioni così da acquisire una certificazione ufficiale, anche fosse di mero diniego.

Mobbing lavorativo:

ELEMENTI CARATTERIZZANTI E ONERI PROBATORI A CARICO DELLE PARTI

Con l'ordinanza sez. Lav. n. 32381 dell'11 dicembre 2019 la Suprema Corte torna a pronunciarsi sul tema del *mobbing* lavorativo, ponendo l'attenzione sugli elementi che lo caratterizzano e sugli oneri probatori da cui, in sede processuale, sono gravate le parti.

Elementi caratterizzanti. In linea generale è possibile parlare di *mobbing* quando si è in presenza di una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolva in sistematici e reiterati comportamenti ostili, che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità (si v., tra le tante, Cassazione Civile sez. Lav., 05/04/2019, n. 9664, Corte d'Appello Milano sez. Lav., 02/12/2019, n.1615, Corte d'Appello di Roma sez. Lav., 13/09/2018, n.2931).

La Suprema Corte, a conferma di un consolidato orientamento giurisprudenziale, ha ribadito anche in questa occasione che, ai fini della configurabilità del *mobbing*, devono ricorrere i seguenti elementi:

- a) una serie di condotte di carattere vessatorio – illecite o anche lecite se singolarmente considerate – tra loro intrinsecamente collegate dall'unico fine intenzionale di isolare il dipendente e perpetrate nei confronti della vittima in modo miratamente sistematico e ripetuto nel tempo, direttamente dal datore di lavoro e/o da un suo preposto e/o da altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi;
- b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del lavoratore;
- c) il nesso di causalità tra i citati comporta-

menti e il pregiudizio subito dal lavoratore alla propria integrità psico-fisica e/o alla propria dignità;

- d) l'elemento soggettivo, consistente nell'intento persecutorio, unificante di tutti i comportamenti lesivi (c.d. *animus nocendi*).

Premesso quanto sopra, pare utile a chi scrive precisare che, sempre secondo la più recente giurisprudenza, al fine di non dilatare oltre misura la fattispecie del *mobbing*, è necessario che la valutazione di illiceità sia riservata a situazioni realmente gravi di patologia dell'organizzazione, al netto delle "ipersensibilità soggettive" del lavoratore.

In sostanza il *mobbing* è configurabile solo quando la condotta "è oggettivamente persecutoria, mentre onestà e buona fede vogliono che il lavoratore non pretenda nell'ambito del rapporto di lavoro una situazione più facile di quella normalmente sopportata nella vita quotidiana. Pertanto, non possono essere considerate illecite condotte avvertite come lesive dal lavoratore solo nell'ambiente di lavoro oppure solo a causa della propria fragilità nei rapporti interpersonali" (si v., in tal senso, Corte d'Appello di Milano sez. Lav., 10/06/2019, n. 770).

In altri termini, il *mobbing* non può essere imputato in via esclusiva ma anche prevalente al vissuto interiore del soggetto, ovvero all'amplificazione da parte di quest'ultimo delle normali difficoltà che, per quanto odiose all'individuo, connotano la vita lavorativa di ciascuno.

Ciò premesso, esaminiamo la fattispecie concreta posta all'attenzione della Suprema Corte.

Il caso concreto. Il caso di specie riguardava il dipendente di una banca (vice capo ufficio con mansioni di cassiere terminalista), che lamentava di essere stato vittima di plurime condotte vessatorie poste in essere nei suoi confronti da parte di dirigenti e di colleghi, individuabili nel fatto di essere stato scavalca-

MOBBING LAVORATIVO: ELEMENTI CARATTERIZZANTI

E ONERI PROBATORI A CARICO DELLE PARTI

to nella promozione a capo ufficio da colleghi più giovani di età e con una minore anzianità di servizio oltre che una minore professionalità e nell'essere stato vittima di aggressioni psicologiche consistenti in contestazioni disciplinari rimaste, tuttavia, prive di sanzione. Il lavoratore deduceva, inoltre, di essere stato oggetto di continui distacchi e/o missioni privi di alcuna ragione di carattere organizzativo che, di fatto, gli impedivano di assistere il figlio affetto da sindrome di *down*, per la cui cura il dipendente beneficiava dei permessi ex art. 33, L. n. 104/1992: nella prospettiva del lavoratore sei mesi continuativi di trasferte, in vista della fusione per incorporazione con altro istituto bancario, imposte in località distanti dalla sede di lavoro a un genitore con a carico un figlio con sindrome di *down* erano idonei a concretizzare, di per sé, "l'attacco ripetuto, continuato, sistematico e duraturo" richiesto dalla giurisprudenza di legittimità ai fini della configurazione del *mobbing*.

I descritti comportamenti, a dire del lavoratore, gli avevano procurato una malattia psicofisica concretizzatasi in ansia, disturbi depressivi e insonnia, a fronte dei quali lo stesso chiedeva la condanna del datore di lavoro al risarcimento dei danni fisici, morali e psichici.

L'onere della prova. Sul lavoratore intenzionato a richiedere il risarcimento del danno grava un onere di allegazione e prova particolarmente rigoroso: è principio consolidato in giurisprudenza, infatti, quello in forza del quale la vittima di una condotta mobbizzante è tenuta a rappresentare in modo adeguato e dettagliato i singoli comportamenti e/o atti idonei a rivelare l'asserito intento persecutorio diretto alla sua emarginazione e a fornire adeguata prova di quanto dedotto.

In relazione a ciò gli Ermellini, nel provvedimento in esame, hanno richiamato le regole generali in tema di onere della prova ribadendo il seguente principio: "*incombe al lavoratore ex art. 2697 co. 1 c.c. – che lamenti di avere subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute – l'onere di provare, oltre all'esistenza di tale danno, la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra*

l'una e l'altra, e solo se il lavoratore abbia fornito tale prova sussiste – ex art. 2697 co. II – per il datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno e che la malattia del dipendente non è ricollegabile alla inosservanza di tali obblighi (cfr. Cass. Lav., 8/10/2018, n. 24742 ed altre conformi)".

Le conclusioni cui è giunta la Suprema

Corte. La Corte di Cassazione, nel ripercorrere l'*iter* logico giuridico seguito dai giudici di merito, ha confermato che la pretesa del lavoratore fosse stata correttamente disattesa, in ragione della carenza di deduzioni e prove a supporto della domanda.

Il ricorrente, infatti, non aveva offerto alcun elemento oggettivo da cui poter desumere l'intento persecutorio da parte del datore di lavoro, non avendo né provato né ancor prima dedotto, che il distacco non fosse funzionale alla sostituzione di personale temporaneamente assente o che riguardasse sempre lui, senza rotazione tra i colleghi.

Ugualmente vago e generico è stato ritenuto quanto dedotto dal ricorrente circa il mancato avanzamento professionale: il lavoratore, infatti, non aveva allegato in modo specifico né provato che la promozione per il semplice decorso del tempo costituisse per prassi aziendale una conseguenza automatica, disancorata da valutazioni discrezionali da parte del datore di lavoro, che, rientrando nel potere organizzativo, restavano sottratte al sindacato del giudice.

Quanto al carattere asseritamente pretestuoso dei procedimenti disciplinari avviati nei confronti del dipendente, dalle risultanze istruttorie era emersa la legittimità degli addebiti mossi.

In definitiva la Suprema Corte ha ritenuto che le doglianze del ricorrente fossero state adeguatamente esaminate e disattese dalla Corte di merito, che correttamente aveva rilevato l'insussistenza di elementi di cognizione tali da consentire l'individuazione del denunciato *mobbing*, in assenza altresì del necessario requisito soggettivo costituito dall'*animus nocendi* in capo al datore di lavoro.

Ritenute fiscali in appalto:

FRA LEGGE E PRASSI LA PATETICA MAZURKA DELL'ILLOGICITÀ*

Se volessimo definire con amara eleganza la manovra ideata dall'art. 4 del D.l. n. 124 del 26.10.2019 (conv. in L. 157/2019) potremmo prendere a prestito una celebre espressione kantiana: *“un nido di pretese dialettiche”*.

Ma non kantiana bensì kafkiana è la situazione in cui si trovano le imprese ed i loro consulenti, alle prese con una legge a dir poco farraginoso ed istruzioni operative tardive ed incomplete (la circolare AE 1/2020 è stata emanata il 12 febbraio 2020, per adempimenti da realizzare entro il successivo 17 febbraio (tre giorni lavorativi dopo); né poteva essere altrimenti perché se è vero che da un pero non possono nascere mele, da una norma assurda non possono che discendere disposizioni operative disperatamente casuali ed ipotetiche. Senza contare, peraltro, l'applicazione “a macchia di leopardo” su tutta la Penisola, con sedi dell'Agenzia anche contigue che si comportano in modo del tutto differente l'una dall'altra.

Il tutto, per iniziare, con la solita violazione dello Statuto del contribuente (L. 212/2000), che nella norma in commento avviene in almeno due passaggi:

- è violato l'art. 3, comma 2 che stabilisce l'impossibilità di prevedere adempimenti a carico dei contribuenti prima di 60 giorni dall'entrata in vigore delle norme o dei provvedimenti di attuazione delle stesse;
- è violato altresì l'art. 8, comma 1 che prevede che l'obbligazione tributaria possa essere estinta anche per compensazione.

Ogni deroga allo Statuto del contribuente, ai sensi dell'art. 1 dello stesso, può esser ef-

fettuata solo espressamente, in altre parole si richiede al Legislatore la coscienza (espressa) di intervenire per motivazioni gravi con modalità differenti rispetto a quelle previste dallo Statuto. Il che nel caso in questione manca del tutto.

Ma al di là di queste pur importanti annotazioni, e dell'estrema complicazione burocratica che consegue alla norma (praticamente alle aziende interessate è richiesto di tenere quasi una contabilità separata del personale per ogni singolo appalto), è la logica complessiva della soluzione normativa che non sta in piedi, perché la stessa non porterà presumibilmente i risultati sperati né alla lotta all'evasione (o al recupero fiscale) né alla penalizzazione del mondo della somministrazione illecita: in sostanza, una manovra complicata, opprimente ed inutile. La norma infatti si propone il contrasto “all'interposizione illecita di manodopera”; tuttavia per la fattispecie, tutt'altro che inconsueta, esistono specifiche sanzioni proprie. Probabilmente anche a causa di una depenalizzazione improvvida del sistema sanzionatorio e di un mancato potenziamento del ruolo e delle funzioni ispettive, il fenomeno imperversa in modo irrefrenabile e la sua intercettazione latita. Però invece di perseguirlo di petto lo si prende - come vedremo, inefficacemente - alle spalle, con un irrigidimento normativo che colpisce indiscriminatamente. Se si perdona il paragone-paradosso, è un po' come se in una città in cui si rubano molte automobili si togliesse la patente di guida a tutti gli abitanti. Con l'unico risultato, a cui ➤

*Pubblicato anche su Boll. Adapt del 18 febbraio 2020.

RITENUTE FISCALI IN APPALTO: FRA LEGGE E PRASSI LA PATETICA MAZURKA DELL'ILLOGICITÀ

siamo spesso abituati, di danneggiare gli onesti lasciando ad imperversare gli scorretti (se uno non ha problemi a rubare un'auto, avrà forse problemi a guidare senza patente?).

Qui la soluzione operativa ha anche una pseudo-justificazione di natura tributaria: questi delinquenti – ce ne sono tanti ed alcuni anche famosi, e sono un vero cancro del tessuto economico italiano – non contenti di eludere la normativa sulla somministrazione illecita e/o fraudolenta, realizzano cospicui guadagni con la compensazione indebita di poste tributarie e contributive. Pertanto la norma in questione, come soluzione, vieta la compensazione e costringe tutti coloro con determinate caratteristiche (NB indipendentemente se siano effettivamente elusori, si spara nel mucchio) a produrre una documentazione onerosa che dovrà essere controllata dal committente.

Ma il meccanismo, come detto, ha punti di inefficacia clamorosa (senza possibilità di correzione perché è sbagliata in sé la logica di partenza) che sono ancor più acuiti dalle considerazioni contenute nella circolare 1/2020. Elenchiamone succintamente alcuni.

1) SI MISCHIANO LE FATTISPECIE

Può, in astratto ma anche in concreto, sussistere (ai sensi dell'art. 29 del D.lgs. n. 276/03) un legittimo appalto con le caratteristiche "sospette" individuate dalla legge (assenza di mezzi propri, esecuzione in luoghi del committente, prevalenza del costo della manodopera sull'opera complessiva). Tali appalti legittimi "labour intensive" verrebbero in sostanza penalizzati dalla norma in quanto in pericolosa compagnia con quelli illegittimi. In compenso, l'elusione a cui la norma si riferisce e che vorrebbe intercettare (l'evasione attraverso le compensazioni) non è assolutamente appannaggio dei contratti terziarizzati con quelle particolari caratteristiche: i prezzi al ribasso e le conseguenti elusioni si fanno in molte altre catene di esternalizzazione, comprese sicuramente quelle del settore pubblico (!). Quindi si colpisce a casaccio.

2) I LIMITI ECONOMICI INDIVIDUATI SONO RIDICOLI E FACILMENTE AGGIRABILI

La soglia di allarme oltre cui si attuano i controlli è individuata in 200.000 euro annui.

Ora, se proprio si volevano colpire i somministratori illeciti, si doveva notare come questi spesso facciano somministrazioni episodiche o limitate a pochi elementi, con offerte "cash and carry" (non sono difficili da individuare, con una navigazione mediamente sapiente su un qualsiasi motore di ricerca spuntano come funghi), mentre il valore in questione è grossomodo riferibile al costo di circa 6/8 dipendenti annui; in caso di superamento della soglia predetta, all'elusore basterebbe spezzare i contratti con soggetti appaltatori differenti (che peraltro è tecnica già usata oggi per confondere le carte e rendere più difficili gli accertamenti ed i recuperi ispettivi). Quindi: poca intercettazione della maggior parte dei fenomeni elusivi e possibilità di aggiramento.

3) ALTRE SCAPPATOIE

Resisi conto della enormità di oneri messi in capo alle imprese, con la circolare 1/2020 (giustamente, nella logica complessiva, altrimenti la penalizzazione degli onesti avrebbe raggiunto condizioni obbrobriose) è stata esclusa dal divieto di compensazione una serie di codici di recupero legati alla attività del sostituto di imposta. Il che, tuttavia, vuol dire che gli evasori avranno a disposizione quei codici (a pag. 26 della circolare ne sono elencati circa una trentina) per continuare a fare compensazioni fasulle (anche qui basta notare che gli stessi codici sono usati anche oggi a tal fine).

Inoltre, se un appaltatore scorretto avesse un nucleo di lavoratori in cui supera, solo per un committente, il valore dei predetti 200.000 e un cospicuo numero di altri appalti in cui questo importo non è superato, per tutti gli altri lavoratori potrebbe continuare tranquillamente ad effettuare compensazioni inique.

4) LA FALSA RESPONSABILIZZAZIONE DEL COMMITTENTE

Al committente si impongono controlli, ►



RITENUTE FISCALI IN APPALTO: FRA LEGGE E PRASSI LA PATETICA MAZURKA DELL'ILLOGICITÀ

che però lo stesso non è in grado di fare nemmeno con la mole di dati ricevuti dall'appaltatore. La congruità, al contrario, è fissata "a braccio" in un 15 % della retribuzione imponibile ai fini fiscali (pag. 31 della circolare). La suddetta percentuale non si sa da dove l'abbiano pescata, ma è tutto l'insieme che rende comunque poco fattibile il controllo del committente. Oppure, lo rende al contrario, talmente ossessivo o penetrante da ingerire nella normale gestione dell'appaltatore.

5) LA SOGLIA DEL 10 % DEI VERSAMENTI

Uno dei parametri di esenzione è l'aver effettuato, per i tre anni a ritroso, versamenti sul conto fiscale pari ad almeno il 10 % del volume d'affari, considerando a tal fine tutti i versamenti sul conto fiscale, anche quelli a titolo contributivo.

La soglia è assurda. Facciamo un esempio per chiarire.

Diciamo che abbiamo un'attività *labour intensive* del valore (costo del personale) di 1.000.000 di euro.

Diciamo che a questa attività consegue un volume d'affari di 1.300.000 (il ricarico del 30 % è tutt'altro che disprezzabile, di solito gli scorretti non ci arrivano perché lucrano non sui prezzi, che devono tener bassi per essere concorrenziali, ma con l'evasione).

Il carico contributivo su tale costo sarebbe di circa 200.000 euro. Quello relativo alle ritenute fiscali valutabile in circa 100.000 euro. La parte Iva sarebbe intorno a 250.000 euro (abbiamo ipotizzato un'aliquota media, tenendo presente che non sono tutte uguali). La somma di tali debiti sarebbe 550.000 euro, mentre il 10 % di 1.300.000 è di 130.000 euro. Quindi il Legislatore considererebbe non sospetto chi regolarmente versa molto meno della metà del teorico dovuto (un invito ad evadere con moderazione?).

6) E IL DUMPING?

Allibisce che la norma, di contrasto all'intermediazione illecita, non tenga conto che uno dei fenomeni principali su cui si regge

tale piaga è il *dumping* contrattuale, che non viene minimamente scalfito da quanto previsto. In pratica, uno Stato che pensa, e pure male, a sé stesso (le tasse) e non ai lavoratori?

7) UN REGALO ALLE MAFIE

Il colpire indiscriminatamente le aziende porterà anche un effetto particolarmente perverso: il divieto di compensazione e qualche presumibile azione di blocco dei pagamenti da parte dei committenti (molti lo usano strumentalmente anche ora) porterà soprattutto le imprese sane – le altre, come detto, si attrezzeranno in chiave di aggiramento – a difficoltà finanziarie tali da farle diventare ghiotta preda per il riciclo di denaro proveniente da attività illecite. È un fenomeno che dall'istituzione del Durc in poi, complice anche la crisi, si è osservato ripetersi sempre più frequentemente.

Potremmo continuare a lungo, ma speriamo di aver dato una sufficiente rappresentazione del fatto che si è cercato di risolvere un problema – esistente e molto, molto serio – con una soluzione rabberciata ed improvvisata, priva del minimo buon senso, che preoccupa ed appesantisce gli operatori seri e presumibilmente scalfirà in modo non sensibile chi vuol vivere di espedienti, soprattutto se è scientificamente attrezzato a farlo con il supporto di una schiera di professionisti (che solo per questo sarebbero da espungere a vita dal contesto professionale) che potrebbero ideare altri mille artifici oltre a quelli ingenui esposti nelle righe precedenti.

Non si vuole assolutamente negare che una grave situazione di irregolarità negli appalti e nelle esternalizzazioni in genere esiste. Tuttavia l'auspicabile messa in soffitta di questa norma inconcludente potrebbe, anzi dovrebbe, essere l'occasione per costruire forme di controllo veramente efficaci e mirate.

Le soluzioni alternative da mettere in campo – ci fosse una volontà politica diversa dalla propaganda e dagli slogan ad effetto – sarebbero molteplici.

RITENUTE FISCALI IN APPALTO: FRA LEGGE E PRASSI LA PATETICA MAZURKA DELL'ILLOGICITÀ

Facendo parte del mondo professionale, chi scrive si permette, a chiusura di queste riflessioni, di considerarne una che a tale mondo si riferisce e che potrebbe essere efficace su molteplici fronti.

Basterebbe far *asseverare* da professionisti ordinistici (sottoposti a precise regole deontologiche) l'ingente mole di adempimenti e documentazione (versamenti compresi) del personale occupato nelle varie forme di esternalizzazione, con valore esimente rispetto alla responsabilità solidale. Insieme a ciò, obbligare alla certificazione dei contratti di esternalizzazione, non solo appalto, con l'esclusione di quelli di valore minimo, ed approfittare di tale passaggio per verificare, oltre alla genuinità del contratto, la strutturazione, la qualificazione e l'idoneità professionale dell'esecutore, ai sensi dell'art. 26, comma 1 del D.lgs. n. 81/2008.

Ritornando all'asseverazione, da estendere certamente anche a tutto il settore pubblico, la stessa permetterebbe in un sol colpo:

- di sveltire e rendere efficaci le operazioni di controllo, specie se l'asseverazione proviene dal professionista che segue normalmente l'appaltatore;
- di assicurare la regolarità della filiera, garantendone l'autenticità e regolarità verso

il committente, i lavoratori e gli Enti (anche sotto il profilo del *dumping* contrattuale e della sicurezza sul lavoro)

- di individuare i professionisti seri dai pratici e dagli illusionisti (per usare degli eufemismi), mettendo questi ultimi fuori dal mercato.

Del resto soprattutto per questo ultimo aspetto, si assisterebbe in tal modo ad una seria ed opportuna inversione di tendenza rispetto alla situazione attuale: oggi la ricchezza di competenze del mondo professionale è votata troppo spesso alla produzione di adempimenti burocratici per conto dello Stato, con gravi costi per le imprese, e oltretutto spesso inutili come nel caso della norma in argomento. Contemporaneamente, d'altro canto, al professionista è spesso chiesto dal cliente un alleggerimento degli oneri (fino ai limiti dell'elusione, e talvolta anche oltre): d'altronde in rete imperversano e fanno furore escapologi e alchimisti fiscali della peggior fatta.

In entrambi i casi, comunque, anche al netto dei predetti criminali, c'è uno spreco ed un cattivo utilizzo di competenze professionali, che sarebbero più utili se rivolte ad una funzione di terzietà e garanzia.

In un Paese serio, si intende.

**GEMMA PACELLA ANALIZZA IL FENOMENO
DELLE PIATTAFORME DI FOOD DELIVERY IN ITALIA**

Le piattaforme di food delivery in Italia: UN'INDAGINE SULLA NASCITA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI NEL SETTORE*

Le analisi economiche hanno assimilato la recente diffusione delle piattaforme che vendono il servizio di consegna di cibo a domicilio al contesto della logistica.

Nel luglio di quest'anno un rapporto del Politecnico di Milano sulla crescita del *food delivery* in Italia ha segnalato un incremento di +56% del settore con un fatturato di 566 milioni di euro. Ciò determina una certa rilevanza per numero di lavoratori, ricavi economici e investimenti.

Secondo Assodelivery è evidente un elevato tasso di occupazione garantito dalle aziende di *food delivery*.

Due sono le forme contrattuali utilizzate dalle piattaforme italiane: la collaborazione coordinata e continuativa (Foodora, JustEat) e la collaborazione occasionale c.d. a ritenuta d'acconto (sottoscritta direttamente con il lavoratore da Deliveroo e Glovo e presente anche nel modello di UberEats e Foodracers).

Le differenze sono rilevabili sul piano della sicurezza, della previdenza e sul piano fiscale, ma «nella prospettiva del rapporto di lavoro essi convergono invece pienamente: tutti i contratti sanciscono la natura autonoma del rapporto di lavoro».

I fattorini avvertono soprattutto l'esigenza di una copertura assicurativa, per coprire il rischio. Attualmente l'adempimento è scaricato dalle piattaforme sui *riders*, sia per la copertura in caso di infortunio del fattori-

no durante l'esercizio della prestazione, sia per la copertura di danno al mezzo. Entrambi i casi, determinano il venir meno della possibilità di lavorare e quindi di percepire un compenso.

Per quel che riguarda il trattamento economico, alcune aziende prediligono un sistema di compenso su base oraria, altre un sistema di paga a consegna che, solitamente, i *riders* denominano cottimo.

L'Autrice analizza la vicenda della contrattazione collettiva per la regolamentazione dei rapporti di lavoro, che si è scontrata con i limiti all'esercizio dei diritti sindacali da parte dei *riders*, qualificati come lavoratori autonomi dalla giurisprudenza italiana.

Un tema interessante è quello che mette in evidenza come nell'ordinamento italiano si ha l'impressione che l'autonomia collettiva sia ancora legata strettamente alla qualificazione subordinata dei collaboratori. Un altro fenomeno evidenziato è la difficoltà di dialogo tra le formazioni sindacali specifiche e le Confederazioni sindacali, con la conseguenza di una difficile azione unitaria. Ciò ha comportato confusione anche da parte del Governo, infatti inizialmente, il Ministero del lavoro ha ommesso di convocare le Confederazioni; d'altro canto, dal lato datoriale, mancando ancora un'organizzazione collettiva, sono state convocate le singole piattaforme. ▶

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *Labour Law Issues*, vol. 5, no. 2, 2019 dal titolo *Le piattaforme di food delivery in Italia: un'indagine sulla nascita delle relazioni industriali nel settore*.

LE PIATTAFORME DI FOOD DELIVERY IN ITALIA:**UN'INDAGINE SULLA NASCITA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI NEL SETTORE**

Inoltre, è parso che il Governo si sia mantenuto a margine del conflitto ed abbia gestito singolarmente i rapporti con le parti sociali, prendendo contatti individuali e in tempi diversi, senza convergere verso un effettivo e inclusivo dialogo sociale.

Emerge un ulteriore profilo: il fatto che le parti datoriali non siano state convocate da subito dal Governo può aver determinato la costituzione della prima associazione di rappresentanza delle piattaforme come risposta al mancato coinvolgimento da parte delle Istituzioni. Considerando che «il ricorso all'azione collettiva attraverso la creazione di associazioni» non sempre è «l'unico canale attraverso cui gli imprenditori influenzano le relazioni industriali», potendo agire sia collettivamente che individualmente in quanto responsabili di un'impresa, il bisogno di costituirsi in una organizzazione può essere imputato ad un preciso intento di rendersi interlocutori del Governo che, di fronte all'assenza della rappresentanza collettiva, non aveva aperto un dialogo con loro.

L'Autrice ravvisa nella vicenda una paradossale conferma dell'associazionismo datoriale come "sindacalismo di risposta", diversamente dai tradizionali processi di formazione, i cui gruppi nascono «quando gli imprenditori sentono la necessità di coordinare la loro azione e di rafforzare la loro capacità di resistenza nei confronti dei sindacati dei

lavoratori la cui consistenza numerica andava aumentando e le cui strategie diventavano vieppiù aggressive».

In questo ambito invece, molti elementi portano a presumere che l'associazione datoriale sia nata come risposta all'azione istituzionale poco accorta da parte del Governo; va notato infine che a differenza delle organizzazioni sindacali, presentatesi al tavolo negoziale frammentate ed in conflitto tra loro, la rappresentanza delle piattaforme si è costituita in un'unica organizzazione e tale ancora permane.

Proprio mentre mi accingevo a scrivere il commento alla ricerca della Dott.ssa Pacella, la Corte di Cassazione, ha dato un'ulteriore spinta al riconoscimento della natura subordinata dei *riders*, infatti, con sentenza n. 1663 del 24 gennaio 2020 che estende ai cicofattorini, ovvero ai lavoratori che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore, attraverso piattaforme anche digitali, l'applicazione integrale delle norme e delle tutele del lavoro subordinato. Alla base di tutto, vi è il concetto di eterorganizzazione che in tale ambito è fortemente presente nella fase di esecuzione della prestazione. Sarà questa sentenza a definire in maniera più evidente i ruoli e le caratteristiche di questo settore?

MARIELLA MAGNANI INDAGA L'INFLUENZA DELLE NUOVE TECNOLOGIE NEL DIRITTO SINDACALE

IL NUOVO DIRITTO SINDACALE 4.0*

Il contributo dell'Autrice è dedicato all'impatto inarrestabile¹ delle nuove tecnologie sulle relazioni industriali e, soprattutto, sui diritti sindacali che trovano, nei processi di digitalizzazione, ulteriori strumenti di operatività.

Stiamo assistendo al superamento della "materialità" dei luoghi, in cui i diritti sindacali codificati quali l'assemblea, il referendum, lo sciopero o l'affissione sperimentano nuove modalità di espressione - anche sotto il profilo dei mezzi di reazione del datore di lavoro - favorendo l'emersione di luoghi paralleli, parecchio incisivi, di formazione della volontà collettiva².

LAVORO DIGITALE, LAVORO "AGILE" E RELAZIONI COLLETTIVE

Data la fluidità del fenomeno serve differenziare tra le nuove forme di lavoro 1) i lavoratori digitali (*in primis* i *riders* del *food delivery* via *app*) 2) dai lavoratori "agili" ovvero 3) da quelli impiegati in contesti produttivi tradizionali.

I primi, spesso tacciati di essere animati da una spinta autoreferenziale³ più che dal senso del collettivo, hanno invece dato vita a coalizioni spontanee, come Deliverance Milano e Riders Union Bologna, che in qualche modo riproducono le modalità digitali proprie del lavoro tramite piattaforma.

I lavoratori si aggregano spontaneamente tramite *social network*, come Facebook⁴, dove definiscono piattaforme rivendicative e organizzano forme di lotta⁵, molto sofisticate e aggressive, che sfruttano le risorse del *web* ed il funzionamento della piattaforma: parliamo di *netstrikes*, *twitterstorms*, occupazione, manomissione e boicottaggio sociale delle *app* utilizzate dalle società di servizi che si realizzano all'interno di spazi immateriali e virtuali, beneficiando dell'interazione dei titolari di profili *social*⁶.

La legge sul lavoro agile (così come l'accordo interconfederale sul telelavoro⁷) non fa cenno all'esercizio di diritti sindacali.

Per quanto possa sembrare bizzarro che i lavoratori agili lavorino in tutto e per tutto da remoto ma debbano tornare fisicamente in azienda per prendere parte ad assemblee o referendum, qui un'unità produttiva esiste e la tecnologia offre nel caso le medesime potenzialità innovative per l'esercizio di tali diritti che si presentano in contesti produttivi tradizionali⁸.

INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E TITOLO III DELLO STATUTO DEI LAVORATORI

Arriviamo ora alla terza categoria di lavoratori, quelli appartenenti ai tradizionali contesti produttivi. ➤

* Sintesi dell'articolo *Nuove tecnologie e diritti sindacali* pubblicato sulla rivista LLI, Vol. 5, No. 2, 2019, ISSN 2421-2695

1. "Non chiedono il permesso", come si osserva nel bel libro di M. Bentivogli, *Contrordine compagni. Manuale di resistenza alla tecnofobia per la riscossa del lavoro e dell'Italia*, Rizzoli, 2019, 7.

2. Lo sottolinea bene tra gli altri A. Donini, *Il luogo per l'esercizio dei diritti sindacali: l'unità produttiva nell'impresa frammentata*, LLI, 2019, 5, 2.

3. Cfr. B. Caruso, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e reintermediazione*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", n. 326/2017, 9 ss.

4. V. www.facebook.com/ridersunionbologna e www.facebook.com/deliverancemilano.

5. Il 28 giugno 2019 Deliverance Milano e Riders Union Bologna hanno chiesto ai *riders* di non mettersi a disposizione per le consegne e alla cittadi-

nanza di disinstallare l'*app* o non ordinare e di lasciare online cattive recensioni sulle compagnie di *food delivery*; nel febbraio 2019 a Bologna i *riders* si sono accorti che l'algoritmo prevedeva un compenso maggiore nelle fasce orarie in cui c'era scarsità di *riders*. Così si sono accordati per "sloggersi" tutti insieme e far alzare i livelli dei compensi.

6. Cfr. A. Tassinari, V. Maccarrone, *The mobilisation of gig economy couriers in Italy: some lessons for the trade union movement*, Transfer, 2017, 23 (3), 354; A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, BUP, 2019, 192-193; M. Marrone, *Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale*, LLI, 2019, 5, 1, I.20 ss. Al centro della riflessione le iniziative bolognesi nel settore del *food delivery*: l'opinione pubblica e il Comune sono stati parte essenziale nel processo di formazione e determinanti ai fini dell'approvazione della Carta dei diritti dei

lavoratori delle piattaforme. In tema F. Martelloni, *Individuale e collettivo: la "carta dei riders" viaggia su due ruote*, LLI, 4, 1, 2018, 18-32.

7. In verità, l'accordo interconfederale sul telelavoro, all'art. 10, precisa che i telelavoratori godono degli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda, aggiungendo che sarà precisata fin dall'inizio l'unità produttiva cui il lavoratore sarà associato al fine di esercitare i suoi diritti collettivi.

8. Cfr. M. Marazza, *Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, RIDL 2019, I, 57 ss., spec. 59 ss., nota 8, che fa cenno al concetto di *cyberunion*, emerso a partire dal 2000, e cioè di un sindacato capace di garantire l'esercizio dei diritti sindacali in forma cibernetica, citando alcuni esempi di utilizzazione degli strumenti elettronici per lo svolgimento dell'attività sindacale.

IL NUOVO DIRITTO SINDACALE 4.0

Il vero interrogativo da porsi è se l'impianto normativo del titolo III dello Statuto dei Lavoratori, incentrato sul *wall-to-wall*, cioè su una struttura fisicamente rintracciabile (unità produttiva, locali, bacheche), sia superato o vada solamente riportato alle condizioni attuali di progresso informatico. Il più ostico è senza dubbio l'articolo 25, sul diritto di affissione da parte delle r.s.a. dei comunicati di interesse sindacale e del lavoro, che impone al datore di lavoro di mettere a disposizione bacheche in un luogo accessibile a tutti. I principali profili di analisi sono i seguenti: hanno ancora senso questi diritti "fisici", quando si hanno a disposizione mezzi di comunicazione prontamente accessibili? Fino a che punto si deve spingere il dovere datoriale di collaborazione tipizzato nella dotazione delle bacheche? Fino alla messa a disposizione della mail aziendale o di uno spazio virtuale all'interno del sistema telematico aziendale⁹? L'invio di comunicazioni all'indirizzo mail (aziendale) del lavoratore può essere posto alla stregua del volantinaggio, come decretato da diverse sentenze¹⁰?

Anche in questo caso, dunque, si potrebbe contrattare¹¹ la predisposizione nella *app* che il dipendente consulta per lavorare una sezione nella quale vengono affissi testi e pubblicazioni nelle materie di suo interesse; in questo modo, per di più, potrebbe ridursi la distanza fisica tra i lavoratori, in quanto potrebbero avere un "luogo" ove incontrarsi, la piattaforma, benché in assenza di

un "luogo" tradizionalmente inteso.

IL RUOLO DEL SINDACATO

Pur trattandosi di fenomeni nuovi e sfidanti, siamo indubbiamente già dotati di principi e regole per affrontarli sul piano collettivo¹². Si discute di forme organizzative sindacali in modalità digitale come l'assemblea digitale (su Facebook o altri social), il *digital picketing*, lo sciopero mediante strumenti digitali, il proselitismo digitale, la raccolta *on-line* delle quote associative, il referendum *on-line*, la bacheca digitale ecc.

La tecnologia sta svelando il suo aspetto positivo e il coinvolgimento di certe organizzazioni sindacali ce lo dimostra.

Ad esempio, la Fim Cisl (certamente la *Union* più innovativa) ha lanciato l'idea della tessera digitale¹³ con il dichiarato intento di rendere più facile e certificato il processo di iscrizione al sindacato attraverso la tecnologia *blockchain*.

Naturalmente per raggiungere questi risultati occorre che i rappresentanti sindacali siano in grado di misurarsi con gli strumenti tecnologici e di utilizzarli, ma per fini che sono già stati riconosciuti e garantiti dal nostro ordinamento giuridico, dunque anche nell'assenza di un intervento legislativo *ad hoc*.

La vera sfida, pertanto, non è nelle norme, ma in una politica sindacale in grado di ripensare a se stessa e di rinnovarsi in questo cruciale momento di snodo, a cavallo tra la terza e la quarta rivoluzione industriale.

9. Sul diritto di affissione e sulle comunicazioni endo-aziendali che avvengono mediante l'utilizzo di sistemi telematici si è pronunciata la giurisprudenza già a partire dagli anni '90. Ad es. in senso positivo, Pret. Milano 3 aprile 1995, MGL, 1995, 337 ss.; Pret. Milano 2 luglio 1997, OGL, 1997, 948 ss.; in senso negativo, Trib. Foggia 10 luglio 2000, NGL, 2000, 560 ss.

10. Trib. Catania 2 febbraio 2009, RCDDL 2009, 126 ss.

11. Che la contrattazione collettiva sia lo strumento principe per l'adattamento del titolo III alle nuove tecnologie, lo dimo-

stra l'esperienza del settore più avanzato, sotto il profilo dell'utilizzo delle tecnologie informatiche, quello delle telecomunicazioni. Ad es., per quanto riguarda il diritto di affissione, il Ccnl già da tempo prevede che «le aziende in ciascuna unità produttiva metteranno a disposizione delle Organizzazioni sindacali stipulanti e delle R.S.U. appositi spazi, accessibili a tutti lavoratori, per l'affissione di comunicazioni. Dette affissioni saranno effettuate anche attraverso apposita bacheca elettronica, intendendosi per tale una pagina *web* attivata dall'azienda su richiesta delle R.S.U. nell'ambito del sistema In-

tranet dell'azienda medesima» (cfr. art. 11, Ccnl 1° febbraio 2013, integrato con accordo del 23 novembre 2017).

12. Cfr. ancora l'art. 11 del Ccnl 1° febbraio 2013 per il settore delle telecomunicazioni, che, dopo aver previsto la bacheca elettronica per le affissioni, accanto a quella "fisica", demanda alla contrattazione aziendale la definizione delle "specifiche modalità operative di accesso delle R.S.U. alla bacheca elettronica".

13. Si v. Corriere della Sera, 28 giugno 2019, *E per la Fim-Cisl arriva la tessera blockchain*; La Stampa, 27 giugno 2019, *Arriva il sindacato smart*.



{ SENZA FILTRO

Rubrica impertinente di **PENSIERI IRRIVERENTI**

Succede a BELPAESÌ

Vivo in un piccolo, grazioso villaggio ai piedi della montagna, così grazioso e curato che l'han chiamato Belpaesi. Qui ci conosciamo un po' tutti e, come in molti piccoli borghi, ci chiamiamo con un soprannome, chè tante volte il nome originario si smarrisce nel tempo.

Nel Comune di Belpaesi (eh sì, non siamo grandi ma abbiamo il nostro bel Municipio, il Sindaco e anche la Banda del paese) ultimamente c'è un po' di subbuglio. Che succede?

Succede che è stata rilasciata la licenza di tabacchino a Frank Bruttipensieri. Frank lo conosciamo tutti, è uno di qui, e sappiamo che fino a ieri ha vissuto di espedienti, anzi di un espediente ben preciso: vendeva sigarette di contrabbando. Ha iniziato quasi per scherzo, poi una stecca oggi, due stecche domani, è finita che ha messo in piedi un giro mica male, tanto che alla fine ha voluto, come si suol dire, darsi una ripulita, concedersi un manto di legalità, e ha chiesto - e ottenuto - la licenza. Frank ha sempre avuto idee in grande, pensate che da contrabbandiere aveva anche messo su un'associazione di cui era diventato presidente, la Ctel (Confederazione Tabaccai Estemporanei Liberi) dove però "estemporanei liberi" erano parole un po' azzardate perché, come avrete già immaginato, stavano per abusivi, senza licenza, illegali; immaginatevi il tipo, dunque, uno con la faccia come il (non fate finta, avete capito come cosa). La cosa aveva preso talmente piede che poi Frank fondò un'altra associazione la Crel (Consorzio Rivenditori Estemporanei Liberi) con cui continuò la sua attività *border line*.

Frank è tanto, ma tanto sfacciato ma l'insegna del suo negozio è ancora più sfrontata:

"CREL, OY CHE BEL" (per capirci, fa pure rima e poi "oy che bel" nel nostro dialetto significa "oh che bello", sembra quasi una presa in giro). Sfrontata perché il Frank mica ha messo la testa a posto, no, nella sua tabaccheria continua a vendere tonnellate di sigarette di contrabbando (e ogni tanto anche qualche pacchetto col sigillo ministeriale, ma giusto giusto per salvare le apparenze). Oltretutto in quelle sigarette lì non si sa bene cosa ci sia dentro, un miscuglio di foglie strane e segatura, io non fumo ma chi le ha provate parla di un sapore amaro, insomma a comprarle sono solo gli sprovveduti, i derelitti e i turisti che vengono da fuori (ma è sempre tanta gente, troppa direi).

Ora, quando in un paese succede una cosa così, si cerca subito il colpevole. E qui non c'è molto da dire perché il dito viene puntato subito su Totuccio. Totuccio è l'Assessore al Commercio, non è mai stato una cima e difatti in paese ha un soprannome antipatico, il Pirlone; però non è una cosa offensiva, è che Totuccio, diciamo così, non è proprio un genio, fin da piccolo alle scuole elementari si capiva che era uno che non riusciva a fare il cerchio con il bicchiere (è un modo di dire del mio paese per significare un ton-tonone), così è nato quel nomignolo con cui lo chiamiamo tutti, ma è diventato una specie di vezzeggiativo, lo facciamo bonariamente, quasi con rispetto, soprattutto da quando, inspiegabilmente, è diventato assessore (si dice perché abbia uno zio prefetto in una grande città o qualche altra raccomandazione, insomma una spinta dall'alto). Proprio l'altro giorno eravamo al bar a berci un caffè e io gli dicevo in faccia, perché un po' ►





siamo amici, quello che in paese pensano tutti. “Pirlone, ma la testa, la testa, dove ce l’hai? Come hai fatto a dare la licenza a un personaggio come il Frank? Ma poi, dai, ci sei ricascato. Già due anni fa hai avevi rilasciato un’altra licenza farlocca a Luchino Chicchirichì, quello che aveva messo in piedi quel negozio di dolci, la “Mostaccioli&Galatine”, che anche lì non si sapeva bene come venivano fatti. Tanto che poi sono arrivati quelli dei Nas a fare ispezioni e Luchino (che è un malandrino ma è pure furbo) ha subito ridato la licenza prima che lo facessero chiudere, perché sa Dio cosa c’era dentro quei dolci. Una stupidaggine così grossa che ancora oggi ce la ricordiamo tutti. E tu, Pirlone, ci ricaschi? Dopo Luchino, Frank? Dopo i dolci, i tabacchi?”.

Totuccio, come al solito, non risponde, è un tipo umbratile, quasi da dentro la tazzina del caffè bofonchia qualche mezza parola del tipo che lui ha fatto il suo dovere, che le carte erano a posto, che lui mica deve vigilare su quel che fa la gente. Però qui in paese mica la pensano così, pensate che già hanno ribattezzato scherzosamente il suo assessorato Anpal (Assessorato Negligente Per Autorizzazioni Loffie).

Io gli voglio bene, a Pirlone, però sviste così non se le può permettere. E sì che con la Mostaccioli&Galatine già aveva fatto una figuraccia, senza contare, poi, che il Frank

Bruttipensieri, tanti anni fa era stato socio proprio del Chicchirichì. Insomma, bisogna proprio essere miopi di brutto per non vederci dentro qualcosa di losco.

Io lo so che voi sorridete per questi soprannomi, il Bruttipensieri (che spiega già tutto), il Pirlone, il Chicchirichì (perché il Luchino è uno sveglio, forse troppo sveglio e poi gli piace comandare nel pollaio). Anche io ho un soprannome, sapete, mi chiamano lo Scerlocco, una via di mezzo fra Sherlock e sciocco, perché mi piace capire bene come vanno le cose ma poi non sono serio e la butto in ridere, mentre il maresciallo Soldatino (un altro soprannome) cerca in tutti i modi di riportare un po’ di legalità nel paese.

Però, Scerlocco o non Scerlocco, io un pensiero consolatorio ce l’ho: meno male che queste sono cose di paese, che succedono solo in un borgo sperduto come Belpaesi in cui non abbiamo altro di più serio a cui pensare che due esercizi messi su da gente non perbene. E meno male che sono cose che riguardano quattro bionde (nel senso di sigarette) o quattro mori (nel senso di cioccolatini). Che le se bionde o i mori fossero persone e se le licenze non fossero per vendere merce ma per usare come merce le persone, beh allora tutto sarebbe ben più grave. Non la pensate così anche voi?



{UNA PROPOSTA AL MESE

I SOCI E IL LAVORO nelle (loro) società

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

Uno dei problemi spesso avvertiti nelle società è come inquadrare il lavoro dei soci, specie di quelli che non hanno responsabilità amministrative particolarmente forti, all'interno della società di cui hanno quote. Dottrina e giurisprudenza hanno spesso oscillato fra varie ipotesi, senza trovare un criterio distintivo preciso. Da un certo punto di vista questa oscillazione è del tutto comprensibile, in quanto ogni situazione è a sé stante, ed una regola che vada bene per tutte le stagioni sarebbe una via di mezzo, una specie di “media del pollo” che finirebbe per non comprendere importanti casistiche. D'altro canto, la situazione è particolarmente complicata proprio dalla varietà di situazioni societarie, tanto per dirne una la differenza fra le società di persone e quelle di capitale, e anche all'interno di queste due grandi famiglie, la differenziazione fra s.n.c. e s.a.s. da un lato, e fra s.r.l. e società per azioni dall'altro.

Il problema ha diversi risvolti sotto il profilo giuridico: da una parte vi è una comprensibile resistenza, soprattutto da parte degli Enti previdenziali, a riconoscere la subordinazione in tutti quei casi in cui viene il dubbio che la stessa sia stata congegnata come “situazione di comodo” per ottenere vantaggi (normalmente in termini di prestazioni in campo pensionistico-previdenziale, ma non solo) da parte di un socio con particolare incidenza nelle decisioni societarie, sfruttando una qualifica di dipendente che tale non è nei fatti; dall'altra, vi è una soglia di attenzione verso tutte quelle casistiche ove la qualifica di socio viene, esattamente al contrario, a qualificare come autonoma una prestazione che invece ha tutte le caratteristiche del lavoro subordinato. In questa seconda ipotesi, chiara-

mente, il fine è quello di eludere le garanzie proprie del dipendente, con il socio-prestatore chiamato a svolgere un compito in una situazione paritaria con la società.

Nel mezzo ci sono tutte le situazioni degenerate, per cui si era partiti con le migliori intenzioni ma quando si è cominciato a litigare ognuno ha poi solo cercato di portar acqua al proprio mulino.

La cosa si complica ancor di più qualora si volesse - qualche tentativo in merito è stato ideato anche nel recente passato - mettere a fondamento della subordinazione (o assicurare al rapporto lavorativo garanzie del tutto simili ad essa) il mero requisito numerico della dipendenza economica; in tal caso, tuttavia, sarebbe facile notare che il solo fatto che un'impresa non riesca a decollare economicamente non potrebbe automaticamente trasformare i soci in dipendenti (di sé stessi, peraltro).

Vi è infine, un tema generale di sicurezza sociale che riguarda la copertura in termini assicurativi e previdenziali di tutti coloro che svolgono un'attività imprenditoriale effettiva nella piccola e media impresa.

Come detto, un criterio ben preciso non si riesce ad individuare o farebbe ingiustizia alla complessità delle varie situazioni; però potrebbe essere utile tentare una terza via, quella di ricercare un valore empirico utile a stabilire un *criterio presuntivo* con cui cominciare a realizzare un primo spartiacque concettuale. I criteri presuntivi, invero, dal punto di vista dottrinale sono in genere poco apprezzati, vengono trattati quasi come ragionamenti pressappochisti, che si perdono in considerazioni astratte.

Tuttavia, se individuati con attenzione (e magari se via via calibrati con le risultanze della loro applicazione o con le modifiche intervenute



te sotto il profilo economico e sociale) i metodi presuntivi non sono a parer di chi scrive da disprezzare completamente perché semplificano la vita a tutti cercando di portare un minimo di chiarezza. Ad una precisa condizione, ovviamente: che si tratti di una presunzione semplice e non assoluta, cioè che sia comunque suscettibile la prova contraria in grado di riequilibrare le cose e puntualmente trovare la giusta applicazione ad ogni caso concreto secondo il suo reale stato di diritto e di fatto.

La presunzione (semplice) ha però un vantaggio: trovato un criterio, una regola generale, di applicazione comune, si inverte l'onere della prova: sarà chi "devia dalla normalità" a dover dimostrare l'eccezionalità del suo caso e non viceversa. Peraltro, in campo lavoristico a farla da padrone in termini di efficace prevenzione del contenzioso - o in questo caso, di accertamento preventivo qualificato volto ad ottenere *ex ante* tale dimostrazione - vi è il meraviglioso e lungimirante istituto della certificazione dei contratti, previsto dagli artt. 75 e segg. del D.lgs. n. 276/2003.

Proviamo a circoscrivere anzitutto il perimetro di azione della regola che proponiamo; esso sicuramente non può estendersi oltre il campo della media impresa, che a termini UE è l'impresa con i seguenti limiti dimensionali: fino a 250 dipendenti, con un fatturato annuo non superiore a 50 milioni di euro e un totale di bilancio non superiore a 43 milioni di euro.

È ovvio che stiamo parlando di un'attività in cui sia possibile sorprendere o almeno presupporre una certa rilevanza del fattore personale, che, superate tale dimensioni, sicuramente si disperderebbe.

Orbene, la proposta è semplice: si tratta in buona sostanza **di presumere che l'attività di un socio all'interno della società di cui ha quote o possiede partecipazioni sia considerata "lavoro non dipendente" quando il socio abbia la piena titolarità di almeno il 15%** (ma sulla quantificazione percentuale si può riflettere) **della società**, ma anche che, al contrario, quando la partecipazione del socio scenda sotto tale soglia la prestazione lavorativa eventualmente instaurata fra socio e società **si presuma di lavoro subordinato** (salvo cariche amministrative che siano ido-

nee ad escludere la subordinazione, si intende). Per piena titolarità si intende non solo una partecipazione formale, ma una partecipazione effettiva e completa, che potrebbe risultare viziata, ad esempio, in caso di patti parasociali volti ad eludere o limitare l'effettività della partecipazione oppure in caso di diversa (minore) determinazione della distribuzione degli utili.

Insomma, in una società, quale che sia, la rilevanza della quota di società posseduta (stabilita una volta per tutte per via normativa) risulterebbe un primo criterio distintivo per qualificare la prestazione di un socio che vi lavora all'interno, criterio comunque superabile da prove concrete o, come detto, dalla certificazione del rapporto instaurato (e quindi senza nessuna rigidità particolare).

Cosa intendiamo precisamente per "lavoro non dipendente"?

Potremmo intendere due cose differenti, entrambe perfettamente inquadrabili senza bisogno di ricorrere a particolari strategie normative.

Il socio potrebbe veder retribuita la sua partecipazione all'attività societaria esattamente con la sola remunerazione degli utili derivanti dall'attività dell'impresa. In tal caso, si seguirebbero le norme fiscali (ed eventualmente previdenziali) già in atto.

Oppure il socio potrebbe concordare con la società un compenso ulteriore per particolari attività che, secondo i patti sociali o secondo la contrattazione intervenuta fra le parti, si intendono non remunerate con la divisione degli utili. In tal caso la qualificazione di lavoro non dipendente (o meglio, dei proventi così conseguiti) porrebbe tale compenso fra quelli di collaborazione coordinata e continuativa *ex art. 50, comma 1, lett. c-bis*) del TUIR, con un opportuno raccordo, sotto il profilo lavoristico, inserendo tale prestazione non dipendente fra le casistiche di esclusione previste all'art. 2, comma 2 del D.lgs. n. 81/2015.

L'inquadramento della partecipazione lavorativa del socio all'interno della (sua) società risulterebbe così parzialmente ma significativamente semplificato, con l'onere in caso di situazioni particolari di dimostrare (o, meglio ancora, di porre preventivamente a certificazione) la bontà delle scelte che andassero in direzione contraria.



ARGOMENTO

Credito del lavoratore e tutela monitoria ex art. 1676 c.c.

Il lavoratore è stato licenziato dalla società presso cui lavorava.

Il licenziamento è stato riconosciuto illegittimo ed il Tribunale di merito ha disposto la reintegra nel rapporto di lavoro con pagamento del risarcimento del danno e corresponsione delle retribuzioni non percepite dal lavoratore.

Nel frattempo, la società datrice di lavoro è fallita ed il lavoratore si è insinuato al passivo per il proprio credito.

Il Comune di Barletta era debitore della società fallita ed il lavoratore aveva attivato la tutela monitoria ex art. 1676 c.c. a seguito della quale il Tribunale aveva emesso decreto ingiuntivo e l'opposizione del Comune rigettata.

La Corte di Appello riconosceva l'opposizione del Comune per mancanza della prova della pretesa debitoria del lavoratore e per fattispecie non riconducibile all'art. 1676 c.c.

Il lavoratore ricorre in Cassazione.

La Suprema Corte considerando il disposto dell'art. 1676 c.c. rileva l'estraneità del credito

vantato dal lavoratore alla fattispecie normata. Infatti, la natura risarcitoria del credito da reintegra nel posto di lavoro è estranea al rapporto tra appaltante (il Comune) e appaltatore (la Società).

Ciò che è rilevante è il collegamento appalto e retribuzione e non appalto e tipologia di credito.

Come già chiarito dalla Suprema Corte (n° 23489/2010) l'azione diretta proposta dal dipendente dell'appaltatore contro il committente per conseguire quanto gli è dovuto, fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore al momento della proposizione della domanda, è prevista dall'art. 1676 c.c., con riferimento al solo credito maturato dal lavoratore in forza dell'attività svolta per l'esecuzione dell'opera o la prestazione del servizio oggetto dell'appalto, e non anche con riferimento ad ulteriori crediti, pure relativi allo stesso rapporto di lavoro.

Il ricorso viene respinto.

Cass., sez. Lavoro,
17 dicembre 2019, n. 33407

AUTORE
STEFANO GUGLIELMI
Consulente del Lavoro in Milano

ARGOMENTO

Licenziamento del dirigente: il termine di impugnazione si applica al solo caso di nullità

Con la sentenza n. 148/2020, la Corte di Cassazione si è espressa in merito all'inapplicabilità, nei confronti del dirigente licenziato, dei termini di decadenza per l'impugnazione del licenziamento determinati dal combinato disposto dell'art. 6 della L. n. 604/1966 e dell'art. 32, co. 1, L. n. 183/2010 in 60 giorni per l'impugnazione stragiudiziale e 180 giorni per quella giudiziale.

I fatti di causa consistono nel licenziamento di un dirigente il quale agiva per il riconoscimento della ingiustificatezza del recesso intimatogli al fine di ottenere il pagamento dell'indennità supplementare ex art. 19 del Ccnl Dirigenti Industria. In primo grado, il giudice rilevava l'interven-

Cass., sez. Lavoro,
8 gennaio 2020, n. 148

AUTORE
ANDREA DI NINO
Consulente del Lavoro in Milano





nuta decadenza del termine d'impugnazione. La sentenza di secondo grado, a seguito dell'appello proposto dal lavoratore, riconosce invece come tempestiva l'impugnazione e privo di giustificatazza il licenziamento, intimando il datore di lavoro al pagamento dell'indennità supplementare determinata dal Ccnl e disconoscendo l'applicazione dei termini della Legge n. 183/2010 al caso di specie.

Circa il regime della decadenza, i giudici di secondo grado riconoscevano come la Legge n. 183/2010 abbia esteso tale regime a tutti i casi di invalidità del licenziamento ivi comprendendo dunque anche i dirigenti, ma al contempo determinavano come tale istituto riguardi i soli casi di licenziamento difformi dal modello legale, come i licenziamenti nulli, inefficaci o privi di giusta causa o giustificato motivo, in quanto in contrasto con disposizioni di legge. Al contrario, in nessun caso può qualificarsi come invalido il licenziamento del dirigente, poiché in questo caso l'illecito della ingiustificatazza integra un inadempimento meramente contrattuale.

La Corte di Cassazione, in virtù del ricorso presentato dal datore di lavoro, conferma come il termine di impugnazione stragiudici-

ziale di 60 giorni fosse pacificamente ritenuto inapplicabile ai dirigenti che agissero per la condanna datoriale al pagamento della indennità supplementare prevista dal Ccnl, in quanto categoria di lavoratori esclusa dalle tutele individuali poste dalla Legge n. 604/1966. Di conseguenza, sui dirigenti non è mai gravato l'obbligo di impugnare il recesso datoriale secondo il regime decadenziale dell'art. 6 della citata norma. Il termine di ulteriori 180 giorni disposto dalla Legge n. 183/2010 per l'impugnazione giudiziale prevede l'estensione della decadenza in tema di licenziamento anche a tutti i casi di invalidità: con tale termine la Cassazione intende che l'atto sia *"inficiato nella sua validità per un vizio intrinseco derivante dal discostamento dal modello legale"*.

A detta della Corte, nell'accogliere il ricorso del dirigente, la disciplina sulla decadenza non si deve, quindi, estendere anche alle ipotesi di mera ingiustificatazza del licenziamento dei dirigenti, regolamentate dalla contrattazione collettiva, in quanto *"l'estensione della disciplina della decadenza al di là dei casi di invalidità comporterebbe un'inammissibile applicazione analogica di una norma eccezionale"*.

ARGOMENTO

La definizione di "datore di lavoro" in tema di violazioni di norme sulla sicurezza

In seguito a condanna per violazione delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, A.G. veniva condannato, in qualità di datore di lavoro ex articolo 2, co.1, lett. b), Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, ad una sanzione pecuniaria pari a seimila euro. Il soggetto propone ricorso per Cassazione affermando che la qualifica di datore di lavoro a lui assegnata non trova fondamento, in quanto lo stesso risultava già da molto tempo cancellato dal registro delle imprese. La Corte di Cassazione respinge il ricorso e ribadisce, come correttamente indicato dai giudici del merito, la definizione che l'articolo 2, co.1, lettera b), Decreto legislativo 9

aprile 2008, n. 81 dà di datore di lavoro: *"è datore di lavoro il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa"*.

Dato il tenore della norma è pacifico che la qualifica di datore di lavoro non abbia un'accezione puramente formale, ma attenga invece alla concreta titolarità del rapporto di lavoro con il lavoratore, questo per evitare che il datore di lavoro possa sottrarsi ai suoi obblighi in tema di sicurezza nei luoghi di

Cass., sez. Penale,
22 novembre 2019, n. 229
AUTORE
CLARISSA MURATORI
Consulente del Lavoro in Milano





lavoro solo perché l'organizzazione dell'azienda non è adeguatamente strutturata. Non solo, ma nel caso di specie, a fondamento della decisione del Tribunale, A.G., in seguito ad ispezione nel cantiere, era risultato il soggetto che aveva assunto l'altro

manovale trovato lì presente, e sempre A.G. aveva in seguito ottemperato alle prescrizioni imposte dagli ispettori del lavoro. Il comportamento tenuto da A.G. non lasciava spazio a dubbi circa la sua qualità di datore di lavoro.

ARGOMENTO

Licenziamento illegittimo: risarcimento invece della reintegra se il ccnl nulla prevede?

Un lavoratore è stato licenziato in quanto ha abbandonato il posto di lavoro per circa un'ora, si è rifiutato di consegnare un pacco e, inoltre, avrebbe - ma quest'ultimo fatto non è stato provato - rivolto minacce di morte al datore di lavoro. Il lavoratore ha proposto ricorso avverso il licenziamento che, deciso dal Tribunale di Como in prime cure, è stato riesaminato e parzialmente accolto dalla Corte d'Appello di Milano che ha ritenuto sproporzionata la sanzione del licenziamento benché avesse riconosciuto la sussistenza di due addebiti disciplinari su tre e, ciononostante, ha riconosciuto il diritto all'indennità risarcitoria e non alla reintegra nel posto di lavoro. Insoddisfatto della decisione dei giudici di secondo grado il lavoratore ha presentato ricorso per Cassazione. Quest'ultima ha confermato la sentenza di secondo grado. La questione sulla quale si sono dovuti pronunciare i giudici è relativa alla formulazione dell'art. 18, commi 4 e 5. Il nuovo articolo 18, come modificato dalla Legge n. 92 del 2012 (c.d. riforma del lavoro Fornero), pone una distinzione tra il licenziamento disciplinare illegittimo per ragioni sostanziali ovvero per ragioni formali. Inoltre prevede un doppio regime di tutela in caso di licenziamento disciplinare illegittimo per ragioni sostanziali: una tutela reintegratoria attenuata, da un lato, e una tutela indennitaria forte, dall'altro lato. Per poter accedere alla tutela reintegratoria il lavoratore deve provare che il fatto contestato sia insussistente oppure provare che, benché sussistente, sia considerato punibile

con una sanzione conservativa dal contratto collettivo di riferimento o dal codice disciplinare aziendale.

I giudici di legittimità, che hanno la facoltà di controllare se le argomentazioni del giudice del merito siano giuridicamente corrette e logicamente coerenti, hanno esaminato innanzitutto il percorso decisionale della Corte di Appello relativamente al fatto che al lavoratore erano stati contestati una pluralità di addebiti ma non tutti provati. In particolare, la Corte - richiamando un suo precedente del 2016, la sentenza n. 18418 - ha affermato che quando si è in presenza di più comportamenti distinti e autonomi, anche se non tutti ritenuti sussistenti, è sufficiente - per considerare sussistente il fatto - che sia realizzato un minimo nucleo di condotte idonee, astrattamente, a giustificare la sanzione espulsiva. Nel caso di specie il fatto è stato correttamente ritenuto sussistente dal giudice del merito benché una delle condotte contestate - ossia la minaccia al datore di lavoro - non fosse stata provata. A questo punto i giudici della Cassazione, ricordando che l'ipotesi della sussistenza del fatto comprende sia quella del fatto illecito sia quella del fatto non illecito, affermano che la valutazione della proporzionalità tra sanzione conservativa e fatto addebitato spetta al contratto collettivo o al codice disciplinare aziendale e, in mancanza, al giudice. In altre parole, dopo aver verificato che il fatto addebitato fosse sussistente, il giudice dovrebbe verificare se tale fatto abbia i connotati dell'antigiuridicità, e se tale fatto sia contemplato e punito

Cass., sez. Lavoro,
3 dicembre 2019, n. 31529

AUTORE
LUIGI DEGAN
Ricercatore del Centro Studi e Ricerche

con una sanzione conservativa. Qualora, come nel caso di specie, il Ccnl Gomma Plastica o il codice disciplinare nulla prevedano o - meglio - non sia stata effettuata una precisa richiesta nello svolgimento del processo ad opera del lavoratore ricorrente, al lavoratore non spetterà la tutela reintegratoria del comma 4 dell'art. 18 St. Lav. bensì quella risarcitoria del comma 5.

In altre parole, quando il fatto sussiste e la disciplina collettiva o il codice disciplinare non abbiano contemplato – quindi tipizzato – quei fatti, la valutazione della proporzionalità della sanzione rispetto alla condotta spetta al giudice. Tale ipotesi rientra, infatti, tra le “altre” cui rinvia il comma 5 dell'art. 18 St. Lav., e per le quali si contempla l'indennità risarcitoria.

ARGOMENTO

L'occasione di lavoro' e indennizzabilità dell'infortunio in itinere

In qualità di superstite, una vedova ha richiesto all'Inail il riconoscimento delle prestazioni in conseguenza dell'infortunio che aveva causato il decesso del coniuge in occasione di uno spostamento in auto dalla sede di lavoro presso una sede terza.

La Corte di Appello di Firenze accoglie l'appello dell'Ente assicurativo ed in forma di sentenza di primo grado rigetta la domanda avanzata dalla vedova dell'infortunato, sostenendo che il caso in esame non può qualificarsi come infortunio c.d. “in itinere” in quanto non si trattava di spostamento dalla sede di lavoro verso l'abitazione, o viceversa, bensì di tragitto verso una sede terza per l'espletamento di attività non correlate con il rapporto di lavoro dipendente (nello specifico la firma di un contratto in qualità di presidente del C.d.a. di una cooperativa).

La superstite propone ricorso per Cassazione con due motivi, con resistenza da parte dell'Inail tramite controricorso.

Il primo motivo deduce la violazione dell'art. 12 del D.lgs n. 38/2000 per travisamento della prova, avendo la Corte di Appello di Firenze escluso la ricorrenza di un infortunio *in itinere* sulla base di un'informazione probatoria inesistente in giudizio e mai contestata dall'Inail, per cui il coniuge deceduto si stava recando dalla propria abitazione verso la sede di firma del contratto per conto della cooperativa.

Il secondo motivo è in deduzione della violazione dell'art. 12 del D.lgs n. 38/2000 sotto ulteriore profilo e dell'art. 4, n. 7 del T.U.

n. 1124 del 1965 per travisamento della prova, non avendo la Corte di Appello considerato la qualifica di quadro dell'infortunato, con pieni poteri ma con “obbligo di relazionare il proprio operato al C.d.a.”.

Infine, l'indennizzabilità dell'infortunio avrebbe comunque dovuto essere riconosciuta, tenendo conto della qualità di socio della cooperativa del deceduto.

La Suprema Corte accoglie il ricorso e cassa la sentenza impugnata, per i seguenti motivi: l'art. 2 del D.P.R. n. 1124 del 1965 dispone la copertura di tutti i casi di infortunio avvenuto per causa violenta “in occasione di lavoro” che cagionino un'inabilità al lavoro superiore a tre giorni, annoverando nella nozione di “occasione di lavoro” tutti i fatti, ancorché straordinari e imprevedibili, comprendendo pertanto anche gli spostamenti spaziali funzionali allo svolgimento del prestazione, dovendo ritenersi protette “non solo le attività manuali tipiche ma anche quelle preparatorie, accessorie o connesse, purché indispensabili alla prestazione lavorativa” (Cass. n. 12549/18), limitando unicamente il rischio elettivo, ovvero il rischio che sia estraneo e non inerente l'attività lavorativa e cagionato da una libera scelta del lavoratore (Cass. n. 17917/2017).

La Corte di Appello ha poi affermato che il lavoratore stava compiendo un'attività svolta sulla base della sua funzione di presidente del C.d.a. della cooperativa e non nella sua qualità di dipendente, trascurando pertanto di attribuire un qualsiasi effetto al contratto di lavoro subordinato, proiettando tale con-

Cass., sez. Civile,
26 novembre 2019, n. 30874

AUTORE
ALESSANDRO GAGGERO
Consulente del Lavoro in Millesimo (SV)



siderazione anche sul lato assicurativo, dove, invece, per quanto rileva le tutele previdenziali del socio lavoratore l'art. 1 della Legge n. 142/2001 stabilisce che "dall'instaurazione del rapporto associativo e del rapporto di la-

voro in qualsiasi forma derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici previsti dalla stessa legge, nonché in quanto compatibili con la posizione del socio lavoratore da altre leggi".

ARGOMENTO

La violazione di regole comportamentali può essere sanzionata solo se portata a conoscenza dei dipendenti

La Corte di Appello di Venezia aveva ritenuto legittima la sanzione disciplinare della sospensione per 8 giorni dal servizio e dalla retribuzione irrogata ad un dipendente bancario, a motivo delle reiterate anomalie riscontrate nella concessione del credito, in violazione delle norme interne e delle relative istruzioni operative.

La Corte territoriale aveva ritenuto irrilevante la mancata affissione del codice disciplinare, dal momento che la condotta contestata al lavoratore non trovava corrispondenza nelle regole di comportamento dettate dalla contrattazione collettiva, ma discendeva dalle disposizioni interne alla società in materia di affidamenti bancari ed erogazione di finanziamenti; pertanto, si trattava di regole inerenti al dovere di cui all'art. 2104 c.c., la cui violazione comporta la lesione di interessi del datore di lavoro, indipendentemente dal loro inserimento nel codice disciplinare. La sanzione risultava quindi congrua e proporzionata alla gravità dei fatti in concreto, anche per la posizione del dipendente all'interno dell'azienda ed il ruolo da lui rivestito.

Il dipendente propone ricorso in Cassazione fondamentalmente per violazione e falsa applicazione dell'art. 7 della L. n. 300 del 1970, sostenendo che per le sanzioni conservative il potere disciplinare del datore di lavoro potrebbe essere esercitato solo a seguito della predisposizione di una normativa secondaria soggetta all'onere della pubblicità, diversamente dalle sanzioni espulsive, per le quali, secondo la giurisprudenza consolidata, quando la sanzione attenga a comportamenti che la coscienza sociale considera lesivi delle regole fondamentali del vivere civile, l'illiceità del comportamento può essere ri-

conosciuta al lavoratore senza bisogno di preavviso del datore di lavoro.

Prosegue il lavoratore deducendo la violazione e falsa applicazione dell'art. 7 della L. n. 300 del 1970 e rileva che nel caso, trattandosi di violazione di una circolare del datore di lavoro e di norme aziendali, occorre l'affissione del codice disciplinare e la pubblicizzazione delle disposizioni interne.

La Suprema Corte accoglie il secondo motivo e rigetta il primo, cassando la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto.

Per la Suprema Corte in tutti i casi nei quali il comportamento sia immediatamente percepibile dal lavoratore come illecito, perché contrario al minimo etico o a norme di rilevanza penale, il lavoratore può ben rendersi conto, anche al di là di una analitica predeterminazione dei comportamenti vietati e delle relative sanzioni da parte del codice disciplinare, della illiceità e gravità della propria condotta.

Per la Suprema Corte in presenza di norme di azione che derivano da direttive interne della Banca, che possono mutare nel tempo in relazione a contingenze economiche e di mercato, così come può mutare nel tempo, anche in relazione al luogo, al momento e alla tipologia del cliente, le stesse dovevano essere previamente poste a conoscenza dei dipendenti. Si ribadisce pertanto che quando la condotta contestata al lavoratore appaia violatrice non di generali obblighi di legge o di obblighi rientranti nel minimo etico e acquisiti dalla coscienza sociale, ma di regole comportamentali negozialmente introdotte e funzionali al miglior svolgimento del rapporto di lavoro, l'affissione del codice disciplinare prevista dal comma 1 dell'art. 7 della L. n. 300 del 1970 si presenta necessaria.

Cass., sez. Lavoro,
13 ottobre 2016, n. 54

AUTORE
ANGELA LAVAZZA
Consulente del Lavoro in Milano





ARGOMENTO

Criteri di scelta in caso di licenziamenti collettivi

In caso di licenziamenti collettivi, con il caso in esame si ricorda la possibilità, ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 223/91, di stipulare un accordo tra imprenditore e sindacati inteso a disciplinare l'esercizio del poter collocare in mobilità i lavoratori in esubero, stabilendo criteri di scelta anche *difformi* da quelli legali, purché rispondenti a requisiti di obiettività e razionalità, in virtù del fatto che l'accordo adempie ad una funzione regolamentare delegata dalla legge.

Nella fattispecie, l'accordo raggiunto non ha rispettato i principi di razionalità e di non discriminazione perché non ha tenuto conto, nel prevedere il licenziamento del lavoratore, quale addetto al reparto da sopprimere, delle professionalità documentate del

dipendente e delle posizioni lavorative che questi avrebbe potuto occupare proprio in ragione delle professionalità acquisite nel corso del rapporto di lavoro. Non è, quindi, condivisibile l'argomentazione datoriale sul fatto che l'accordo raggiunto avrebbe fatto comunque venir meno ogni necessità di comparazione tra i lavoratori da parte del datore di lavoro dovendo, invece, quest'ultimo *comunque osservare i principi* già richiamati di razionalità e non discriminazione.

Per le motivazioni sopra esposte, la Corte di Cassazione rigetta le questioni sollevate dall'azienda, con conseguente condanna al pagamento delle spese del giudizio di legittimità oltre a quelle forfettarie.

Cass., sez. Lavoro,
7 gennaio 2020, n. 118

AUTORE
LUCIANA MARI
Consulente del Lavoro in Milano

ARGOMENTO

Condotta gravemente lesiva del rapporto fiduciario: il licenziamento è lecito

La vicenda prende avvio dall'appello proposto dal lavoratore G.C. contro la sentenza di secondo grado che, in riforma della decisione di primo grado, dichiarava la legittimità del licenziamento per giusta causa intimato dalla società datrice di lavoro al lavoratore.

Di fatto, la società, che applica il Ccnl industria alimentare, aveva licenziato il lavoratore in seguito ad un comportamento del lavoratore G.C. che il datore di lavoro aveva ritenuto colposo. Egli aveva infatti ommesso di verificare per distrazione la conformità tra il cartone che doveva confezionare e l'astucciatura ed aveva ritenuto ingiustificato il rifiuto del lavoratore di prestare lavoro straordinario. Il lavoratore, che nel biennio precedente i fatti contestati era stato oggetto di contestazioni disciplinari differenti, era stato licenziato per giusta causa.

Il G.C. ricorreva in Cassazione avverso la pronuncia del tribunale di appello, motivando in quattro punti il ricorso:

1. veniva addotto il vizio di motivazione *ex*

art. 360, co. 1, n. 5 c.p.c. per carenza di interesse ad agire della società che in primo grado aveva richiesto in via subordinata l'applicazione del regime indennitario *ex* art.18, co. 5, L. 20 maggio 1970, n. 300;

2. l'errore rilevato nella confezione dei cartoni di pasta, durante il turno notturno (22.00 – 6.00), era dovuto all'uso di un macchinario andato a regime solamente alle ore 4.00. Poiché poi la prassi aziendale, non contestata dal datore di lavoro, prevedeva di annotare su foglio aziendale affisso in bacheca l'assenza di disponibilità alla prestazione del lavoro straordinario, non si rilevava l'insussistenza di una gravità delle condotte addebitate, così come in concreto svolte, tale da giustificare la giusta causa di licenziamento;

3. la Corte non avrebbe dovuto tenere conto delle condotte disciplinari verificatesi nel biennio;

4. vi era stata una violazione e falsa applicazione dell'art. 70 del Ccnl industria alimentare, poiché in primo grado la Corte

Cass., sez. Lavoro,
2 dicembre 2019, n. 31396

AUTORE
ELENA PELLEGGATTA
Consulente del Lavoro in Milano





aveva ritenuto riconducibile la fattispecie concreta a tale articolo.

La Suprema Corte ritiene infondato il primo motivo e parzialmente inammissibili ed infondati i motivi successivi.

In relazione al primo motivo, chiarisce la Corte che esiste un interesse del convenuto a far dichiarare l'infondatezza di una domanda proposta nei suoi confronti, e l'accoglimento della domanda subordinata proposta non preclude l'interesse a vedere totalmente respinta la pretesa avanzata dal lavoratore.

Per i motivi successivi, la Corte motiva che in tema di licenziamento per giusta causa rileva ogni condotta che, per la sua gravità, possa scuotere la fiducia del datore di lavoro e far ritenere la continuazione del rapporto pregiudizievole agli scopi aziendali, essendo determinante, in tal senso, la potenziale influenza del comportamento del lavoratore, suscettibile, per le concrete modalità e il contesto di riferimento, di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, denotando scarsa inclinazione all'attuazione degli obblighi in conformità a diligenza, buona fede e correttezza. In particolare, la giusta causa di licenziamento è nozione legale ed il

giudice non è vincolato dalle previsioni del contratto collettivo onde lo stesso può ritenere la sussistenza della giusta causa per un grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile ove tale grave inadempimento o tale grave comportamento, secondo un apprezzamento di fatto non sindacabile in sede di legittimità se congruamente motivato, abbia fatto venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore e, per altro verso, può escludere altresì che il comportamento del lavoratore costituisca di fatto una giusta causa, pur essendo qualificato tale dal contratto collettivo, in considerazione delle circostanze concrete che lo hanno caratterizzato.

È quindi corretta l'interpretazione della Corte di Appello che ha concluso che alla prima infrazione con recidiva (già legittimante il licenziamento a norma della contrattazione collettiva, ossia l'art. 70 Ccnl) se ne aggiunge un'altra, nient'affatto di poco conto, perché denota insofferenza verso gli obblighi contrattuali e il potere/dovere del datore di lavoro di provvedere all'organizzazione del lavoro e dell'attività produttiva.

ARGOMENTO

Videosorveglianza sul luogo di lavoro: esclusa la funzione esimente del consenso dei lavoratori

Il Tribunale di Milano, con sentenza del 14 gennaio 2019, condannava un'azienda al pagamento di mille euro a titolo di ammenda per violazione degli artt. 114 e 171 del D.lgs. n. 196/2003 e degli artt. 4 e 38 della L. n. 300/1970, a seguito dell'installazione di sedici telecamere in assenza sia del prescritto preventivo accordo sindacale che della sostitutiva – eventuale – autorizzazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

L'azienda soccombente non provvedeva al pagamento dell'oblazione amministrativa e, sostenendo l'irrelevanza penale della propria condotta, ricorreva in Cassazione.

Con sentenza n. 50919 del 17 dicembre 2019, la Cassazione conferma che l'installazione del sistema di videosorveglianza,

benché avente l'asserita finalità di salvaguardia dei beni aziendali e prevenzione di eventi criminosi, potendo al contempo consentire un controllo a distanza dei lavoratori, avrebbe dovuto realizzarsi in ossequio alle procedure autorizzative prescritte dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970) risultanti del tutto assenti nel caso di specie.

A nulla rileva la successiva richiesta di autorizzazione all'Inl, in assenza della quale era stata comunque effettuata l'installazione, in quanto la norma prevede che la procedura autorizzativa debba precedere l'installazione degli impianti, né tantomeno può assumere rilievo la rimozione delle telecamere, avvenuta solo a seguito della contestazione.

Cass., sez. Penale,
17 dicembre 2019, n. 50919

AUTORE
ROBERTA SIMONE
Consulente del Lavoro in Milano





Il fatto che il contenuto delle registrazioni non fosse nella materiale disponibilità del datore di lavoro, poiché poteva essere visionato solo dal soggetto terzo incaricato al servizio di videosorveglianza, è anch'esso irrilevante, posto che il reato si perfeziona allorché l'installazione di impianti potenzialmente finalizzati al controllo dei lavoratori avviene in assenza della procedura prevista, a prescindere dall'uso effettivo delle riprese illecitamente realizzate.

La Corte indaga l'asserita efficacia scriminante, sostenuta dall'azienda, della dichiarazione resa singolarmente da tutti i lavoratori che autorizzava esplicitamente l'azienda all'installazione delle telecamere.

Rilevato anzitutto che la sottoscrizione era stata apposta in data successiva alla contestazione, ed evidenziando dunque che – qualora ammissibile – il consenso avrebbe dovuto quantomeno “*esprimersi in un momento anteriore*” rispetto alla commissione del reato, la Corte sottolinea che, anche in presenza di un documento preventivo rispetto all'installazione dell'impianto, non si sarebbe potuto ritenere legittimo o penalmente irrilevante l'operato dell'azienda.

“*Il consenso in qualsiasi forma (scritta od orale, preventiva o successiva) prestato dai singoli lavoratori non “vale” a scriminare la condotta del datore di lavoro che abbia installato i predetti impianti in violazione delle prescrizioni*” previste dallo Statuto dei Lavoratori.

L'irrelevanza di una condotta penale perseguibile non può dipendere dalla volontà

dei soggetti lesi, in quanto titolari di una “*posizione soggettiva*” ad essi tuttavia “*non spettante in termini di esclusività*”.

Il consenso non può essere reso dal “*singolo titolare del bene protetto*” “*né dalla sommatoria di ciascuno di essi*” poiché l'interesse da salvaguardare ha natura collettiva e superindividuale e, come tale, può essere efficacemente tutelato solo dalle rappresentanze sindacali o, in alternativa, da un istituto pubblico quale l'Ispettorato del lavoro.

Lo Statuto dei Lavoratori identifica il beneplacito delle rappresentanze sindacali o dell'Inl quale “*momento essenziale della procedura sottesa all'installazione degli impianti, derivando da ciò l'inderogabilità di detto assenso*” e ulteriormente “*la infungibile tassatività sia dei soggetti legittimati [...] sia del necessario esperimento della procedura autorizzativa*”.

La *ratio* della norma è da ricercare nella necessità di tutelare la debolezza contrattuale patita dai lavoratori i quali, qualora fosse loro intimata, o semplicemente richiesta, la sottoscrizione di un assenso all'installazione di impianti audiovisivi sul luogo di lavoro, potrebbero rendere un consenso viziato dalla paura della perdita del proprio posto di lavoro o dal timore della mancata assunzione, qualora la dichiarazione fosse richiesta anteriormente all'avvio del rapporto di lavoro: ammettere la portata esimente del consenso dei lavoratori consentirebbe ai datori di lavoro di “*eludere la procedimentalizzazione imposta dalla legge*” a tutela dei primi.

ARGOMENTO

Licenziamento intimato per rissa ritenuto sproporzionato

Il Tribunale di Avezzano con sentenza del 19 settembre 2017 e successivamente la Corte d'Appello dell'Aquila rigettavano le opposizioni presentate dal Consorzio (*omissis*) s.p.a. e dal lavoratore A.C. a seguito del licenziamento di quest'ultimo ritenuto illegittimo perché sproporzionato e condannavano la società al pagamento di

una *indennità risarcitoria* quantificata in 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore.

La Corte territoriale ha confermato che il fatto addebitato al lavoratore fosse sussistente ma ha escluso che la vicenda configurasse una vera e propria rissa ma piuttosto un *diverbio litigioso* sfociato in vie di ➤

Cass., sez. Civile,
11 novembre 2019, n. 29090

AUTORE
VERONICA PAGANO
Consulente del Lavoro in Milano





fatto nel quale il lavoratore si fosse limitato a difendersi. Anche la Corte d'Appello, seppur valutato il ruolo dello stesso in azienda e la qualifica di quadro, ritiene che sebbene il litigio sia scaturito da una sua provocazione è in ogni caso *sproporzionata* la sanzione irrogata del licenziamento.

Averso tale decisione entrambe le parti ricorrono in Cassazione.

La Corte di Cassazione rigetta entrambi i ricorsi - evidenziando come il diverbio fosse stato agevolmente sedato da un solo collega, che il lavoratore non fosse stato mai soggetto ad alcun procedimento disciplinare e fosse da lungo tempo nella società - e compensa tra la parti le spese di giudizio. La situazione non viene considerata irrimediabilmente lesiva dell'elemento fiduciario, ma in ogni caso, come si dirà, il licenziamento viene ritenuto sproporzionato anche se non dà luogo alla reintegrazione. Nel dettaglio le doglianze del Consorzio e del lavoratore.

Il Consorzio lamenta l'esame svolto dalla Corte d'Appello che nel suo giudizio non aveva correttamente considerato il comportamento tenuto dal lavoratore e non lo aveva ritenuto tanto grave da giustificare il recesso da rapporto di lavoro per giusta causa o giustificato motivo soggettivo ai sensi dell'art. 21 del contratto di settore Federgas-acqua il quale contempla il licenziamento con preavviso nei riguardi di chi provoca e/o partecipi a rissa sul luogo di lavoro o in luoghi pertinenti aziendali e aveva trascurato di considerare la sua incidenza sul rapporto fiduciario in considerazione dell'ampio risalto che l'accaduto aveva avuto in azienda e sulla stampa locale oltre all'assenza dei due lavoratori per un lungo periodo e al grave turbamento della tranquillità dell'ambiente di lavoro.

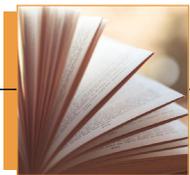
Sul punto la Corte ritiene di non poter

svolgere un'analisi precisa vista l'assenza di specifiche allegazioni quali il contratto collettivo citato dal ricorrente e di non poter verificare se la corte di merito sia incorsa in omesse valutazioni di fatti decisivi, ma rileva che la stessa *ha preso in considerazione tutte le circostanze riportate nel motivo del ricorso* e in esito ad una attenta valutazione delle stesse è pervenuta alla quantificazione della condotta come diverbio litigioso sfociato in vie di fatto e *ne ha escluso la sanzionabilità con il licenziamento*.

Si tratta di ricostruzione dei fatti che, non solo non incorre nella omessa valutazione di fatti decisivi denunciata, ma inoltre è coerente con le acquisizioni istruttorie ed in linea con i principi della Corte in tema di valutazione della proporzionalità della sanzione che è affidata al giudice di merito; giudizio che se sorretto da adeguata e logica motivazione è incensurabile in sede di legittimità.

Il lavoratore, dal canto suo, propone ricorso per violazione dell'art.18 dello Statuto dei lavoratori (nella formulazione applicabile in vigenza della legge n. 92/2012); *il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro*.

Sul punto la Corte di Cassazione ha ritenuto che fosse corretto, da parte della Corte di Appello, ritenere applicabile nel caso in esame la sola tutela indennitaria e non quella reintegratoria, in linea con quanto previsto dall'art. 18 dello Statuto dopo l'intervento della legge Fornero.



{ LA PAROLA AI VINCITORI DEL PREMIO LETTERARIO del Consiglio dell'Ordine di Milano "Il lavoro tra le righe"

INTERVENTO DI ANGELO ZAMBELLI, vincitore della III edizione, sezione "Diritto del lavoro"

L'anno scorso, in occasione del Festival del Lavoro 2019, insieme ai miei soci Barbara Grasselli e Alberto Testi, ho avuto l'onore e il piacere di ricevere da Potito di Nunzio, in qualità di Presidente del Consiglio Provinciale di Milano dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, il premio letterario "Il Lavoro tra le righe" per aver ideato, curato e diretto la Collana di Diritto del Lavoro di cinque volumi intitolata "Crisi Aziendale e Rapporto di Lavoro", edita per i tipi de Il Sole 24 Ore.

Devo confessare che la notizia all'epoca mi colse impreparato, anche perché l'Editore di riferimento non mi aveva comunicato l'avvenuta candidatura se non a ridosso dell'evento: quindi ho ancora un ricordo vivo e bello di quel pomeriggio. Così come ho bei ricordi ogni volta che con i Consulenti del Lavoro (Ordine, Associazione o Fondazione che dir si voglia) ci siamo confrontati in convegni, tavole rotonde o seminari, su temi comuni e importanti quali la Legislazione del Lavoro o le Relazioni Sindacali.

Perché una collana di cinque volumi ed oltre 1000 pagine sulla Crisi di Impresa e il Rapporto di Lavoro nel 2018?

Quando l'Editore l'anno prima mi prospettò la possibilità di scrivere una collana sul diritto del lavoro e la crisi d'impresa, la sensazione immediata che mi colse a fronte di tale richiesta fu un misto di soddisfazione e perplessità. Onorato perché un editore importante come Il Sole 24 Ore avesse pensato a me come autore di una collana di addirittura cinque volumi.

Perplesso perché effettivamente il diritto del lavoro e la crisi d'impresa sono due problematiche ancora oggi irrisolte nell'ordinamento giuridico del nostro Paese ed il recente Codice della Crisi di Impresa e dell'Insolvenza, parzialmente entrato in vigore nel 2019 ma la cui piena vigenza è ormai prossima nell'estate del 2020, lo stanno a testimoniare. Nei giorni in cui ha visto la luce il primo dei volumi della Collana, infatti, era uscita l'ennesima riforma (Decreto Dignità - luglio 2018) che interessa una branca del diritto che pare non trovare pace.

In effetti, se andiamo indietro negli anni col pensiero, a partire dalla riforma Biagi del 2003 - ma forse ancor prima con il Pacchetto Treu nel 1997 - e, a seguire, con il Collegato Lavoro del 2010, la riforma Fornero del 2012, il *Jobs Act* del 2015, il Decreto Dignità e la sentenza della Corte Costituzionale nel 2018 (senza contare il Codice della Crisi d'Impresa e dell'Insolvenza con novità sui rapporti di lavoro nelle procedure concorsuali del 2019), di cui stiamo ancora percependo le modifiche sia sull'indennità di licenziamenti, sia in tema di contratti a termine sia, infine, sul lavoro in somministrazione, è facile concludere come il diritto del lavoro non abbia trovato requie ed un suo equilibrio interno.

La globalizzazione dei mercati che da più di una decade caratterizza l'economia non solo italiana o europea, il recente avvento della *Gig economy* (ancor più recente l'arresto della Corte Suprema - sentenza n. 1663 del 24 gennaio 2020 - sui *riders*), la crisi di ►



rappresentatività delle organizzazioni sindacali (cui tenta di rispondere il T.U. del 2014 sulla rappresentanza sindacale e la convenzione Inps del 2019), sono tutti fattori che rendono instabile non solo l'andamento economico delle nostre aziende ma anche gli equilibri che la contrattazione collettiva riesce di volta in volta a raggiungere. È forse questa naturale dinamicità, intrinseca al proprio sviluppo e al temporaneo attestarsi dei contrapposti interessi, che rende il diritto del lavoro così affascinante.

Ed è probabilmente per questo motivo che, dopo più di trent'anni di attività professionale e di collaborazione con le aziende e gli amministratori delegati o i direttori del personale che di volta in volta le hanno animate, ho accettato con entusiasmo il faticoso incarico propostomi da Il Sole 24 Ore. Ho ideato quella collana secondo un percorso che, pur partendo dalla "centrale" disciplina dei licenziamenti, individuali e collettivi, disciplinari ed economici, potesse portare per mano il lettore in tutto il dipanarsi sia del diritto del lavoro che del diritto sindacale.

Il primo volume non poteva che essere interamente dedicato alla disciplina dei recessi. È un volume al quale sono particolarmente legato perché frutto dell'elaborazione dottrinale e giurisprudenziale che in questi lunghi anni di attività professionale ho potuto affrontare, studiare, analizzare, criticare e talvolta persino contribuire a produrre. È un libro che nasce da lontano ed è il risultato del costante, continuo e diligente aggiornamento sia delle norme che si sono avvicinate, sia della giurisprudenza che ha caratterizzato il tema dei licenziamenti in Italia dall'introduzione dello Statuto dei Lavoratori ad oggi.

Nel secondo volume non potevo non affrontare il tema degli ammortizzatori sociali: come noto, recentemente questa parte del diritto del lavoro e del diritto sindacale è stata profondamente riformata. Non c'è dubbio che negli ultimi cinquant'anni di vita produttiva e sindacale, le parti sociali hanno potuto contare su questi strumenti essenziali per affrontare e risolvere il conflitto sociale spesso meglio di quanto sia stato fat-

to negli altri Paesi europei.

La cassa integrazione guadagni, a partire dal secondo dopoguerra, è stato un sistema di ammortizzazione estremamente utile e proficuo per consentire alle aziende e ai sindacati di far fronte alle congiunture economiche sfavorevoli ed assorbire le crisi occupazionali: il libro si occupa, ovviamente, della componente ordinaria nonché di quella straordinaria; del contratto di solidarietà, sia espansivo che difensivo; dei fondi di solidarietà; della Naspi e delle altre indennità di disoccupazione.

Il terzo volume s'intitola: "Operazioni straordinarie e circolazione dell'azienda". Sono particolarmente contento di aver scritto questo volume perché la circolazione dell'azienda, in particolar modo quando, con un anglicismo ormai comune, è *distressed*, ovvero - diremmo noi - decotta, è una di quelle occasioni perse che il nostro ordinamento deve imparare a valorizzare.

La prima parte, ovviamente, si occupa del trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 c. c. quando è ancora *in bonis*, mentre la seconda è più specificamente relativa ai rapporti di lavoro nelle aziende sottoposte alle varie procedure concorsuali (ante 2019), e quindi la circolazione della medesima con le norme derogatorie che la caratterizzano in caso di fallimento, di concordato preventivo, di amministrazione straordinaria o di liquidazione coatta amministrativa. Spesso i curatori o i commissari non hanno grande dimestichezza con le categorie e gli istituti giuridici del diritto del lavoro e ciò è un peccato: la ricchezza che quelle aziende contengono, sia in termini di capitale umano, sia per il *know how* che le caratterizza, sia per il mercato che ancora posseggono è un valore che viene purtroppo troppe volte trascurato, se non disperso.

All'epoca non era stato ancora promulgato il nuovo Codice della Crisi d'Impresa e dell'Insolvenza, che sarebbe arrivato solo l'anno successivo: con un velo di amarezza posso dire che tale nuova disciplina non ha saputo mantenere le promesse e, soprattutto



to, le aspettative che si erano create: vero è che per quanto riguarda il mondo del Lavoro e delle Relazioni Sindacali le innovazioni introdotte (più di forma che di contenuto) non hanno cambiato la sostanza, lasciando di fatto i curatori o i commissari - ma soprattutto i lavoratori e le aziende - nella stessa identica situazione di prima.

Nel quarto volume, poi, mi sono voluto occupare dello *jus variandi* del datore di lavoro, ovvero della possibilità e dei limiti posti alla flessibilità nell'utilizzo della forza lavoro in azienda, e quindi della disciplina prevista dall'articolo 2103 c. c. in tema di modifica delle mansioni e di trasferimento del lavoratore nonché di tutte le numerose e svariate tipologie contrattuali che il nostro ordinamento giuridico conosce da tempo: dalle collaborazioni coordinate e continuative ai contratti di lavoro flessibili. In particolare, il contratto di lavoro a tempo determinato, il contratto *part-time*, il telelavoro, l'apprendistato e il tirocinio (o *stage* che dir si voglia). Non poteva mancare nella parte finale un'analisi delle fattispecie del lavoro in somministrazione, del contratto d'appalto e della figura del distacco, nazionale e internazionale.

Dulcis in fundo, il quinto volume affronta il tema del diritto sindacale. S'intitola "Le nuove relazioni industriali e sindacali" perché non c'è sindacato senza contrattazione collettiva e non c'è contrattazione collettiva senza i diritti che consentano in azienda il confronto e il temporaneo attestarsi del conflitto inter-sindacale in un accordo: il contratto collettivo, appunto. Le relazioni sindacali a questo servono: a produrre accordi collettivi, interconfederali, nazionali, territoriali, aziendali.

Ecco perché, dopo aver descritto le fonti del diritto sindacale, mi sono occupato dei soggetti della contrattazione collettiva, dei diritti che la consentono, delle varie forme di autotutela sindacale, ivi compresa ovviamente quella più conosciuta del diritto di sciopero, ed infine della condotta antisindacale, che tutti quei diritti impedisce o limita e che, come dice la Corte Suprema, "non si pone nel conflitto ma si oppone al conflitto (sindacale)".

A chi si volesse cimentare nelle oltre 1000 pagine sopra descritte, non posso che augurare con affetto: Buona lettura!





COMUNICATO STAMPA

"IL LAVORO TRA LE RIGHE"

Istituita la quarta edizione del premio letterario dei consulenti del lavoro:
regolamento e termini per la presentazione delle opere

LOrdine dei Consulenti del lavoro di Milano ha istituito la quarta edizione di "Il lavoro tra le righe – Premio letterario Consulenti del Lavoro Provincia di Milano" riconoscimento annuale per le migliori pubblicazioni in materia di lavoro.

Il concorso è articolato in sei sezioni:

- **1. Sezione Amministrazione del personale**

Contenuti: argomenti di amministrazione del personale, ossia gestione dei rapporti di lavoro

- **2. Sezione Diritto del lavoro**

Contenuti: dottrina e analisi della giurisprudenza del lavoro (escluse le tesi di laurea)

- **3. Sezione Riviste**

Contenuti: pubblicazioni periodiche (mezzo stampa od online) su argomenti esclusivi in materia di lavoro.

- **4. Sezione Saggistica sul lavoro, relazioni industriali e risorse umane**

Contenuti: gestione del capitale umano, aspetto organizzativo e socio economico del personale

- **5. Sezione Romanzo sul lavoro**

Contenuti: Narrativa in genere, romanzi, racconti, che hanno come tema principale o correlato il lavoro in ogni sua forma

- **6. Sezione Menzione Speciale**

Ad insindacabile giudizio del Comitato Direttivo, un'opera, una rivista (anche telematica), una newsletter, un'iniziativa editoriale, una collana, un centro di ricerca o un autore (anche non partecipanti al Premio) che si distinguono per utilità, puntualità, precisione, innovazione, ricerca nel campo del lavoro

I testi proposti devono essere stati pubblicati tra il 1 settembre 2018 e il 31 dicembre 2019.

Le opere, presentate dall'Autore o dall'Editore, verranno analizzate da un Comitato Direttivo e da una Giuria composti da Consulenti del lavoro facenti parte del Centro Studi e Ricerche Unificato dell'Ordine Consulenti del lavoro di Milano e A.N.C.L. - Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro, Unione Provinciale di Milano.

Verrà assegnato un premio per ogni sezione, salvo diversa decisione della Giuria e ad insindacabile decisione della stessa e del Comitato Direttivo.

Le opere (libri, testi, riviste, pubblicazioni) dovranno essere spediti all'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, oppure, in caso di e-book e/o pubblicazioni in formato digitale andranno inviati all'email cpo.milano@consulentidellavoro.it, **entro il 29 febbraio 2020**.

Per le riviste, potranno essere inviati da due a un massimo di cinque numeri a scelta riguardanti il periodo considerato.

Sulla busta, o nell'oggetto dell'email, dovranno essere riportate la sezione di appartenenza e la seguente indicazione **CENTRO STUDI E RICERCHE CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO, Premio letterario Consulenti del Lavoro Provincia di Milano VIA AURISPA 7 - 20122 MILANO**

Milano, gennaio 2020