

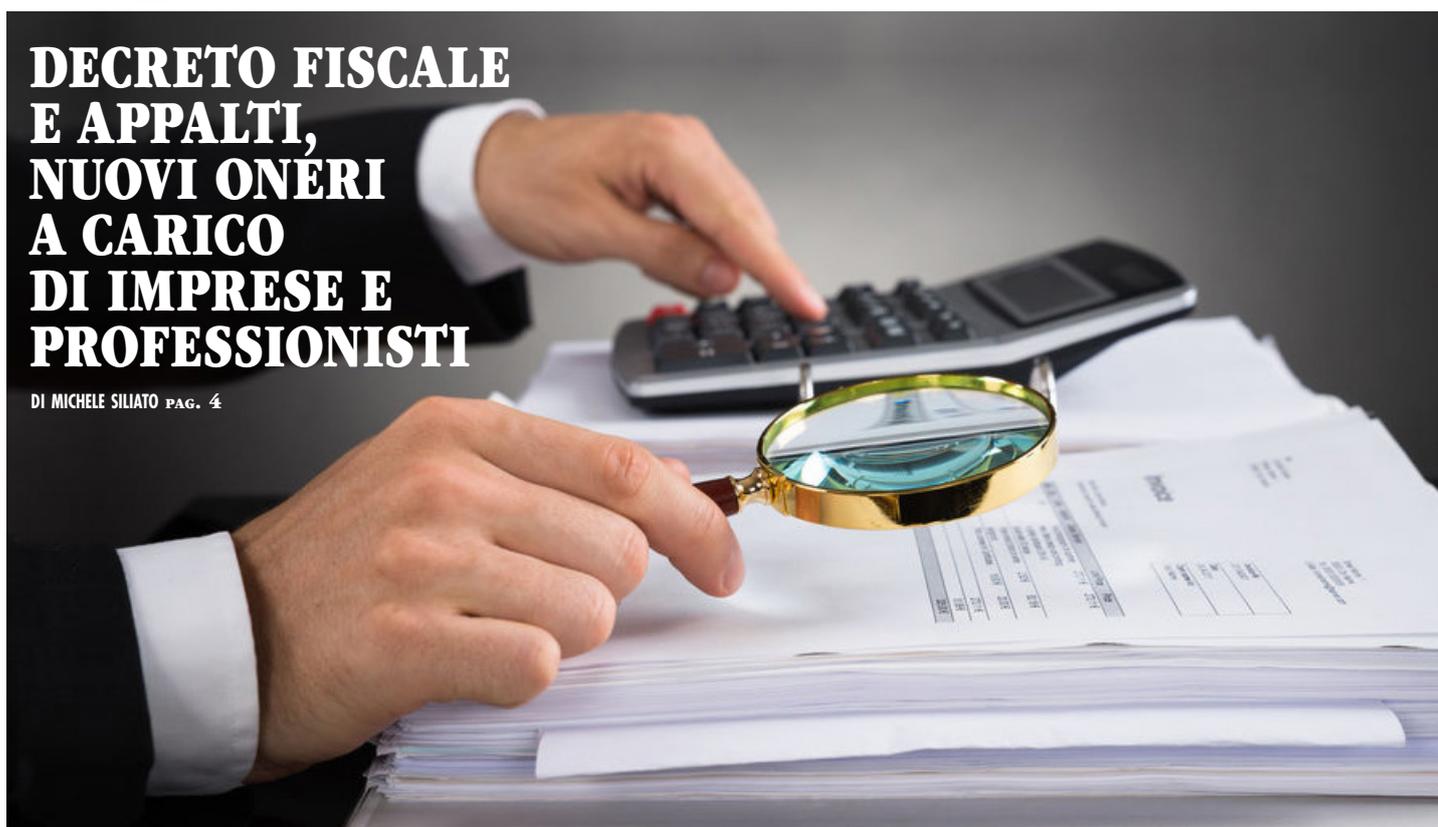
# Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

N. 1

## DECRETO FISCALE E APPALTI, NUOVI ONERI A CARICO DI IMPRESE E PROFESSIONISTI

DI MICHELE SILIATO PAG. 4



### Dottrina

◆ **Agenzia delle Entrate e welfare aziendale agli amministratori di società: storia di un equilibrio (ancora) instabile**

DI CLAUDIO DELLA MONICA PAG. 8

◆ **Tutele crescenti e Corte Costituzionale: un rapporto difficile**

DI ANDREA OTTOLINA PAG. 11

◆ **Contrattazione collettiva aziendale e lavoro intermittente**

DI LUCA VANNONI PAG. 13

◆ **Contratti a termine per esigenze sostitutive. Indicazione del nominativo del sostituito**

DI ALBERTO BORELLA PAG. 16

◆ **Cassazione. Per la sanzione agli ispettori bastano le "emozioni" del lavoratore**

DI MAURO PARISI PAG. 19

◆ **Opzione donna: analisi tecnica e considerazioni**

DI MARIO VERITÀ PAG. 21

◆ **Decreto Fiscale 2019 e Legge di Bilancio 2020: sintesi degli interventi in materia di lavoro, fisco e previdenza**

DI GABRIELE BADI PAG. 23

◆ **La norma sui "riders" e i collaboratori organizzati: troppo e troppo poco al tempo stesso**

DI ANDREA ASNAGHI PAG. 30

◆ **Tempi e luoghi di lavoro nell'era digitale: la stretta via tra minaccia e opportunità**

DI ANTONELLA ROSATI PAG. 34

### Rubriche

◆ **IL PUNTO** PAG. 2

◆ **SENZA FILTRO**  
Storie di fine anno  
DI ANDREA ASNAGHI PAG. 36

◆ **UNA PROPOSTA AL MESE**

Le ritenute fiscali in appalto: un'azione comune a norma di legge e contro l'improvvisazione  
DI ANDREA ASNAGHI PAG. 40



ISTITUITA LA QUARTA  
EDIZIONE DEL PREMIO  
LETTERARIO PAG. 51

### Sentenze

◆ **Disoccupati e cassintegrati a zero ore: per la Consulta non sono equiparabili** DI ANDREA DI NINO PAG. 43

◆ **Demansionamento legittimo per la coesistenza**

di dirigenti di diverso livello  
DI LUCIANA MARI PAG. 44

◆ **Gruppo di imprese e conseguenze di un licenziamento illegittimo** DI CLARISSA MURATORI PAG. 44

◆ **Tutela reintegratoria al dirigente solo se accertato il motivo ritorsivo alla base del licenziamento**  
DI ROBERTA SIMONE PAG. 45

◆ **I termini di accertamento della subordinazione in caso di recesso del collaboratore**  
DI ELENA PELLEGGATTA PAG. 46

◆ **Operatività dei termini**

di decadenza nell'ambito del trasferimento di ramo d'azienda DI ANGELA LAVAZZA PAG. 47

◆ **Incidenza dei permessi di allattamento, dei periodi**

di astensione obbligatoria per maternità e/o congedi parentali ai fini del diritto agli istituti contrattuali  
DI STEFANO GUGLIEMMI PAG. 48

**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](http://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](mailto:info@consulentidellavoro.mi.it)  
[PEC.ordine.milano@consulentidellavoropec.it](mailto:PEC.ordine.milano@consulentidellavoropec.it)  
[redaz.sintesi@gmail.com](mailto: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 Montelatichi, Roberto Montelatichi,  
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 Brogгинi, Marco Cassini,  
Alberta Clerici, Gabriele Correrà,  
Valentina Curatolo, Dolores D'Addario,  
Simone Di Liello, Mariagrazia di Nunzio,  
Potito di Nunzio, Chiara Favaloro,  
Valentina Fontana, Roberta Garascia,  
Alessandro Graziano, Paolo Lavagna,  
Stefano Lunghi, Nicola Mancini,  
Sara Mangiarotti, Giuseppe Mastalli,  
Caterina Matacera, Elena Reja, Paolo Reja,  
Emilia Scalise, Daniela Stochino, Moira Tacconi

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

Con il sostegno di



Unione Provinciale di Milano

# Legge di bilancio e politica: UN ANNO TUTTO DA SCOPRIRE

Un inizio d'anno all'insegna delle novità normative e dell'instabilità politica e governativa. Ormai, come ogni inizio d'anno, siamo alle prese con le novità della Legge di Bilancio che è ritornata ad essere una legge *omnibus* carica di doni e di carboni per i cittadini e le imprese.

Quest'anno dobbiamo gestire anche la coda del 2019 con il Decreto Fiscale che porta con sé adempimenti pressoché impossibili che generano scompiglio nelle imprese e di conseguenza ai loro professionisti che devono attuare gli adempimenti. Il riferimento è alla normativa sulle **ritenute e compensazioni in appalti e subappalti ed estensione del regime del reverse charge per il contrasto dell'illecita somministrazione di manodopera**. Per questo particolare aspetto rimando agli articoli sull'argomento in questo numero di Sintesi ed in particolare alla ficcante Proposta del mese del nostro Centro Studi.

Come dicevo sono tante le novità di quest'anno che spaziano dagli incentivi alle donne per il lavoro in agricoltura, alla salvaguardia della gente di mare e della pesca, alle proroghe dei vari *bonus* per l'energia e per le ristrutturazioni ai quali si aggiunge il c.d. *bonus* facciate. Non mancano norme sull'occupazione giovanile e sull'apprendistato e finalmente una semplificazione sulle assunzioni agevolate con l'abrogazione della norma del Decreto Dignità. Un po' di prepensionamenti sempre ai soliti settori (giornalisti e poligrafici), due giorni in più (e siamo a ben sette giornate) al padre per andare a conoscere il figlio appena nato. Poi ci sono le disposizioni in materia fiscale, che da una parte danno più quattrini ai lavoratori fino a 40 mila euro di reddito e dall'altra aumentano il c.d. cuneo fiscale rivedendo le norme ➤



sul *benefit* auto e sui buoni pasto car-tacei che da 5,29 passano a 4 euro di esenzione. E per finire non mancano interventi in materia pensionistica, con l'ennesima riedizione dell'opzione donna e con la proroga dell'APE sociale per l'anno 2020.

Si sono però perse le tracce dell'APE volontaria e di conseguenza di quella aziendale, nel senso che sono scadute al 31 dicembre 2019 e non sono state prorogate. Ora mi chiedo: ma perché mai questi due istituti (per complicati che erano) non sono stati prorogati? Eppure non appesantivano affatto la spesa pubblica perché erano strumenti di flessibilità in uscita a carico del soggetto richiedente e delle imprese. Si è invece prorogata l'Ape sociale, questa sì a carico della spesa pubblica, così come sono state confermate le spese per "quota 100" (sia pure in misura ridotta) e per il reddito e pensione di cittadinanza che in alcuni casi vanno a intestatari di Ferrari (sic!). Ma quel che più irrita è lo stanziamento di ulteriori 40 milioni di euro destinati a Caf e Patronati per dare assistenza alle richieste del reddito di cittadinanza.

In compenso avremo la lotteria degli

scontrini e benefici fiscali per l'uso della carta di credito al posto del contante. Attenzione però: se vogliamo continuare a beneficiare della detrazione del 19 per cento sugli oneri detraibili dobbiamo effettuare i pagamenti in modo che siano tracciabili. Insomma, ce ne è per tutti. Toppe su toppe con la promessa dell'arrivo di una riforma strutturale del fisco e della sua amministrazione foriera di semplificazioni e di ribasso delle imposte e tasse. È come dire: vi prego continuate a credere in Babbo Natale perché prima o poi arriverà!!!!!!

A questo si aggiunge una instabilità politica e governativa che ci rende un Paese davvero vulnerabile e privo di credibilità. Ma possiamo dare sempre la colpa ai politici? Non sarebbe il caso di batterci tutti il pugno al petto e fare il *mea culpa*? Siamo un Paese (o è sempre stato?) volatile (altro che la donna è mobile qual piuma al vento...); ieri si riempivano le piazze per i VaffaDay, oggi camuffati da pesciolini.

Quasi rimpiango le Tribune Politiche di Ugo Zatterin.....

BUON ANNO 2020 a tutti!!!!

# Decreto fiscale e appalti, NUOVI ONERI A CARICO DI IMPRESE E PROFESSIONISTI

**S** eppur la legge di conversione del Decreto Legge 26 ottobre 2019, n. 124, abbia interamente riscritto la formulazione dell'art. 4, eliminando l'ingestibilità della nuova figura del "Sostituto del sostituto d'imposta", non sono poche le perplessità degli operatori del settore.

Le nuove regole, introdotte dall'art. 17-bis, Decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, ad opera dell'art. 4 del sopracitato Decreto Legge, convertito con modificazioni dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157, con palese scopo di contrastare la somministrazione illecita di manodopera e le compensazioni indebite, prevedono l'obbligo per le imprese affidatarie, appaltatrici o subappaltatrici di un'opera o di un servizio di importo complessivo annuo superiore ad euro 200.000, di rilasciare copia delle deleghe di pagamento relative al versamento delle ritenute fiscali operate sui soli lavoratori impiegati direttamente nell'esecuzione dell'opera o del servizio e l'*arruolamento* dei committenti da parte dell'Amministrazione Finanziaria.

In conformità con il dettato letterale della norma, l'obbligo in trattazione interviene esclusivamente nei casi in cui il committente, sostituto d'imposta, affidi il compimento di una o più opere o di uno o più servizi di importo complessivo superiore a euro 200.000 ad un'impresa terza, tramite contratti di appalto, subappalto, affidamento o accordo negoziale altrimenti denominato, caratterizzati da un utilizzo prevalente di manodopera presso la sede di attività del committente e con l'utilizzo di beni strumentali di proprietà di quest'ultimo o ad esso riconducibili in qualunque forma, per le ritenute fiscali operate dal 1° gennaio 2020, con conseguente pagamento nel

mezzo di febbraio, anche per i contratti di appalto, subappalto o affidamento stipulati antecedentemente al 1° gennaio 2020.

Se dal punto di vista soggettivo la norma appare pacificamente applicabile a tutti i sostituti d'imposta, la portata oggettiva della previsione legislativa merita chiarimenti da parte dell'Amministrazione Finanziaria.

Le condizioni di diritto propedeutiche a far scattare i nuovi obblighi fiscali in materia di appalti possono, dunque, essere così sintetizzate:

- *compimento di una o più opere o di uno o più servizi* di importo complessivo annuo superiore ad euro 200.000 per singola impresa. In tal senso, dovranno essere considerati tutti i contratti di appalto, subappalto o affidamento, intercorsi tra le medesime parti nel corso di un anno;
- prevalente utilizzo di manodopera impiegata presso le sedi di attività del committente (c.d. *labour intensive*);
- utilizzo di beni strumentali di proprietà del committente o, comunque, ad esso riconducibili.

Con riferimento al primo requisito, dovendosi, eventualmente, computare tutte le opere o i servizi affidati dal committente alla medesima impresa, la soglia parrebbe intendersi quale limite alla non applicabilità dei nuovi obblighi. Diversamente, ove cumulando il valore delle opere o dei servizi affidati si sottoscrive un nuovo accordo per cui venga superata la soglia dei 200.000 euro, è *ipso facto* applicabile la nuova disciplina in materia di ritenute fiscali e appalti, escludendosi, a parere di chi scrive, l'onere di revisione dei contratti precedentemente stipulati, in ragione dell'eventuale pagamento dei corrispettivi dovuti all'impresa appaltatrice o affidataria. ➤



## DECRETO FISCALE E APPALTI, NUOVI ONERI A CARICO DI IMPRESE E PROFESSIONISTI

Relativamente alla prevalenza dell'utilizzo di manodopera nell'esecuzione del contratto, in assenza di ulteriori specifiche normative, potrebbe essere opportuno indicare nel contratto d'opera o di servizio l'importo, e la relativa incidenza, delle maestranze richieste per l'esecuzione dell'appalto.

L'ulteriore requisito dell'esecuzione dell'opera o del servizio con i beni strumentali di proprietà del committente, congiuntamente richiesto con il sopradetto utilizzo delle maestranze, rischia di svuotare il contenuto stesso della norma (si pensi al settore delle pulizie o dell'edilizia).

**PROCEDIMENTO OPERATIVO**

La gravosità dell'onere in capo a professionisti ed imprese è sancita dai commi 2 e seguenti del sopracitato art. 17-bis.

Invero, al fine di consentire al committente di verificare l'ammontare complessivo degli importi versati dalle imprese, entro i cinque giorni lavorativi successivi alla scadenza della delega di pagamento, ex art. 18, comma 1, le imprese appaltatrici, affidatarie e subappaltatrici, trasmettono al committente e, per le imprese subappaltatrici, anche all'impresa appaltatrice, *le deleghe di versamento unitamente ad un elenco nominativo di tutti i lavoratori, identificati mediante codice fiscale, impiegati nel mese precedente direttamente nell'esecuzione di opere o servizi affidati dal committente, con il dettaglio delle ore di lavoro prestate da ciascun percipiente in esecuzione dell'opera o del servizio affidato, l'ammontare della retribuzione corrisposta al dipendente collegata a tale prestazione e il dettaglio delle ritenute fiscali eseguite nel mese precedente nei confronti di tale lavoratore, con separata indicazione di quelle relative alla prestazione affidata dal committente.*

Ripercorrendo il dettato normativo, se è vero che il committente, con artificiose operazioni matematiche, potrebbe contabilmente ricostruire o imputare quota parte delle ritenute fiscali per la prestazione resa a favore dello stesso, ci si chiede come ciò possa essere possibile comunicando esclusi-

vamente la retribuzione lorda corrisposta nell'esecuzione del singolo appalto e non quella complessiva mensile, atteso che su quest'ultima devono essere determinate le imposte nette da versare.

Altresì, ai sensi del comma 1, il versamento delle ritenute dovrà avvenire con distinte deleghe di pagamento per ciascun committente, senza possibilità di compensazione, e, in ossequio alle disposizioni di cui alla Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate 24 dicembre 2019, n. 109, con l'indicazione nel campo "Codice fiscale del coobbligato, erede, genitore, tutore o curatore fallimentare" del codice fiscale del committente, unitamente al codice identificativo "09", da riportare nel campo "codice identificativo". I modelli "F24", così predisposti, saranno consultabili anche dal cassetto fiscale del soggetto committente. Per le imprese assoggettate alla disciplina trattata è precluso l'istituto della compensazione quale modalità di estinzione delle obbligazioni relative a contributi previdenziali ed assistenziali e dei premi assicurativi obbligatori dovuti in relazione ai lavoratori impiegati nell'appalto e maturate nel corso della durata del contratto.

**ADEMPIMENTI E RESPONSABILITÀ DEL COMMITTENTE**

Ricevute le informazioni dell'impresa appaltatrice, subappaltatrice o affidataria, ai sensi del comma 2, il committente dovrà puntualmente verificare la regolarità delle operazioni fiscali intervenute nel periodo di riferimento. Diversamente, ove dette imprese *non abbiano ottemperato all'obbligo di trasmettere ... le deleghe di pagamento e le informazioni relative ai lavoratori impiegati ... ovvero risulti l'omesso o insufficiente versamento delle ritenute fiscali rispetto ai dati risultanti dalla documentazione trasmessa*, il committente dovrà sospendere il pagamento dei corrispettivi maturati sino a concorrenza del 20% del valore complessivo dell'opera o del servizio ovvero fino all'importo pari all'ammontare delle ritenute non versate. Il committente dovrà, altresì, darne comunicazione, entro novanta giorni, all'Agenzia delle Entrate ter- ➤



## DECRETO FISCALE E APPALTI, NUOVI ONERI A CARICO DI IMPRESE E PROFESSIONISTI

ritorialmente competente.

All'impresa viene preclusa *ex lege* l'azione esecutiva volta al soddisfacimento del credito sospeso sino all'avvenuta esecuzione del versamento delle ritenute.

Qualora il committente non ottemperi agli obblighi di verifica previsti dai commi 1 e 3, pur non essendo obbligato in solido *stricto sensu*, sarà obbligato al pagamento di una somma pari alla sanzione irrogata all'impresa appaltatrice, affidataria o subappaltatrice per *la violazione degli obblighi di corretta determinazione delle ritenute e di corretta esecuzione delle stesse, nonché di tempestivo versamento, senza possibilità di compensazione.*

### ESCLUSIONI

Sono escluse dalla farraginoso disciplina in commento le imprese che, previo invio al committente della copia della neo certificazione, prevista dal comma 6, rilasciata dall'Amministrazione Finanziaria, siano in possesso, congiuntamente, dei seguenti requisiti:

- risultino in attività da almeno tre anni, siano in regola con gli obblighi dichiarativi e abbiano eseguito, nel corso dei periodi d'imposta a cui si riferiscono le dichiarazioni dei redditi presentate nell'ultimo triennio, complessivi versamenti registrati nel conto fiscale per un importo non inferiore al 10 per cento dell'ammontare dei ricavi o dei compensi risultanti dalle dichiarazioni medesime;
- non abbiano iscrizioni a ruolo o accertamenti esecutivi ovvero avvisi di addebito affidati agli agenti per la riscossione per imposte sui redditi, Irap, ritenute e contributi previdenziali obbligatori per importi superiori ad euro 50.000, salvo non siano intervenuti provvedimenti di sospensioni o vi siano in corso rateazioni non decadute.

Tali requisiti devono essere posseduti nell'ultimo giorno del mese precedente a quello di scadenza per il versamento delle imposte e dei contributi *ex art.* 18, comma 1, Decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241.

La nuova certificazione, messa a disposizio-

ne dall'Agenzia delle Entrate su richiesta dell'impresa, appare del tutto simile al più famoso e conosciuto Documento Unico di Regolarità Contributiva, se non altro per i medesimi tempi di validità del documento (quattro mesi dal rilascio).

### CONCLUSIONI

Il quadro dipinto dalla nuova disciplina in materia di ritenute fiscali sugli appalti indubbiamente appesantisce le procedure amministrative delle piccole e medie imprese, specie se neocostituite, attanagliate da un coacervo di obblighi e informazioni complesse da fornire al committente. La normativa in commento può generare un effetto distorsivo del mercato degli appalti & co., ben potendo il committente, onde evitare i controlli e le responsabilità legali addossate, affidare l'esecuzione dell'opera e dei servizi esclusivamente a soggetti in possesso del Documento di regolarità fiscale e, ove prevista l'ipotesi di subappalto, inserire nell'accordo negoziale che anche tali soggetti siano provvisti del *Durf*. Proprio in riferimento a tale documento, si pensi all'ipotesi in cui all'impugnazione giudiziale di una cartella esattoriale di importo superiore ad euro 50.000 non segua un provvedimento di sospensione del giudice, che necessariamente porterà ad un esito negativo del *Durc fiscale* ed ai conseguenti obblighi. Con riferimento alla portata della norma, se è lecito chiedersi come mai il Legislatore abbia, nel "*copia e incolla*" tra l'art. 17, sesto comma, lettera *a-quinques*), del D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 633 e l'art. 17-*bis*, D.lgs. 9 luglio 1997, n. 241, "dimenticato" di escludere *ex lege* dalla disciplina in commento le Agenzie di somministrazione, le nuove regole non sembrano applicarsi ai contratti aventi ad oggetto la *fornitura professionale di manodopera*. D'altronde, nel silenzio dell'Amministrazione Finanziaria, l'affidamento per il compimento di opere o servizi è cosa diversa rispetto alla mera somministrazione lecita di manodopera. Ove ciò venisse disatteso, le Agenzie per il Lavoro si troverebbero a gestire ➤



## DECRETO FISCALE E APPALTI, NUOVI ONERI A CARICO DI IMPRESE E PROFESSIONISTI

un ulteriore onere del tutto ingiustificato. Altresì, l'intento del Legislatore, specificatamente richiamato nel titolo, avente l'obiettivo di "contrasto dell'illecita somministrazione di manodopera" non può certo ritenersi raggiunto, men che meno sufficiente a contrastare i processi di esternalizzazione in frode alla legge ovvero le molteplici fattispecie di interposizione illecita. Invero, è impropriamente indicato che la disciplina in commento si ponga quale misura di contrasto all'illecita somministrazione di manodopera, diversamente potrebbe ritenersi consona a verificare l'effettivo versamento delle rite-

nute fiscali negli appalti endoaziendali ed estendere, seppur diversamente, la responsabilità solidale *ex art. 29*, comma 2, Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, anche all'ambito fiscale.

Ad ogni modo, in tempi brevi sono necessari chiarimenti dell'Amministrazione Finanziaria anche con riferimento ad una quantificazione precisa, non desunta, di quegli appalti, affidamenti o subappalti effettivamente rientranti nella disciplina in commento, onde evitare che la *ratio legis*, di "contrasto all'illecita somministrazione di manodopera", si concretizzi in un nulla di fatto.

# Agenzia delle Entrate e welfare aziendale agli amministratori di società: STORIA DI UN EQUILIBRIO (ANCORA) INSTABILE

**G**li amministratori di società sono pacificamente inclusi tra i soggetti destinatari delle disposizioni agevolative sul welfare aziendale contenute nei commi 2 e seguenti dell'art. 51 del Tuir, anche se - come vedremo - non sono bastate le (ben) quattro risposte ad interpello fornite sul tema dall'Agenzia delle Entrate dal 2016 ad oggi per dirimere tutti i dubbi.

È noto che il trattamento fiscale applicabile agli amministratori di società è disciplinato dall'art. 50, co. 1, lett. c-bis del Tuir, a mente del quale sono assimilati al reddito di lavoro dipendente "le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione agli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, (...), semprechè gli uffici o le collaborazioni non rientrino nei compiti istituzionali compresi nell'attività di lavoro dipendente (...) o nell'oggetto dell'arte o professione (...), esercitate dal contribuente."

Ebbene, l'art. 52, co. 1 del medesimo testo unico prevede espressamente che, fatte salve le specifiche deroghe contenute nello stesso comma (che non riguardano la presente trattazione), ai fini della determinazione dei redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente si applicano le disposizioni di cui all'art. 51 del Tuir relative alla determinazione dei redditi di lavoro dipendente.

Tant'è che con circolare n. 207/E del 16 novembre 2000 al punto 1.5.5, l'allora Ministero delle Finanze ha specificato che "per effetto del nuovo assetto normativo, saranno assoggettate a tassazione, in base all'art. 48 (ora 51 N.d.A) del Tuir, tutte le somme e i valori a qualunque titolo percepiti dai collaboratori, anche sotto forma di erogazioni liberali. Inoltre, troverà applicazione il comma 2 dell'art. 48 del

*Tuir che prevede l'esclusione di alcuni compensi dall'imponibile; al riguardo si precisa che, qualora le fattispecie previste dall'articolo in esame facciano riferimento a categorie o alla generalità dei dipendenti, tali disposizioni saranno applicabili anche a specifiche categorie o alla generalità dei collaboratori".*

Tanto premesso, è con la risposta a interpello n. 954-1417/2016 del 10 aprile 2016 che l'Agenzia delle Entrate include espressamente gli amministratori tra i beneficiari del regime di defiscalizzazione del welfare aziendale. Nella fattispecie l'istante Srl chiedeva, sia per i componenti del CdA che per i dipendenti, la non concorrenza al reddito di due servizi con finalità ricreative di cui all'art. 51, co. 2, lett. f) del Tuir. La risposta del fisco è positiva malgrado l'istante avesse individuato le due categorie (collaboratori e dipendenti) sulla base di presupposti diversi (l'appartenenza al CdA per i primi e la misura della Ral per i secondi). Per l'Agenzia delle Entrate è risultata decisiva la circostanza che l'offerta del piano welfare sia indirizzata a tutta la popolazione aziendale, sia essa titolare di reddito di lavoro dipendente che assimilato.

Con risposta a interpello n. 954-1535/2017 del 22 dicembre 2017 l'Agenzia delle Entrate frena invece sull'estensione dei benefici fiscali del welfare aziendale nei confronti dell'amministratore unico di Srl, anche se percettore di reddito assimilato. Nello specifico l'istante chiedeva se per l'iscrizione ad una cassa sanitaria con contribuzione a carico della società a favore del solo amministratore unico (in presenza anche di personale dipendente, non destinatario però di un piano welfare) sussistono i presupposti agevolativi di cui alla lett. a), co. 2, dell'art. 51 del Tuir. La risposta dell'Agenzia delle

## AGENZIA DELLE ENTRATE E WELFARE AZIENDALE AGLI AMMINISTRATORI DI SOCIETÀ: STORIA DI UN EQUILIBRIO (ANCORA) INSTABILE

Entrate è negativa sulla base della considerazione che la categoria dei beneficiari è costituita dal solo amministratore unico. Secondo il fisco, l'inciso "in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale" contenuto nella precitata lett. a) "implica che i contributi devono essere versati in favore della generalità dei dipendenti o di categorie omogenee e non siano riservati ad personam." Infatti, "i contratti, gli accordi e i regolamenti aziendali sono, invero, atti adottati per disciplinare in modo uniforme condizioni applicabili alla generalità di dipendenti o a categorie di essi e non per definire condizioni riferibili ad un solo soggetto." Risultano pertanto esclusi i contratti individuali di lavoro, quali quelli riferiti all'amministratore unico.

Le conclusioni dell'Agenzia delle Entrate tuttavia non convincono. Nella circolare n. 28/E del 15 giugno 2016 (paragrafo 2, pagina 20) si legge che la precedente prassi (circolare del Ministero delle Finanze n. 326/1997) "ha chiarito che nel concetto di generalità o categorie di dipendenti è ricompresa la messa a disposizione dei benefit, nei confronti di un gruppo omogeneo di dipendenti, a prescindere dalla circostanza che in concreto soltanto alcuni di essi ne usufruiscano". Nella fattispecie il regolamento aziendale predisposto dalla società istante e allegato all'interpello prevedeva la costituzione di un piano di benefici aggiuntivi offerto a tutti i titolari di reddito assimilato con qualifica di amministratori, che senz'altro rientrano nel concetto di gruppo omogeneo come individuato dall'Agenzia. La circostanza che la società fosse *pro-tempore* amministrata da un unico soggetto non può quindi inficiare la scelta di offrire l'iscrizione alla cassa assistenziale a tutti coloro che rientrino nella medesima categoria. Infatti, qualora la gestione aziendale dovesse in futuro passare, come previsto nello statuto sociale dell'istante, ad un consiglio di amministrazione che per definizione è composto da una pluralità di soggetti, questi ultimi risulterebbero automaticamente beneficiari della contribuzione assistenziale ma questa volta con i vantaggi fiscali. Insomma uno no, due sì.

Peraltro, se questa fosse davvero la linea interpretativa del fisco, c'è da chiedersi cosa accadrebbe nel caso di una microimpresa con un unico dipendente (che evidentemente costituisce da solo tutta la forza lavoro aziendale) cui il datore di lavoro ha deciso di offrire la contribuzione ad una cassa assistenziale. Costui non potrebbe essere destinatario delle agevolazioni, anche se il regolamento fosse rivolto a tutti i dipendenti dell'azienda, fino a che la società non avesse necessità di assumere un nuovo lavoratore aggiuntivo.

È il 25 gennaio 2019 quando, con risposta a interpello n. 956-1279/2018 (riportata al n. 10/2018 sul portale [www.agenziaentrate.gov.it](http://www.agenziaentrate.gov.it)), l'Agenzia delle Entrate torna a occuparsi di amministratore unico e *welfare* aziendale, bocciando l'accostamento anche in questo caso. Nello specifico l'istante aveva destinato un piano *welfare* solo ad alcune categorie di dipendenti, includendo in una di queste l'amministratore unico e l'unico *manager*, dipendente della società. Il "no" del fisco è alla categoria così individuata, perché non omogenea. La contestazione riguarda la circostanza che l'uno non è un lavoratore dipendente e l'altro invece sì. Cioè, anche se l'amministratore unico e il *manager* gestiscono insieme l'azienda (quindi da questo punto di vista sono "omogenei"), non si possono mettere insieme. Tanto è vero che nel prosieguo della risposta, l'Agenzia delle Entrate tratta della compatibilità del ruolo dell'amministratore unico con quella di lavoratore subordinato alle dipendenze della medesima società, facendo intuire che se fosse anche dipendente (impossibile, come più volte ribadito da giurisprudenza e prassi) la categoria sarebbe omogenea. Peccato che la stessa Agenzia delle Entrate ha più volte chiarito (circolari n. 326/E/1997, n. 188/E/1998, n. 28/E/2016 e n. 5/E/2018) che "l'espressione categorie di dipendenti, utilizzata dal Legislatore, non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, operai, etc.), bensì a tutti i dipendenti di un certo tipo (ad esempio, tutti i dipendenti di un certo livello o di una certa qualifica, ovvero tutti gli operai del turno di notte, etc.)", senza apparenti limitazioni di sorta. La conclusione ►



## AGENZIA DELLE ENTRATE E WELFARE AZIENDALE AGLI AMMINISTRATORI DI SOCIETÀ: STORIA DI UN EQUILIBRIO (ANCORA) INSTABILE

è che a farne le spese è anche il *manager* dipendente, escluso dalle agevolazioni fiscali sino a che non possa far coppia con un altro *manager* dipendente al pari suo.

Con l'ultima risposta a interpello (la n. 956-1483/2019 del 6 dicembre 2019 pubblicata sul portale al n. 522/2019) l'Agenzia ha infine esaminato un'ulteriore casistica. L'istante ha infatti sottoposto all'attenzione del fisco un piano *welfare* rivolto alla generalità del personale aziendale, uguale per tutti, distinguendo nella trattazione i tre componenti del CdA dai tre dipendenti esclusivamente per specificare che i primi sono potenzialmente percettori di redditi assimilati e i secondi di redditi di lavoro dipendente. Considerato che due amministratori su tre non percepiscono compensi, la domanda è se anche costoro possano essere destinatari del *welfare* aziendale e delle relative disposizioni agevolative. Anzitutto l'Agenzia delle Entrate "spacca" unilateralmente il personale aziendale in due categorie (amministratori e dipendenti). Quindi, non solo esclude che i due amministratori senza compenso possano godere della non concorrenza al reddito dei servizi di *welfare* aziendale, ma addirittura nega tale possibilità anche al terzo amministratore in quanto parte di categoria non omogenea. Il ragionamento del fisco prende le mosse dal par. 3.1 della circolare n. 28/E/2016, secondo cui il regime di esclusione dal reddito previsto dai commi 2 e seguenti dell'art. 51 del Tuir si applica, "sempreché l'erogazione in natura non si traduca in un aggiramento degli ordinari criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente di cui al comma 1 del medesimo art. 51 e in una violazione dei principi di capacità contributiva e di progressività dell'imposizione. È necessario, in altri termini, che non siano alterate le regole di tassazione dei redditi di lavoro dipendente e il connesso principio di capacità contributiva che comunque attrae nella base imponibile anche le retribuzioni erogate in natura. (...) la circostanza che i benefit siano corrisposti agli amministratori che non percepiscono alcun compenso per l'incarico svolto, porta a ritenere che gli stessi assolvano una funzione essenzialmente remunerativa e debbano, pertan-

to, essere assoggettati a tassazione ai sensi dell'art. 51, comma 1, del Tuir." Sino a qui, onestamente, nulla da eccepire. Sono le successive conclusioni che lasciano interdetti: "nel caso di specie non sussiste il requisito della categoria omogenea di dipendenti dal momento che dei tre amministratori solo uno è retribuito per l'incarico dalla società. (...) Ne consegue che i benefit erogati a tutti i membri del consiglio di amministrazione non possano fruire del regime di esclusione dal reddito".

Quindi la conclusione è che a pagar dazio non sono solo i due amministratori senza compenso, ma anche quello che lo percepisce, perché non facendo parte di una categoria omogenea gli eventuali *benefit* ricevuti non godono delle disposizioni agevolative, concorrendo alla determinazione del reddito. Peccato che la stessa Agenzia, con circolare n. 5/E/2018, punto 4.9, ha sostenuto che il riferimento alla categoria deve riferirsi alla generica disponibilità di opere, servizi o somme verso un gruppo omogeneo di soggetti (dipendenti e/o amministratori), "anche se alcuni di questi non fruiscono di fatto delle predette utilità". Nel caso in esame, essendo il piano *welfare* rivolto a tutto il personale aziendale percettore di reddito di lavoro dipendente e assimilato, gli amministratori senza compenso dovranno astenersi dal percepire i *benefit*, pena l'inclusione del valore normale degli stessi nel loro reddito imponibile, mentre il restante personale aziendale potrà regolarmente godere delle disposizioni agevolative previste. Al netto delle contraddizioni evidenziate, la conclusione che sembra potersi trarre è che il fisco considera collaboratori e dipendenti tipologie distinte e non amalgamabili tra loro, anche se entrambe destinatarie del *welfare* aziendale. Insomma, da una parte la categoria di dipendenti e dall'altra quella degli amministratori. Che se composta da un unico soggetto (come l'amministratore unico) non godrebbe delle agevolazioni fiscali del *welfare* aziendale.

Ma non è detta l'ultima parola. Alla prossima puntata.

# Tutele crescenti e Corte Costituzionale: UN RAPPORTO DIFFICILE

Il 6 marzo del 2015, con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.lgs. n. 23/2015 (c.d. *Jobs Act*), veniva introdotto nel nostro ordinamento il sistema delle c.d. **tutele crescenti**, in base al quale, in caso di illegittimità di un licenziamento comminato ad un lavoratore assunto dopo il 7 marzo 2015, il rapporto di lavoro era comunque da considerarsi estinto (ad eccezione di alcuni casi residui in cui rimaneva applicabile la reintegra) e il datore di lavoro era condannato a pagare al lavoratore un'indennità la cui quantificazione era rimessa ad un semplice calcolo matematico, basato sulla sola anzianità di servizio (due mensilità per ogni anno di servizio, con un limite minimo ed uno massimo, entrambi successivamente aggiornati dal D.l. n. 87/2018, c.d. Decreto Dignità).

Sin dalla sua introduzione, il sistema delle tutele crescenti è stato oggetto di numerose critiche, tanto che la Corte Costituzionale, investita della relativa questione di costituzionalità dal Tribunale di Roma (ordinanza del 26 luglio 2017), è arrivata, con la nota **sentenza n. 194 dell'8 novembre 2018**, a dichiarare costituzionalmente illegittimo il meccanismo di rigida predeterminazione dell'indennizzo spettante al lavoratore, previsto dall'art. 3, co. 1 del D.lgs. n. 23/2015, perché in contrasto con i principi di uguaglianza e ragionevolezza, non realizzando un adeguato contemperamento degli interessi in conflitto.

L'effetto primario di tale declaratoria di incostituzionalità è stato quindi quello di restituire ai Giudici del lavoro la discrezionalità nella quantificazione dell'indennità risarcitoria spettante al lavoratore ingiustamente licenziato, potendo muoversi all'interno dei limiti previsti dal Decreto Dignità

(minimo sei e massimo trentasei mensilità) in base ai classici parametri già utilizzati nell'applicazione delle tutele di cui alle leggi previgenti, quindi non solo l'anzianità di servizio, ma anche il numero di dipendenti occupati dalla datrice di lavoro, le dimensioni dell'attività economica, il comportamento e le condizioni delle parti.

Se già la sentenza n. 194/2018 è stata un duro colpo al sistema di tutele introdotto dal *Jobs Act*, in quanto ha di fatto annullato quello che era il principale obiettivo di tale normativa e cioè il tentativo di fornire alle aziende la possibilità di predeterminare il rischio di un eventuale licenziamento, altri duri colpi potrebbero arrivare nei prossimi mesi.

Questo perché, di recente, la Corte Costituzionale è stata nuovamente investita di due questioni di costituzionalità, riguardanti articoli del D.lgs. n. 23/2015 che non erano stati oggetto della sentenza n. 194/2018.

Innanzitutto il **Tribunale di Bari**, con l'ordinanza n. 214/2019 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale nei primi giorni di dicembre, ha sollevato la **questione di costituzionalità dell'art. 4 del D.lgs. n. 23/2015**, nella parte in cui, in caso di licenziamento illegittimo per vizi di natura formale, prevede il riconoscimento in favore del lavoratore di un indennizzo in misura fissa, commisurato alla sola anzianità di servizio, seppure in misura pari alla metà di quanto previsto dall'art. 3.

Secondo il Tribunale di Bari, infatti, i principi affermati dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 194/2018 sono da ritenersi estendibili anche a quella parte dell'art. 4 che ricalca fedelmente l'inciso dell'art. 3, riguardante il meccanismo di rigida predeterminazione dell'indennizzo, già dichiarato incostituzionale.



## TUTELE CRESCENTI E CORTE COSTITUZIONALE: UN RAPPORTO DIFFICILE

È quindi molto probabile che le stesse motivazioni che hanno portato la Corte Costituzionale a dichiarare l'incostituzionalità di tale meccanismo con riferimento all'art. 3, determineranno una medesima declaratoria anche rispetto all'art. 4. In tal caso, anche quando il licenziamento sarà viziato sul piano formale, il giudice potrà stabilire l'entità dell'indennizzo, orientandosi nei limiti previsti dalla norma (minimo due e massimo dodici mensilità), attenendosi non solo al parametro dell'anzianità di servizio, ma anche, come suggerito dall'ordinanza del Tribunale di Bari, alla gravità della violazione formale o procedurale commessa, in analogia con quanto previsto dall'art. 18, co. 6 dello Statuto dei Lavoratori.

Più di recente, invece, la norma sottoposta all'attenzione della Corte Costituzionale è stata l'**art. 10 del D.lgs. n. 23/2015**, in base al quale, in caso di **licenziamento collettivo**, la violazione della procedura di cui all'art. 4, co. 12 della L. n. 223/1991, ovvero dei criteri di scelta di cui all'art. 5, co. 1, comporta l'applicazione delle tutele di cui all'art. 3 dello stesso D.lgs. n. 23/2015 e quindi, essendo esclusa la reintegra, solamente il pagamento di un'indennità tra le sei e le trentasei mensilità.

Nello specifico, la **Corte d'Appello di Napoli**, con l'ordinanza del 18 settembre 2019, contesta l'irragionevolezza della presenza contestuale di più differenti sistemi sanzionatori applicabili in caso di violazione dei criteri di scelta nell'ambito di una medesima procedura di licenziamento collettivo, posto che i rimedi previsti dal D.lgs. n. 23/2015 sono da considerarsi inadeguati per efficacia deterrente e capacità di ristorare il danno effettivo subito dal lavoratore a fronte della illegittima risoluzione del contratto di lavoro. Quindi, la concorrenza di due sistemi sanzionatori, di cui uno appunto inadeguato, sarebbe idonea ad influenzare l'esercizio del potere di recesso del datore di lavoro, orientandone

la scelta sulle posizioni meno tutelate e introducendo di fatto un criterio di selezione, cioè la valutazione del rischio connesso alla maggior debolezza del rapporto contrattuale, che è del tutto estraneo ai parametri imposti dall'art. 5, co. 1 della L. n. 223/1991.

L'ordinanza in esame, inoltre, evidenzia la diversità della fattispecie oggetto di giudizio rispetto a quella decisa dalla Corte Costituzionale con la sopra citata sentenza n. 194/2018, in base alla quale, nel caso dei licenziamenti individuali, non contrasta con il principio di eguaglianza un trattamento differenziato applicato alle stesse fattispecie ma in momenti diversi, poiché il fluire del tempo può costituire un valido elemento di diversificazione delle situazioni giuridiche. Secondo i giudici di Napoli, invece, tale principio non può applicarsi ai licenziamenti collettivi, nell'ambito dei quali il tempo viene sostanzialmente congelato: sarebbe infatti irragionevole, sotto il profilo del bilanciamento degli interessi e per le disparità generate, prevedere sanzioni diverse applicabili contemporaneamente in caso di violazione dei criteri di scelta nell'ambito della stessa procedura collettiva.

Da segnalare che la Corte di Napoli, con altra ordinanza contestuale a quella sopra citata, ha posto in dubbio la conformità dell'art. 10 del D.lgs. n. 23/2015 anche rispetto all'ordinamento comunitario, rimettendo la questione alla Corte di Giustizia Ue, proprio come già fatto dal Tribunale di Milano con ordinanza del 5 agosto 2019.

Insomma, il 2020 potrebbe essere l'anno della definitiva caduta del sistema delle tutele crescenti, introdotte solo nel 2015. In questa situazione, probabilmente, sarebbe auspicabile un intervento del Legislatore finalizzato a razionalizzare il sistema delle tutele applicabili ai licenziamenti, adeguandolo ai principi costituzionali e comunitari richiamati dalle decisioni qui commentate.

# Contrattazione collettiva aziendale

## E LAVORO INTERMITTENTE

**Prendendo spunto dalla recente sentenza della Corte di Cassazione 13 novembre 2019, n. 29423, che ha escluso il potere di vietare l'utilizzabilità del contratto di lavoro intermittente da parte della contrattazione collettiva, si riflette sul ruolo di quest'ultima nella regolamentazione dei contratti di lavoro**

### INTRODUZIONE

La contrattazione collettiva, tra i suoi interventi tipici nella regolamentazione normativa del settore di competenza, tocca i contratti di lavoro flessibili, sia in virtù della propria autonomia di azione, ormai radicata nel nostro ordinamento, sia in virtù delle tante deleghe previste in particolare dal D.lgs. n. 81/2015.

Quest'ultima norma, il c.d. T.U. Contratti di lavoro, non solo coinvolge la contrattazione collettiva nella gestione del contratto, ma riconosce, in particolare per quanto riguarda il lavoro intermittente, una competenza estremamente ampia nel fissare le condizioni di utilizzo di tale contratto.

Come noto, il contratto di lavoro intermittente vede bilanciata la sua estrema flessibilità, legata alla discontinuità della prestazione sulla base delle effettive esigenze del datore di lavoro, alla predeterminazione dei casi di utilizzo da parte della legge, in particolare dall'art. 13 del D.lgs. n.81/2015<sup>1</sup>, che ne determina un rigido sistema di requisiti.

In base a tale disposizione, il lavoro intermittente può essere utilizzato nelle seguenti 3 ipotesi:

1) Nei casi previsti, sia per specifiche esigenze che per periodi predeterminati, dalla contrattazione collettiva, di qualunque livello, purché abbia i crismi di rappresentatività previsti dall'art. 51 sempre del D.

lgs. n. 81/2015.

2) In assenza di contrattazione collettiva, i casi di utilizzo sono individuati con decreto dal Ministero del Lavoro: in linea teorica doveva essere emanato un nuovo decreto, in quanto non vi era un espresso richiamo al decreto emanato in vigore del D.lgs. n. 276/2003, il D.M. 23 ottobre 2004, che a sua volta rimandava all'immortale R.D. n. 2657/1923; anzi, l'assenza di una regolamentazione specifica aveva fatto sorgere il dubbio che il D.M. del 2004 fosse decaduto dal suo ruolo sostitutivo<sup>2</sup>.

3) In ogni caso, il lavoro intermittente può essere utilizzato con soggetti con meno di 24 anni, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.

Il ruolo riconosciuto alla contrattazione collettiva non ha trovato risposta, se non in pochi settori e con percorsi non sempre lineari, come vedremo, nell'autotrasporto.

Il silenzio da parte della contrattazione collettiva di livello nazionale pone le imprese di fronte a una scelta ben precisa: o si interviene con la contrattazione aziendale, regolando e calibrando le possibilità di utilizzo con le specifiche necessità imprenditoriali, oppure si deve far affidamento alle condizioni soggettive dei lavoratori (fino a 25 anni e con più di 55 anni) ovvero alle ipotesi individuate dal Ministero del Lavoro mediante Decreto. ➤

1. Si ricorda che l'introduzione del lavoro intermittente nel nostro ordinamento risale alla c.d. Riforma Biagi (D.lgs. n. 276/2003), che già delegava alla contrattazione collettiva la regolamentazione dell'utilizzo e, in assenza, a un decreto del Ministero del Lavoro ovvero a ragioni soggettive.

2. Sulla questione è intervenuto il Ministero del Lavoro che, con interpello datato 21 marzo 2016, n. 10, ha chiarito che "il D.M. del 2004 è da considerarsi ancora vigente ...in forza della disposizione di cui all'art. 55, comma 3, del D.lgs. n. 81/2015 e, di conseguenza, è evidentemente possibile ri-

farsi alle ipotesi indicate dal R.D. n. 2657 del 1923 al fine di attivare prestazioni di lavoro intermittente". Il citato comma 3 dell'art. 55 prevede infatti che "sino all'emanazione dei decreti richiamati dal presente Decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti".

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE E LAVORO INTERMITTENTE

IL CASO DEL SETTORE DELL'AUTOTRASPORTO

Come anticipato, la generalizzata ritrosia nel regolamentare il lavoro intermittente nel settore dell'autotrasporto si è tramutata, pochi anni dopo l'introduzione da parte del D.lgs. n. 276/2003, in un sostanziale divieto di utilizzo.

Come ricorda la sentenza della Cassazione citata in premessa, con il Ccnl sottoscritto nel 2004 fu stabilita la non applicabilità nel settore dell'autotrasporto, merci e logistica del lavoro intermittente, divieto, riproposto nel rinnovo del 2013 e rimosso solamente nell'ultimo rinnovo del dicembre 2017, attualmente in vigore.

Si evidenzia subito, quindi, che la problematica di fatto è già stata superata dallo sviluppo delle relazioni sindacali, grazie a una presa di coscienza che, in un settore spesso aggredito da forme di concorrenza favorite dalla difficoltà di intercettare forme di distacco transnazionali improprie, la flessibilità del lavoro intermittente potesse essere sicuramente utile in tutte quelle situazioni in cui l'intensità di trasporti si concentra in brevissimi periodi dell'anno, aumentando la necessità di autisti.

Parallelamente alla parabola contrattuale, si è assistito anche a una produzione di interpretazioni di prassi da parte del Ministero del Lavoro, dove, in prima battuta, fu correttamente evidenziato un dato normativo di fondamentale importanza.

La Legge, sia nel testo originario che nella versione attualmente in vigore del D.lgs. n. 81/2015, non riconosce alla contrattazione collettiva alcun potere autorizzatorio generale e autonomo, ma solo la possibilità, in combinazione con le disposizioni normative, di fissarne condizioni di utilizzo che, se non sfruttata, innesca comunque la facoltà di richiamare il R.D. n. 2657/1923 (e tra le voci vi è l'autista) o i requisiti anagrafici, comunque applicabili, a differenza del R.D., in parallelo a una eventuale regolamentazione positiva da parte della contrattazione collettiva.

Come detto, il Ministero del Lavoro, con l'interpello n. 37/2008, stabilì che "...ri-

*spetto alle ipotesi soggettive di ricorso al contratto e all'individuazione dei periodi predefiniti di cui, rispettivamente, agli artt. 34, comma 2 e 37, comma 1 del D.lgs. n. 276/2003 (norma in vigore al tempo, ma l'interpretazione è perfettamente coincidente anche con il quadro attuale della disciplina - N.d.A.) l'autonomia collettiva sembra avere un potere integrativo/ampliativo ma non già preclusivo. Ai sensi dell'art. 34, infatti, il contratto di lavoro intermittente può, "in ogni caso", essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età (ora 55 N.d.A.)....".*

Successivamente, il Ministero del Lavoro, con nota del 4 ottobre 2016, è intervenuto nuovamente sulla questione, con un'interpretazione molto più rigorosa e non del tutto convincente, che si dimenticava della premessa dell'interpello sopra richiamato ed evidenziata, ed assolutizzava la seconda parte dell'interpello richiamato che, viceversa, sembrava più avere una portata esemplificativa: *"appare corretto ritenere che le parti sociali, nell'esercizio della loro autonomia contrattuale, possano decidere legittimamente di non far ricorso affatto al lavoro intermittente.... Il richiamato articolo 13 quindi non sembra escludere che la contrattazione collettiva possa stabilire, non rinvenendo le predette esigenze, il divieto di utilizzo di tale forma contrattuale. In tali casi, resta comunque legittimo il ricorso al lavoro intermittente nel caso in cui sussistano i requisiti soggettivi. ... la violazione delle clausole contrattuali che escludano il ricorso al lavoro intermittente determina, laddove non ricorrano i requisiti soggettivi sopra richiamati, una carenza in ordine alle condizioni legittimanti l'utilizzo di tale forma contrattuale e la conseguente applicazione della sanzione della conversione in rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato..."*

LA RISPOSTA DELLA CORTE DI CASSAZIONE

La Corte di Cassazione, con la sentenza 13 novembre 2019, n. 29423, e prima la Corte di Appello di Bologna, di fatto smontano la ►



## CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE E LAVORO INTERMITTENTE

tesi ministeriale, evidenziando che *“il D.lgs. n. 276 del 2003, art. 34, comma 1, si limita, infatti, a demandare alla contrattazione collettiva la individuazione delle “esigenze” per le quali è consentita la stipula di un contratto a prestazioni discontinue, senza riconoscere esplicitamente alle parti sociali alcun potere di interdizione in ordine alla possibilità di utilizzo di tale tipologia contrattuale”*.... Sotto il profilo sistematico l'assunto della possibilità per le parti collettive di impedire del tutto la utilizzazione di tale forma contrattuale risulta smentito dalla contestuale previsione nell'ambito dell'art. 34, comma 1 di un potere di intervento sostitutivo da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali”.... previsione che denota in termini inequivoci la volontà del Legislatore di garantire l'operatività del nuovo istituto, a prescindere dal comportamento inerte o contrario delle parti collettive”.

Pertanto, oltre che in base ai requisiti soggettivi, il lavoro intermittente poteva benissimo essere utilizzato nel settore dell'autotrasporto anche per i requisiti oggettivi, sulla base del R.D. n. 2657 del 1923.

**QUALCHE RIFLESSIONE**

Al di là della ridotta utilità pratica della sentenza, a seguito della positiva cancellazione da parte della contrattazione collettiva del divieto di utilizzo del lavoro intermittente nel settore dell'autotrasporto, è importante evidenziare il ruolo che la con-

trattazione collettiva può avere nell'integrare la disciplina dei contratti di lavoro.

La contrattazione collettiva ha un ruolo nel produrre regole aventi forza di legge solo nel momento in cui attua o sviluppa deleghe previste da una norma di legge, ma non può viceversa vietare l'applicazione di una tipologia contrattuale pur in presenza di disposizioni che ne consentono l'utilizzo. Il pensiero va sicuramente a quelle regolamentazioni che, questa volta in materia di *part time*, fissano un orario minimo (e paradossalmente, generano il ricorso al lavoro intermittente anche se la presenza, di poche ore settimanali, è continuativa): anche in quest'ultimo caso si evidenzia come tale possibilità non sia stata demandata, direttamente o indirettamente, da alcuna norma di legge e, pertanto, un divieto di utilizzo, ancorché parziale, sembra essere estraneo alle competenze della contrattazione. Non dimentichiamo che il testo del D.lgs. n. 81/2015 non ripropone più, in materia di lavoro *part time*, la delega aperta prima prevista dal D.lgs. n. 61/2000, art. 1 (I contratti collettivi ..... possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro di cui al comma 2); anzi, rispetto al passato ha creato una serie di meccanismi per rendere utilizzabili strumenti agganciati al *part time*, come il lavoro supplementare e le clausole elastiche, anche in assenza di regolamentazione da parte della contrattazione collettiva.

# Contratti a termine per esigenze sostitutive.

## INDICAZIONE DEL NOMINATIVO DEL SOSTITUITO

**I**l ricorso a contratti a tempo determinato per esigenze sostitutive richiede che i motivi vengano esplicitati nel contratto individuale di assunzione.

Questa indicazione parrebbe assumere connotati diversi a seconda se l'azienda che provvede all'assunzione è una piccola impresa o un'impresa di grandi dimensioni.

Una recente sentenza della Corte di Cassazione ci consente una analisi della norma di legge e di come sia stata fin qui interpretata dalla giurisprudenza.

### LA SENTENZA DELLA CORTE DI CASSAZIONE N. 21672 DEL 23 AGOSTO 2019

Davanti alla Suprema Corte si è giunti a seguito della decisione n. 735/2014 della Corte di Appello di Milano, confermativa della sentenza di primo grado del Tribunale meneghino, con la quale era stata ravvisata la nullità del termine apposto ad un contratto a tempo determinato.

Nella fattispecie si era ritenuto che la datrice di lavoro non avesse assolto il proprio onere probatorio in ordine all'effettiva sussistenza delle ragioni sostitutive indicate nel contratto individuale di lavoro e del nesso causale fra tali ragioni e l'assunzione a termine della lavoratrice.

Più nel dettaglio si legge nel dispositivo del giudice di legittimità che

*la Corte di Appello, pur aderendo all'orientamento per il quale, nelle realtà aziendali vaste e complesse, non è richiesta, per la legittimità del termine, l'indicazione del nome del sostituito e della causale dell'assenza, ha, tuttavia, osservato come nella specie la società non avesse dato concreta dimostrazione della*

*sussistenza delle ragioni indicate nel contratto di lavoro, non risultando sufficienti a tale fine l'elenco dei dipendenti assunti a tempo indeterminato con qualifica di assistenti di volo in servizio presso la base di Milano, con l'indicazione mese per mese del numero di giornate di assenza per malattia di ciascuno, né l'elenco delle altre sette risorse assunte nello stesso periodo con identica causale, posto che le circostanze desumibili da tale documentazione non consentivano di accertare se e quando la lavoratrice avesse effettivamente operato in sostituzione dei colleghi assenti per malattia e, in particolare, se avesse effettivamente lavorato nelle loro tratte.*

La Cassazione riforma le sentenze impugnate rammentando il principio, che pare ormai consolidato, secondo il quale

*in tema di assunzione a termine di lavoratori subordinati per ragioni di carattere sostitutivo, alla luce della sentenza della Corte costituzionale n. 214 del 2009, con cui è stata dichiarata infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 368 del 2001, l'onere di specificazione delle predette ragioni è correlato alla finalità di assicurare la trasparenza e la veridicità della causa dell'apposizione del termine e l'immodificabilità della stessa nel corso del rapporto. Pertanto, nelle situazioni aziendali complesse, in cui la sostituzione non è riferita ad una singola persona, ma ad una funzione produttiva specifica, occasionalmente scoperta, l'apposizione del termine deve considerarsi legittima se l'enuncia-*



## CONTRATTI A TERMINE PER ESIGENZE SOSTITUTIVE. INDICAZIONE DEL NOMINATIVO DEL SOSTITUITO

*zione dell'esigenza di sostituire lavoratori assenti – da sola insufficiente ad assolvere l'onere di specificazione delle ragioni stesse – risulti integrata dall'indicazione di elementi ulteriori (quali l'ambito territoriale di riferimento, il luogo della prestazione lavorativa, le mansioni dei lavoratori da sostituire, il diritto degli stessi alla conservazione del posto di lavoro) che consentano di determinare il numero dei lavoratori da sostituire, ancorché non identificati nominativamente, ferma restando, in ogni caso, la verificabilità della sussistenza effettiva del prospettato presupposto di legittimità (conformi, fra le molte: n. 1576/2010; n. 23119/2010; n. 10068/2013).*

## REALTÀ AZIENDALI COMPLESSE: NESSUN VIA LIBERA

Si leggono a volte commenti che semplificano la questione che qui dibattiamo in una sorta di massima: *“nelle piccole realtà è obbligatorio indicare il nome del sostituito; nelle grandi realtà ciò non è necessario”*.

La stessa sentenza della Cassazione n. 21672/2019 nel suo preambolo pare confermare questa tesi. Leggendo però con più attenzione ci rendiamo conto che esattamente così non è. Gli Ermellini infatti poco oltre precisano di riferirsi a

*... situazioni aziendali complesse, in cui la sostituzione non è riferita ad una singola persona, ma ad una funzione produttiva specifica, occasionalmente scoperta ...*

Quasi a voler distinguere che:

- se la sostituzione è riferita a una specifica assenza, ovvero a quella di un solo e determinato lavoratore (si parla di una *singola persona*), il principio non vale e pertanto in tale ipotesi il nominativo del sostituito - così parrebbe - va comunque indicato;
- se si tratta di una assunzione per coprire un ruolo aziendale scoperto (o meglio di *funzione produttiva specifica*) in seguito all'assenza di due o più lavoratori l'indicazione del nome del sostituito non serve.

Ma le cose stanno veramente così? Secondo il parere di chi scrive no, quantomeno leggendo le varie sentenze emesse dalla Cassazione sull'argomento, alcune peraltro citate proprio nella decisione qui in commento ma delle quali non si richiama esplicitamente un loro importante passaggio.

Nel commentare infatti la sentenza n. 214/2009 della Corte Costituzionale - che aveva chiarito come l'onere di specificazione previsto dall'allora vigente art.1 del D.lgs n. 368/2001 dovesse tradursi nell'indicazione scritta del nome del lavoratore sostituito e della causa della sostituzione - i giudici di legittimità avevano operato un interessante distinguo. Reinterpretando la sentenza del Giudice delle leggi nelle decisioni n. 1576 e 1577, entrambe datate 26 gennaio 2010, si sostiene che

*... nella illimitata casistica che offre la realtà concreta delle fattispecie aziendali, accanto a fattispecie elementari in cui è possibile individuare fisicamente il lavoratore o i lavoratori da sostituire, esistono fattispecie complesse in cui la stessa indicazione non è possibile e “l'indicazione del lavoratore o dei lavoratori” deve passare necessariamente attraverso la “specificazione dei motivi”, mediante l'indicazione di criteri che, prescindendo dall'individuazione delle persone, siano tali da non vanificare il criterio selettivo che richiede la norma.*

Emerge chiaramente che non è un problema di uno rispetto a due (o più) lavoratori assenti ma della *“possibilità”* o meno di indicare i loro nominativi.

Qui vi è una prima conferma che se si volesse ancorare l'assunzione per motivi sostitutivi ad un unico lavoratore, non ci sono santi che tengano: che siano realtà aziendali semplici o complesse, tutte devono obbligatoriamente indicare il suo nominativo. Il nome c'è e non vi sono ostacoli ad indicarlo.

Parimenti ove avessimo più lavoratori contemporaneamente assenti per malattia e volessimo gestire la durata del contratto a ter- ➤

CONTRATTI A TERMINE PER ESIGENZE SOSTITUTIVE. INDICAZIONE DEL NOMINATIVO DEL SOSTITUITO

mine in base al rientro dell'ultimo lavoratore ammalato (ci riferiamo alle eventuali prosecuzioni dello stato morbosus di uno di tali lavoratori, eventi che nessuno può ovviamente prevedere). Anche qui i lavoratori assenti sono facilmente individuabili, quindi si indicano.

Ma allora quando risulterebbe "impossibile" indicare i nominativi dei lavoratori sostituiti? Senz'altro quando questi non sono conosciuti al momento dell'assunzione del sostituto. Ma quando ciò avviene? In pochi casi. Proviamo a fare un'ipotesi.

Partiamo dalla premessa che almeno un lavoratore (già in forza) deve risultare assente al momento della stipula del contratto dato che il rapporto sostitutivo a termine deve necessariamente avere inizio parallelamente all'assenza di un lavoratore.

Ciò premesso - collegando i diversi passaggi delle varie sentenze sopra citate - parrebbe in questo caso possibile sopperire ad eventuali nuove esigenze sostitutive che persistano anche dopo il rientro del primo lavoratore, nonostante si riferiscano all'assenza di altri e diversi lavoratori dei quali ovviamente non si conosce ancora il nome.

La lettura di alcune clausole contrattuali che hanno superato il vaglio della giurisprudenza paiono confermare questa lettura. Possiamo infatti citare quella analizzata dalla Cassazione n. 1576/2010 che richiama "... ragioni di carattere sostitutivo correlate alla specifica esigenza di provvedere alla sostituzione del personale inquadrato nell'Area Operativa e addetto al servizio di recapito presso la Regione Lombardia con diritto alla conservazione del posto ..." o quella analizzata dalla successiva sentenza n. 1577/2010 che così recitava: "... per ragioni di carattere sostitutivo correlate alla specifica esigenza di provvedere alla sostituzione del personale al servizio di recapito, presso il Polo logistico Lombardia ...".

Per non parlare della stessa sentenza n. 21672/2019 dove i contratti a termine risultavano stipulati in relazione "... al periodo dall'1.10.2010 al 28.2.2011 ... per esigenze di sostituzione del personale assente per malattia con mansioni di assistente di volo impiega-

to presso la base di servizio di Milano ...".

Formule, come si vede, sotto certi aspetti vaghe e che non escludono esplicitamente la sostituzione per assenze future non programmate.

Va peraltro evidenziato come la Cassazione, oltre a non aver dato un via libera generalizzato, ponga un ulteriore paletto ritenendo che

*... l'apposizione del termine deve considerarsi legittima se l'enunciazione dell'esigenza di sostituire lavoratori assenti - da sola insufficiente ad assolvere l'onere di specificazione delle ragioni stesse - risulti integrata dall'indicazione di **elementi ulteriori** (quali l'ambito territoriale di riferimento, il luogo della prestazione lavorativa, le mansioni dei lavoratori da sostituire, il diritto degli stessi alla conservazione del posto di lavoro) che consentano di determinare il numero dei lavoratori da sostituire, ancorché non identificati nominativamente ...*

In sostanza pur permettendo alle aziende più complesse - seppur solo in determinate situazioni - di non segnalare il nome dei lavoratori assenti, le stesse dovranno preoccuparsi di indicare altri specifici ed ulteriori elementi nell'ottica di

*"... assicurare la **trasparenza e la veridicità della causa dell'apposizione del termine e l'immodificabilità della stessa nel corso del rapporto ...**"*

Tutto semplice? Non si direbbe visto che le clausole inserite nei contratti a termine (sopra riportate) hanno creato un qualche contenzioso, sfavorevole all'azienda nei giudizi di merito e risolto a loro favore solo grazie all'intervento della Cassazione.

Insomma dopo 10 anni dalle prime decisioni della Suprema Corte, che hanno fatto seguito alla sentenza della Corte Costituzionale n. 214/2009, dobbiamo ancora registrare un palese disallineamento tra corti di merito e corti di legittimità sul contenuto dei richiedi "elementi ulteriori".



# CASSAZIONE.

## PER LA SANZIONE AGLI ISPETTORI BASTANO LE “EMOZIONI” DEL LAVORATORE

**La S.C. ha deciso che per affermare la responsabilità del datore di lavoro è sufficiente che gli ispettori riferiscano delle reazioni del lavoratore**

**B**asta la parola del lavoratore a determinare il destino del datore di lavoro e dell'azienda oggetto di accertamento ispettivo.

Neppure è necessario che le dichiarazioni del dipendente siano verbalizzate dai funzionari, peraltro. È sufficiente che di esse, e delle sue reazioni emotive, se ne ricordi l'ispettore una volta chiamato a testimoniare di fronte al giudice.

In tale senso, la sempre delicata posizione del datore di lavoro viene oggi resa ancora più “fragile” dalla recente **sentenza della Corte di Cassazione, la n. 41600/2019**.

Il caso che ha condotto la Suprema Corte a un tale preoccupante verdetto nasce da un accertamento ispettivo nella sede di un pubblico esercizio, il quale si scopriva impiegare un lavoratore irregolare.

Il lavoratore, una volta ascoltato dagli ispettori, affermava, tra l'altro, di non avere ricevuto alcuna informazione in materia di sicurezza del lavoro. Tanto da non avere nemmeno conoscenza sufficiente delle connotazioni del luogo di lavoro in cui operava, né di chi fossero i referenti aziendali deputati a garantire l'igiene e la sicurezza.

Gli ispettori procedevano, allora, a contestare i relativi illeciti penali in materia di sicurezza del lavoro (per esempio per la mancanza di formazione: cfr. artt. 36 e 55, TU Sicurezza). Ad essi decideva di resistere il datore di lavoro, in più gradi di giudizio. Tra le eccezioni mosse dall'azienda vi era quella per cui i giudici di merito non avessero neppure voluto sentire nel corso dei processi il lavoratore, come pure richiesto. Inoltre che dei fatti testimoniati dagli ispettori - di fatto unica prova a carico -, i funzionari non avessero mai avuto alcuna conoscenza diretta.

Ma per i giudici di legittimità la narrazione degli accadimenti svelati dal prestatore di lavoro ai funzionari nell'immediatezza del controllo rappresentano una dimostrazione sufficiente a incriminare l'azienda, anche a prescindere dalla testimonianza in giudizio del prestatore di lavoro.

Come noto, sussiste un divieto di legge (art. 195, c.p.p.) per gli ufficiali di polizia giudiziaria (quali sono gli ispettori del lavoro) -e gli agenti di p.g.- di testimoniare indirettamente delle affermazioni di terzi, circa eventi di cui non hanno avuto diretta conoscenza.

Ma nel caso, a parere della S.C., la testimonianza doveva ritenersi diretta.

In particolare, a parere dei giudici di legittimità, i **funzionari avrebbero colto direttamente -e rimandato ai giudicanti- la percezione sensibile dell'“ignoranza” del lavoratore in ordine a presidi e misure di sicurezza, nonché i suoi stati emotivi.**

### **Così la Cassazione, sentenza n. 41600/2019**

*A seguito del controllo ispettivo, deve quindi affermarsi che il giudizio di responsabilità dell'imputato è stato fondato non sulle dichiarazioni indirette dell'ispettore, ma solo sul racconto derivante dalla percezione diretta del funzionario, sentito come testimone. Per il condiviso orientamento di questa Corte (cfr. sentenza n. 38149/2015), il divieto di testimonianza indiretta degli ufficiali o agenti di polizia giudiziaria non riguarda i dati di fatto direttamente percepiti dall'agente, tra i quali sono stati*

**CASSAZIONE. PER LA SANZIONE AGLI ISPETTORI BASTANO LE “EMOZIONI” DEL LAVORATORE**

*ricompresi anche gli stati emotivi delle persone osservate, per cui l'utilizzabilità della testimonianza dell'ufficiale di polizia giudiziaria deve ritenersi a maggior ragione riferita anche alle reazioni del lavoratore rispetto alle sollecitazioni finalizzate a verificare, in assenza di riscontri documentali, la conoscenza da parte della stessa delle informazioni sulla sicurezza che avrebbe dovuto ricevere dal datore di lavoro.*

Peraltro, come detto, a parere della medesima sentenza n. 41600/2019, **non sussiste neanche un dovere cogente che siano verbalizzate le dichiarazioni del lavoratore ascoltato dai funzionari**, quale “registrazione” delle sue parole, usualmente suscitate dai quesiti esplorativi rivolti dall'ispettore. Appare evidente che un'orientamento di tale segno -peraltro affermato nella più garantistica delle sedi, quella penale-, può potenzialmente comprimere la posizione e i diritti

di difesa delle aziende sottoposte a controlli. Tra le possibili soluzioni a favore delle difese aziendali, può essere senz'altro utile che già nel corso delle indagini **i legali dell'azienda compiano in proprio attività di indagine** (c.d. investigazioni difensive), a mente degli artt. 327**bis** e 391**bis** c.p.p. In tale senso, possono così essere sentiti per sommarie informazioni gli stessi lavoratori, anche documentandone le dichiarazioni (*cf.* art. 391**ter**, c.p.p). Le dichiarazioni assunte in tale forma potranno, poi, essere fatte valere in giudizio. Tutto sommato, allo stesso modo, qualunque professionista che assiste l'azienda nel corso di un controllo ispettivo, è abilitato a verificare in proprio le condizioni di lavoro oggetto di accertamento, individuando e raccogliendo ogni utile documentazione, tra cui, magari, anche le medesime spontanee dichiarazioni sottoscritte del lavoratore. La documentazione così raccolta, oltre che utile al confronto diretto con gli ispettori, potrà essere in seguito riversata negli eventuali contenziosi giudiziari.

# Opzione donna:

## ANALISI TECNICA E CONSIDERAZIONI

**N**ell'ambito delle novità previdenziali che ogni anno attendiamo, per questo 2020 dobbiamo "accontentarci" di una non novità o meglio di una proroga riguardante l'opzione donna. Ricordiamo che nel 2019, retroattivamente, era stata reintrodotta la possibilità per le donne che avendo compiuto almeno 58 anni entro il 2018 (59 se lavoratrici autonome) e maturato, entro la stessa data, almeno 35 anni di anzianità contributiva da lavoro in unica gestione (no cumulo) avrebbero potuto accedere alla pensione calcolata con il metodo interamente contributivo, rispettando un anno di finestra (18 mesi per le autonome). Precisiamo la condizione di lavoratrici autonome: non sono coinvolte le iscritte alla gestione separata Inps, ma solo le assicurate ai fondi Artigiani/Commercianti. Se per il raggiungimento dell'obiettivo dei 35 anni (1820 settimane in linguaggio pensionistico) servisse anche solo un contributo mensile nella gestione delle lavoratrici autonome, scatterebbe l'obbligo dei 59 anni e della finestra a 18 mesi.

La genesi di questa "agevolazione" è da ricercarsi nella L. n. 243 dell'agosto 2004. Allora veniva concessa questa stessa possibilità alle donne che compivano 57 anni di età e avevano maturato 35 anni di contributi. Era una sperimentazione che avrebbe dovuto chiudersi al 31/12/2014 e che è stata prorogata fino al raggiungimento del diritto al 31/12/2015. Il suo valore e interesse è però cambiato negli anni soprattutto in termini di convenienza dell'opzione per il calcolo contributivo che, a detta dei più e spesso superficialmente, è sempre stata considerata una iattura. Ragioniamo però complessivamente e cerchiamo di capire perché questa proroga potrebbe rappresentare un'occasione interes-

sante da poter sfruttare.

Quali sono, intanto, i fattori che differenziano i trattamenti della L.n. 214/2011 (Fornero) da quelli dell'opzione donna?

Mettiamo a confronto le età di pensionamento: "Fornero": 67 anni e nessuna finestra  
Opzione Donna: 58 anni + 1 anno di finestra, quindi 59 anni (59 anni in caso di lavoratrice autonoma, con la finestra 60 anni e 6 mesi).

**Attenzione nel 2004 le lavoratrici dipendenti si pensionavano a 60 anni con 20 anni di contributi... il gap era decisamente inferiore.**

"Fornero": calcolo misto

Opzione donna: calcolo contributivo.

Per questa seconda differenza dobbiamo fare un ragionamento più approfondito ed addentrarci nelle regole di calcolo.

Il calcolo misto, come sappiamo, gode di una quota "retributiva" che dipende da due variabili principali:

1. La media delle retribuzioni lorde degli ultimi 5/10 anni (10/15 per gli "autonomi")
2. Il numero di settimane lavorate prima del 31/12/1992 e fra il 01/01/1993 e il 31/12/1995.

Questa seconda variabile, indipendente, poiché non modificabile (generalmente), tende a diventare sempre più piccola per evidenti motivi abbassando il valore assoluto e relativo della quota retributiva.

Una lavoratrice nata nel 1955 che nel 2012 compiva 57 anni maturando 35 anni di contributi, poteva avere un'anzianità contributiva al 1995 pari addirittura a 18 anni rendendola una cosiddetta "retributiva pura" quindi con una massimizzazione del calcolo ►

## OPZIONE DONNA: ANALISI TECNICA E CONSIDERAZIONI

legato alla media delle retribuzioni...dall'altro capo degli opposti una lavoratrice nata nel 1961 (le beneficiarie di questa ultima proroga) che nel 2019 ha maturato anche i 35 anni di anzianità contributiva, avrà, al 31/12/1995, al massimo 11 anni di anzianità contributiva che scendono a 8 per la quota A del calcolo retributivo (quello per intenderci più importante). In cambio potrebbe anticipare il pensionamento di almeno 6 anni considerando che, in alternativa avrebbe l'opportunità di pensionarsi con 41 anni e 10 mesi di anzianità contributiva più 3 mesi di finestra di attesa. In sostanza a 59 anni sarebbe percettrice di

una pensione che, solo lavorando altri 6 anni, otterrebbe a 65 anni.

Il confronto fra le due opportunità diventa d'obbligo, contando che, anche l'opzione donna come le altre forme di pensione (esclusa precoci e quota 100) non impediscono di continuare con un'attività lavorativa qualunque essa sia (e senza il pericolo di un ricalcolo negativo in sede di eventuale supplemento). Questo ragionamento vale per ogni lavoratore e lavoratrice che ha la possibilità di ottenere il pensionamento con il metodo contributivo (e con l'anticipo) e assume maggior importanza e peso ogni anno che passa.

# DECRETO FISCALE 2019 E LEGGE DI BILANCIO 2020: sintesi degli interventi in materia di lavoro, fisco e previdenza

*Sintesi delle principali novità pubblicate in G.U. che riguardano la conversione in Legge del D.l. n. 124/2019 recante “disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili” (collegato alla Legge di Bilancio 2020) e della Legge di Bilancio 2020. I due provvedimenti sono stati pubblicati rispettivamente nella Gazzetta Ufficiale n. 301 del 24 dicembre 2019 e nella Gazzetta Ufficiale n. 304 del 30 dicembre 2019.*

**I**l Decreto fiscale collegato alla Manovra di fine anno (D.l. 26 ottobre 2019, n. 124) è diventato legge, senza ulteriori modifiche rispetto a quelle approvate nel passaggio alla Ca-

mera. Di seguito un elenco delle principali novità fra le quali la revisione delle disposizioni su appalti, pagamenti elettronici e reati fiscali, nonché le nuove scadenze per 730 ed esterometro.

<b>ACCOLLO DEL DEBITO D'IMPOSTA ALTRUI</b>	In caso di acollo del debito d'imposta altrui (ex art. 8, comma 2, della Legge 27 luglio 2000, n. 212) è disposto il divieto di procedere al relativo versamento tramite compensazione con crediti dell'accollante. In tale caso, il pagamento si considera non avvenuto, con applicazione di sanzioni differenziate per l'accollante e l'accollato.
<b>CESSAZIONE PARTITA IVA</b>	Con l'introduzione dei nuovi commi 2-quater e 2-quinquies all'art. 17 del D.lgs. 9 luglio 1997, n. 241, è prevista, a carico dei destinatari di provvedimenti di cessazione della partita Iva, o di esclusione dalla banca dati VIES, relativa ai soggetti che effettuano operazioni intra - comunitarie, l'esclusione dalla possibilità di avvalersi della compensazione orizzontale dei crediti.
<b>RITENUTE NELLA FILIERA DEGLI APPALTI ED ESTENSIONE DEL REVERSE CHARGE</b>	È stabilito dal 1° gennaio 2020 in capo all'impresa appaltatrice, affidataria e subappaltatrice l'obbligo di versare le ritenute sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, attribuendo al committente la funzione di controllo della determinazione e del tempestivo versamento delle ritenute stesse. Il nuovo comma dell'articolo 4 prevede che il committente incorra in sanzioni nel caso in cui non chieda all'impresa appaltatrice, affidataria e subappaltatrice la copia dei modelli F24 utilizzati per il versamento delle ritenute. Il committente è altresì sanzionato se, non avendo ricevuto dall'impresa le deleghe di pagamento e le informazioni necessarie per verificare il versamento delle ritenute, non sospenda il pagamento dei corrispettivi maturati dall'impresa appaltatrice o affidataria per un importo pari al 20 per cento del valore complessivo dell'opera o del servizio o dell'inferiore importo relativo alle ritenute non versate dall'impresa. È, inoltre, previsto per il committente l'obbligo di informare l'Agenzia delle Entrate competente dell'inadempimento dell'impresa, entro 90 giorni.
<b>SCADENZA 730</b>	Rinvio dal 23 luglio al 30 settembre del termine per la presentazione della dichiarazione dei redditi, a partire dal 2021.
<b>SCONTRINO ELETTRONICO UNICO</b>	Semplificazione degli adempimenti per i pagamenti con bancomat: dal 2021 serviranno anche per la certificazione dei corrispettivi.
<b>RC AUTO FAMILIARE</b>	Classe assicurativa più bassa per tutte le auto nel nucleo familiare, anche in caso di rinnovo.
<b>IVA AGEVOLATA AUTO ELETTRICHE DISABILI</b>	Viene estesa l'aliquota Iva del 4% anche all'acquisto di auto elettriche da parte di soggetti con disabilità.
<b>IVA RIDOTTA ASSORBENTI</b>	Aliquota Iva del 5% sui prodotti per l'igiene intima femminile compostabili o lavabili.
<b>STRETTA COMPENSAZIONI IRPEF, IRES E IRAP</b>	Estesa anche alle imposte sui redditi l'obbligo di preventiva presentazione della dichiarazione dei redditi per i crediti superiori a 5.000 euro. Per i crediti relativi alle imposte sui redditi e relative addizionali, alle imposte sostitutive delle imposte sui redditi e all'Irap, la compensazione orizzontale per importi superiori ad euro 5.000 annui può avvenire a partire dal decimo giorno successivo a quello di presentazione della dichiarazione o dell'istanza da cui emerge il credito.



## DECRETO FISCALE 2019 E LEGGE DI BILANCIO 2020:

### SINTESI DEGLI INTERVENTI IN MATERIA DI LAVORO, FISCO E PREVIDENZA

<b>SANZIONI F24 SCARTATO</b>	5% dell'importo non compensato fino a 5.000 euro; 250 euro per gli importi superiori.
<b>MODELLO F24 TELEMATICO PER TUTTI</b>	Obbligo di presentazione del modello F24 tramite i servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate per tutti, anche privati senza partita Iva. I soggetti che intendono effettuare la compensazione prevista dall'articolo 17 del Decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, del credito annuale o relativo a periodi inferiori all'anno dell'imposta sul valore aggiunto ovvero dei crediti relativi alle imposte sui redditi e alle relative addizionali, alle imposte sostitutive delle imposte sul reddito, all'imposta regionale sulle attività produttive, ovvero dei crediti maturati in qualità di sostituto d'imposta e dei crediti d'imposta da indicare nel quadro RU della dichiarazione dei redditi sono tenuti ad utilizzare esclusivamente i servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle Entrate.
<b>CONTROLLI FATTURA ELETTRONICA</b>	Agenzia delle Entrate e Gdf potranno conservare tutti i dati delle e-fatture per 8 anni.
<b>LOTTERIA DEGLI SCONTRINI</b>	Avvio prorogato al 1° luglio 2020 e cancellazione sanzione per commercianti infedeli; il cliente potrà segnalare il commerciante per controlli su rischio evasione.
<b>ESONERO FATTURA ELETTRONICA</b>	Estesa per tutto il 2020 l'esclusione in ambito sanitario.
<b>DICHIARAZIONE IVA E LIPE PRECOMPILATA</b>	Per le comunicazioni periodiche si parte dal 1° luglio 2020, rinvio al 2021 per la dichiarazione annuale.
<b>TASSAZIONE GIOCHI</b>	Preu al 23% per gli Awp e al 9% per le videolottery da febbraio 2020.
<b>IMPOSTA DI BOLLO FATTURE ELETTRONICHE</b>	Da 4 a 2 scadenze all'anno se l'importo dell'imposta di bollo non supera 1.000 euro.
<b>COMMERCianti SENZA POS</b>	Eliminata la sanzione.
<b>COMMISSIONI POS</b>	Credito d'imposta del 30% sui pagamenti.
<b>LIMITE CONTANTI</b>	Pagamenti cash fino a 2.000 euro dal 1° luglio del 2020 e a 1.000 euro dal 2022.
<b>IVA SCUOLE GUIDA</b>	Eliminata l'esenzione, si applica l'aliquota del 22%.
<b>SEGGIOLINI ANTIABBANDONO</b>	Proroga sanzioni a marzo 2020, aumento risorse per bonus.
<b>CONTRASTO ALLE FRODI IN MATERIA DI ACCISE</b>	All'articolo 5 e ss. si introducono delle disposizioni: - relative alla circolazione dei prodotti sottoposti ad accisa - finalizzate a prevenire e contrastare le frodi nell'ambito della circolazione degli idrocarburi, dei carburanti e altri prodotti.
<b>ESTENSIONE DEL RAVVEDIMENTO OPEROSO</b>	È prevista l'estensione del ravvedimento operoso a tutti i tributi, inclusi diritto camerale e imposte locali.
<b>AGEVOLAZIONI FISCALI PER GLI IMPATRIATI</b>	Si modifica la decorrenza del regime dei c.d. "impatriati", anticipando al 30 aprile 2019 la data utile per il trasferimento della residenza dei contribuenti rientranti in Italia. Già dal periodo d'imposta 2019, quindi, potranno usufruire del nuovo regime.

## DECRETO FISCALE 2019 E LEGGE DI BILANCIO 2020:

### SINTESI DEGLI INTERVENTI IN MATERIA DI LAVORO, FISCO E PREVIDENZA

<b>FILE DELLE FATTURE ELETTRONICHE</b>	Si prevede l'utilizzo dei dati contenuti nei <i>file</i> delle fatture elettroniche da parte della Guardia di finanza e dell'Agenzia delle Entrate, per le attività di analisi del rischio e di controllo a fini fiscali. I <i>file</i> delle fatture elettroniche acquisiti sono memorizzati fino al 31 dicembre dell'ottavo anno successivo a quello di presentazione della dichiarazione di riferimento ovvero fino alla definizione di eventuali giudizi superando i termini di accertamento di 5 o 7 anni.
<b>CERTIFICAZIONI FISCALI E PAGAMENTI ELETTRONICI</b>	Prevista la possibilità di utilizzare i c.d. Pos evoluti, cioè la piattaforma tecnologica per l'interconnessione e l'interoperabilità tra le PP.AA. e i prestatori di servizi di pagamento abilitati anche per la certificazione fiscale tra soggetti privati. Utilizzo della piattaforma per processi di certificazione fiscale tra soggetti privati, tra cui: - fatturazione elettronica - memorizzazione e trasmissione telematica all'Agenzia delle Entrate dei dati dei corrispettivi giornalieri. La definizione delle regole tecniche di funzionamento saranno fissate con apposito decreto.
<b>MISURE PER L'AUTOTRASPORTO</b>	È previsto lo stanziamento di ulteriori risorse, per un totale di euro 12,9 milioni per ciascuno degli anni 2019 e 2020, per gli investimenti da parte delle imprese di autotrasporto per rinnovo del parco veicolare delle imprese attive sul territorio italiano che siano iscritte al Ren e all'Albo nazionale degli autotrasportatori di cose per conto di terzi.

È stata pubblicata sul S.O. n. 45 alla Gazzetta Ufficiale n. 304 del 30 dicembre 2019 la Legge n. 160 del 27 dicembre 2019 contenente "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020

e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022". La Legge di Bilancio 2020 è entrata in vigore il 1° gennaio 2020. Di seguito le principali norme di interesse per datori di lavoro e lavoratori:

<b>FONDO PER LA RIDUZIONE DEL CARICO FISCALE SUI DIPENDENTI</b>	Al fine di ridurre il carico fiscale sulle persone fisiche, il Legislatore istituisce, nello stato di previsione del Mef, un fondo denominato "Fondo per la riduzione del carico fiscale sui lavoratori dipendenti", la cui dotazione ammonta a: - 3.000 milioni di euro per l'anno 2020 e - 5.000 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021. Gli interventi finalizzati alla riduzione del carico fiscale saranno attuati con appositi provvedimenti normativi, nei limiti delle risorse stanziare.
<b>INCENTIVI APPRENDISTATO DUALE</b>	Con l'entrata in vigore della Legge di Bilancio 2020, la disciplina contributiva dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore subisce un'ulteriore modifica, al fine di promuovere l'occupazione giovanile. Nel particolare, i contratti di apprendistato duale stipulati: - nel corso dell'anno 2020, - da parte di aziende che impiegano fino a 9 addetti, - godranno di uno sgravio contributivo del 100% con riferimento alla contribuzione dovuta ex articolo 1, comma 773, quinto periodo, della Legge n. 296/2006 (1,5%, 3% e 10% rispettivamente per il primo, secondo e terzo anno di apprendistato), - per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto. Resta ferma l'aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo. Lo sgravio rientrerà presumibilmente nella disciplina degli aiuti di stato e sarà soggetto ai limiti previsti dalla disciplina del <i>de minimis</i> . Si attendono comunque le indicazioni operative dell'Inps a riguardo, anche per la piena operatività della misura.
<b>REVISIONE DELLE TARIFFE INAIL ANCHE PER IL 2022</b>	La Legge di Bilancio 2019 ha disposto, - con effetto dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021, - la riduzione dei premi e contributi Inail per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Successivamente, ai fini della messa a regime, dal 2023, della revisione delle tariffe dei premi e contributi dovuti all'Inail, la Legge n. 58/2019 (c.d. "Decreto Crescita") ha disposto lo stanziamento delle risorse necessarie per rendere strutturale tale misura. Stante la previsione normativa precedente, la Legge di Bilancio 2019 e la Legge n. 58/2019 non hanno disposto nulla in merito alla riduzione delle tariffe Inail per l'anno 2022, lasciando "scoperta" tale annualità. L'anno 2022 non rientra, infatti, né nella previsione sperimentale (triennio 2019-2021), né in quella a regime (dal 2023). Ora, al fine di estendere la riduzione delle tariffe Inail anche all'anno 2022 ed evitare l'aumento dei premi assicurativi per tale annualità, il Legislatore apporta una modifica inserendo all'art. 1 il comma 1121, nella Legge di Bilancio 2019.



## DECRETO FISCALE 2019 E LEGGE DI BILANCIO 2020:

### SINTESI DEGLI INTERVENTI IN MATERIA DI LAVORO, FISCO E PREVIDENZA

<p><b>INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI</b></p>	<p>Al fine di superare le problematiche emerse con l'incentivo alle assunzioni degli <i>under 35</i> introdotto in sede di conversione del Decreto Dignità e mai entrato effettivamente in vigore, l'articolo 1, comma 10 della Legge n. 160/2019 attua un importante riordino degli incentivi alle assunzioni, mediante l'estensione dell'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile, di cui alla Legge n. 205/2017, anche alle assunzioni degli <i>under 35</i> avvenute nel 2019 e nel 2020.</p> <p>Nel particolare, viene disposta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- al comma 102 dell'articolo 1, Legge n. 205/2017, la sostituzione delle parole "Limitatamente alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2018" con le parole "Limitatamente alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2020". Tale modifica comporta che l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile, consistente nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali nella misura del 50%, nel limite di 3.000 euro annui e per una durata di 3 anni dall'assunzione, sia legittimamente fruibile negli anni 2019 e 2020 anche in caso di assunzione di soggetti con età fino a 35 anni (34 anni e 364 giorni), fermi restando i requisiti all'assunzione;</li> <li>- l'abrogazione dei commi 1, 2 e 3 dell'articolo 1-bis del D.l. n. 87/2018, per mezzo dei quali era stato introdotto quello che, a tutti gli effetti, era un nuovo incentivo all'assunzione di giovani <i>under 35</i> per gli anni 2019 e 2020; tale norma aveva sollevato alcuni dubbi in merito al coordinamento della norma stessa con la L. n. 205/2017. In considerazione di tali perplessità, il Ministero del Lavoro non aveva mai emanato il decreto previsto dal comma 3 e, nei fatti, la norma non aveva mai avuto effettiva applicazione;</li> <li>- la sostituzione del riferimento all'articolo 1-bis del D.l. n. 87/2018, con l'articolo 1, commi da 100 a 108 della Legge n. 205/2017, contenuta nell'articolo 1, comma 247 della Legge n. 145/2018 che dispone il rifinanziamento, per gli anni 2019 e 2020, delle misure volte ad agevolare l'assunzione con contratto a tempo indeterminato di soggetti che non abbiano compiuto 35 anni di età nelle regioni del Mezzogiorno. A seguito di tale modifica, l'incentivo occupazione sviluppo Sud, disciplinato dall'Anpal con i Decreti nn. 178 e 311 del 2019 e dall'Inps con la circolare n. 102/2019, dovrebbe essere cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile di cui alla Legge n. 205/2017. In relazione alle modifiche sopra indicate, si ritiene che l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile possa essere immediatamente applicabile per le assunzioni avvenute nel corso dell'anno 2020, con i codici 'TipolIncentivo' già in vigore, mentre sarà necessario attendere indicazioni da parte dell'Inps per quanto riguarda:</li> <li>- il recupero della maggior contribuzione versata nel corso dell'anno 2019, per l'eventuale assunzione di soggetti con età inferiore a 35 anni, per i quali il datore di lavoro avrebbe potuto godere dell'incentivo previsto dal D.l. n. 87/2018;</li> </ul> <p>Le istruzioni operative per fruire dell'incentivo occupazione sviluppo Sud in cumulo con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile, non sono attualmente disponibili.</p>
<p><b>BONUS OCCUPAZIONALE PER LE GIOVANI ECCELLENZE</b></p>	<p>La Legge di Bilancio 2020 apporta alcune modifiche alla disciplina del <i>bonus</i> occupazionale per le giovani eccellenze, previsto dalla Legge n. 145/2018, e ad oggi ancora inattuato. In virtù di tale disposizione, i datori di lavoro privati che, dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019, hanno assunto con contratto a tempo indeterminato (anche <i>part-time</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- cittadini in possesso della laurea magistrale, ottenuta nel periodo 1° gennaio 2018 - 30 giugno 2019 con la votazione di 110 e lode (e con una media ponderata di almeno 108/110), entro la durata legale del corso di studi e prima del compimento del 30° anno di età, in università statali o non statali legalmente riconosciute,</li> <li>- cittadini in possesso di un dottorato di ricerca, ottenuto nel periodo 1° gennaio 2018 - 30 giugno 2019 e prima del compimento del 34° anno di età, in università statali o non statali legalmente riconosciute, potevano godere di un esonero contributivo, sui contributi a carico del datore di lavoro (esclusi i premi e contributi dovuti all'Inail),</li> <li>- per un periodo massimo di 12 mesi decorrenti dalla data di assunzione,</li> <li>- possono beneficiare del bonus nel limite massimo di 8.000 euro per ogni assunzione effettuata, proporzionalmente ridotto in caso di assunzione a tempo parziale.</li> </ul>
<p><b>CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI</b></p>	<p>A decorrere dal 1° gennaio 2020 sono esclusi dall'applicazione del contributo addizionale Naspi, i contratti a termine stipulati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nel territorio della Provincia Autonoma di Bolzano, per lo svolgimento di attività stagionali definite dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali stipulati entro il 31 dicembre 2019 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.</li> </ul> <p>In relazione a tale esclusione, si ritiene rilevante la sede di svolgimento della prestazione lavorativa, non tanto la sede legale del datore di lavoro. Pertanto, l'esclusione dovrebbe applicarsi a tutte le assunzioni aventi come sede di lavoro la Provincia Autonoma di Bolzano, indipendentemente dalla sede legale dell'azienda, e fermo restando il rispetto dei rimanenti requisiti;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi (lavoratori <i>extra</i>);</li> <li>- per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'articolo 17 della Legge n. 84/1994.</li> </ul> <p>In relazione alla presente disposizione, qualora un datore di lavoro stipuli o rinnovi un contratto a tempo determinato di un lavoratore rientrante nelle casistiche su indicate, a partire dai periodi contributivi decorrenti dal 1° gennaio 2020 sarà sufficiente non applicare più le contribuzioni addizionali Naspi previste dall'articolo 2, comma 28 della Legge n. 92/2012, senza bisogno di ulteriori interventi da parte dei competenti istituti.</p>
<p><b>ESONERO CONTRIBUTIVO SPORT FEMMINILE PROFESSIONISTICO</b></p>	<p>Al fine di promuovere il professionismo nello sport femminile ed estendere alle atlete le tutele previste dalla normativa sulle prestazioni di lavoro sportivo di cui alla Legge n. 91/1981, la Legge di Bilancio 2020 istituisce, a favore delle società sportive femminili, che stipulano con le atlete dei contratti di lavoro sportivo subordinato ai sensi degli artt. 3 e 4 della Legge n. 91/1981, un esonero contributivo del 100% dei contributi previdenziali ed assistenziali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nel limite di 8.000 euro annui,</li> <li>- per ciascuno degli anni 2020, 2021 e 2022.</li> </ul> <p>Sono esclusi da tale esonero i premi per l'assicurazione obbligatoria in materia di infortuni.</p>

**DECRETO FISCALE 2019 E LEGGE DI BILANCIO 2020:**

**SINTESI DEGLI INTERVENTI IN MATERIA DI LAVORO, FISCO E PREVIDENZA**

<p><b>CREDITO D'IMPOSTA INVESTIMENTI IN RICERCA E SVILUPPO</b></p>	<p>Previsto un credito d'imposta per il periodo di imposta 2020, a favore delle imprese residenti nel territorio dello Stato, incluse le stabili organizzazioni di soggetti non residenti, indipendentemente dal settore economico, dalla dimensione aziendale, dalla forma giuridica dell'impresa e dal regime fiscale cui è assoggettata, connesso agli investimenti in ricerca e sviluppo, innovazione tecnologica 4.0, transizione ecologica e altre attività innovative. Tale credito d'imposta viene riconosciuto in tre quote di pari importo da utilizzare in compensazione rispettivamente pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 12% della relativa base di calcolo, per investimenti in attività di ricerca fondamentale, ricerca industriale e sviluppo sperimentale in campo scientifico o tecnologico</li> <li>- 6% della relativa base di calcolo, per investimenti in attività di innovazione tecnologica finalizzata a realizzare prodotti o processi di produzione nuovi o sostanzialmente migliorati, diversi da quelli messi in atto al punto precedente</li> <li>- 6% della relativa base di calcolo, per investimenti in attività innovative di <i>design</i> e ideazione estetica svolte dalle imprese operanti nei settori tessile e della moda, calzaturiero, dell'occhialeria, orafa, del mobile, dell'arredo e della ceramica, per la realizzazione di nuovi prodotti o campionari</li> <li>- 10% della relativa base di calcolo, per investimenti in attività di innovazione tecnologica volti a realizzare prodotti o processi di produzione nuovi o sostanzialmente migliorati per il raggiungimento di obiettivi di transizione ecologica o di innovazione digitale.</li> </ul> <p>Tra le spese ammesse a comporre la base di calcolo di ciascun investimento rientrano: le spese sostenute dalle aziende per il personale, i ricercatori ed i tecnici, titolari di rapporti di lavoro subordinato o autonomo o di altra natura, impiegati direttamente nelle operazioni di ricerca e sviluppo nelle diverse attività sopra elencate, purché tali attività siano svolte internamente all'impresa e nei limiti del loro impiego effettivo in tali operazioni.</p>
<p><b>CREDITO D'IMPOSTA PER LE SPESE DI FORMAZIONE</b></p>	<p>La Legge di Bilancio 2018, nell'ambito del Piano Nazionale Impresa 4.0, aveva introdotto uno specifico credito d'imposta per le imprese che investono in formazione del personale. Fermi restando le percentuali ed i limiti previsti per l'anno 2020 per le piccole, medie e grandi aziende, la norma introduce una nuova misura del credito d'imposta, portandola al 60% per tutte le imprese se i destinatari delle attività di formazione ammissibili rientrano, ai sensi del Decreto del Ministero del Lavoro del 17 ottobre 2017, nelle categorie dei lavoratori dipendenti svantaggiati o molto svantaggiati. Il credito d'imposta è utilizzabile esclusivamente in compensazione, dal periodo d'imposta successivo a quello in cui si sostengono i costi per la formazione.</p>
<p><b>MISURE PREMIALI PER FAVORIRE I PAGAMENTI ELETTRONICI</b></p>	<p>Viene introdotta una misura volta a premiare le persone fisiche maggiorenni, residenti in Italia, che utilizzano abitualmente strumenti di pagamento elettronici per l'acquisto di beni o servizi; le modalità saranno disciplinate da un Decreto del Mef da emanare entro il 30 aprile 2020.</p>
<p><b>FONDO PER LA DISABILITÀ E LA NON AUTOSUFFICIENZA</b></p>	<p>Viene istituito il "Fondo per la disabilità e la non autosufficienza", con una dotazione di risorse pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 29 milioni di euro per l'anno 2020,</li> <li>- 200 milioni di euro per l'anno 2021,</li> <li>- 300 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022</li> </ul> <p>per interventi finalizzati al riordino e alla sistematizzazione delle politiche di sostegno alla disabilità. Con appositi provvedimenti normativi si provvederà a dare attuazione agli interventi previsti.</p>
<p><b>FONDO ASSEGNO UNIVERSALE E SERVIZI ALLA FAMIGLIA</b></p>	<p>È istituito il "Fondo assegno universale e servizi alla famiglia", con una dotazione di risorse pari a</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1.044 milioni di euro per l'anno 2021,</li> <li>- 1.244 milioni di euro annui a decorrere dal 2022,</li> </ul> <p>al fine di dare attuazione a interventi in materia di sostegno e valorizzazione della famiglia.</p>
<p><b>BONUS BEBÈ</b></p>	<p>L'assegno previsto dal comma 125 dell'art. 1 della Legge n. 190/2014 viene riconosciuto anche ai figli nati o adottati dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020. Tale importo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- è erogato direttamente dall'Inps in quote mensili, a decorrere dal mese di nascita o di adozione a seguito di domanda</li> <li>- non concorre alla formazione del reddito complessivo</li> <li>- è corrisposto esclusivamente fino al compimento del primo anno di età ovvero del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione.</li> </ul> <p>Gli importi risultano essere i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1.920,00, per nucleo familiare con ISEE &lt; € 7.000,00 annui</li> <li>- 1.440,00, per familiare con ISEE compreso tra € 7.000 e € 40.000</li> <li>- 960,00, per familiare con ISEE superiore a 40.000 euro.</li> </ul> <p>In caso di figlio successivo al primo, nato o adottato tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2020, l'importo dell'assegno è aumentato del 20%.</p>
<p><b>CONGEDO OBBLIGATORIO DEL PADRE LAVORATORE</b></p>	<p>Il congedo obbligatorio retribuito, con indennità a carico Inps a favore del padre da fruire entro cinque mesi dalla nascita del figlio, oppure dall'ingresso in famiglia del minore, o dall'entrata in Italia in caso di adozione internazionale viene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- prorogato anche per l'anno 2020, in relazione ai figli nati o adottati dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020,</li> <li>- aumentato a 7 giorni e fruibile anche in modo non continuativo.</li> </ul> <p>Viene inoltre prevista la possibilità di fruire di un ulteriore giorno di congedo, in sostituzione di una giornata di astensione obbligatoria spettante alla madre previo accordo con quest'ultima.</p>



**DECRETO FISCALE 2019 E LEGGE DI BILANCIO 2020:**

**SINTESI DEGLI INTERVENTI IN MATERIA DI LAVORO, FISCO E PREVIDENZA**

<b>BUONO ASILO NIDO</b>	<p>Viene reso strutturale ed incrementato il buono asili nido previsto dall'art. 1, co. 355, L. n. 232/2016. Pertanto, per i nati dal 1° gennaio 2016 ai fini del:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pagamento di rette per la frequenza di asili nido pubblici e privati</li> <li>- per l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione in favore dei bambini al di sotto dei tre anni, affetti da gravi patologie croniche</li> </ul> <p>viene erogato direttamente dall'Inps, nel limite delle risorse stanziate, un buono del valore annuale per l'anno 2020 di</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3.000,00 per i nuclei familiari con un valore ISEE non superiore a 25.000 euro;</li> <li>- 2.500,00 per i nuclei familiari con un valore ISEE compreso tra 25.001 e 40.000 euro.</li> </ul> <p>La documentazione da presentare per l'accesso alla agevolazione verrà determinata con successive circolari del Mlps e del Ministero della famiglia.</p>
<b>SPESE VETERINARIE</b>	<p>Viene innalzata la soglia relativa alle spese veterinarie, di cui all'art. 15 del Tuir, che dal 2020 saranno oggetto di detrazione, fino all'importo di euro 500, limitatamente alla parte che eccede € 129,11.</p>
<b>APE SOCIALE</b>	<p>Il termine di scadenza della norma sull'anticipo pensionistico previsto dalla L. n. 232/2016 viene prorogato al 31 dicembre 2020. Per coloro i quali matureranno i requisiti entro tale data potranno inoltrare la domanda seguendo le istruzioni emanate dall'Inps.</p>
<b>OPZIONE DONNA</b>	<p>Viene riconosciuta, a favore delle lavoratrici dipendenti nate nel 1961 e delle lavoratrici autonome nate nel 1960 che entro il 31 dicembre 2019 (in precedenza 31 dicembre 2018) hanno maturato 35 anni di contribuzione, la possibilità di accedere alla pensione con il programma "Opzione Donna" (di cui all'art. 16 del D.l. n. 4/2019). Rimangono ferme le finestre di uscita pari a 12 mesi per le dipendenti e 18 mesi per le autonome.</p> <p>Per il personale a tempo indeterminato del comparto scuola e Afam, le domande di cessazione dal servizio con effetti dall'inizio dell'anno scolastico o accademico potranno essere presentate entro il 29 febbraio 2020.</p>
<b>RIVALUTAZIONE DELLE PENSIONI</b>	<p>Viene previsto per il periodo 2020-2021 la rivalutazione automatica dei trattamenti pensionistici con le seguenti modalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 100% per i trattamenti pensionistici complessivi pari o inferiori a quattro volte il trattamento minimo Inps</li> <li>- 77% per i trattamenti pensionistici complessivi compresi tra quattro e cinque volte il trattamento minimo Inps</li> <li>- 52% per i trattamenti pensionistici complessivi compresi tra cinque e sei volte il trattamento minimo Inps</li> <li>- 47% per i trattamenti pensionistici complessivi compresi tra sei e otto volte il trattamento minimo Inps</li> <li>- 45% per i trattamenti pensionistici complessivi compresi tra otto e nove volte il trattamento minimo Inps</li> <li>- 40% per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a nove volte il trattamento minimo Inps</li> </ul> <p>Dal 1° gennaio 2022 l'indice di rivalutazione automatica delle pensioni è applicato, secondo il meccanismo stabilito dall'articolo 34, comma 1, della Legge 23 dicembre 1998, n. 448.</p>
<b>RISORSE PER RDC E PDC</b>	<p>A decorrere dall'anno 2020, sono stanziati 40 milioni di euro al fine di consentire la presentazione delle domande di Reddito di cittadinanza (Rdc) e di Pensione di cittadinanza (Pdc) di cui al D.l. n. 4/2019, anche attraverso i centri di assistenza fiscale in convenzione con l'Inps per le attività legate all'assistenza nella presentazione della Dsu a fini ISEE affidate ai medesimi centri di assistenza fiscale. I criteri di ripartizione del finanziamento per il Rdc e la Pdc sono definiti con regolamento del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.</p>
<b>INTERVENTI PER LE AREE DI CRISI COMPLESSA</b>	<p>Viene prevista la destinazione di risorse, nell'anno 2020, da parte delle Regioni interessate, al fine della prosecuzione della Cigs (art. 44, comma 11-bis del D.lgs n. 148/2015) e del trattamento di mobilità in deroga (art. 53-ter del D.l. n. 50/2017) a favore dei lavoratori delle aree di crisi industriale complessa.</p> <p>Con riferimento al trattamento straordinario di integrazione salariale per le imprese in crisi viene prevista la possibilità di autorizzazione di una proroga di 6 mesi, previo ulteriore accordo in sede governativa presso il Ministero del Lavoro nel caso in cui l'avviato processo di cessione aziendale sia stato caratterizzato da fasi di particolare complessità, necessarie al suo completamento con salvaguardia dell'occupazione.</p>
<b>INCENTIVO ALL'ESODO PER I GIORNALISTI</b>	<p>Vengono stanziati fondi per l'accesso anticipato alla pensione a favore dei giornalisti professionisti iscritti all'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani (Inpgi) dipendenti dalle imprese editrici di giornali quotidiani, di giornali periodici e di agenzie di stampa a diffusione nazionale per i seguenti importi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 7 milioni di euro per l'anno 2020;</li> <li>- 3 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2021 al 2027.</li> </ul> <p>Per quanto riguarda i trattamenti di vecchiaia anticipata, gli stessi spettano ai giornalisti dipendenti da aziende che abbiano presentato al Ministero del Lavoro, successivamente al 31 dicembre 2019,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- piani di riorganizzazione o ristrutturazione aziendale</li> <li>- che prevedano la contestuale assunzione, nel rapporto minimo di un'assunzione a tempo indeterminato ogni due prepensionamenti</li> <li>- di giovani di età non superiore a 35 anni, giornalisti o soggetti con competenze professionali in linea con i programmi di rilancio, riconversione digitale e sviluppo aziendale, o giornalisti che abbiano già in essere, con la stessa azienda o con azienda dello stesso gruppo editoriale, rapporti di lavoro autonomo, anche in forma di co.co.co.</li> </ul> <p>Viene inoltre previsto per gli anni 2020, 2021, 2022 e 2023 l'accesso al trattamento pensionistico (secondo la spesa prevista per i suddetti anni), con anzianità contributiva di almeno 35 anni nell'assicurazione generale obbligatoria IVS,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- da parte dei lavoratori poligrafici di imprese stampatrici di giornali quotidiani e di periodici e di imprese editrici di giornali quotidiani, di periodici e di agenzie di stampa a diffusione nazionale</li> <li>- che abbiano presentato al Ministero del Lavoro, in data compresa tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2023, piani di riorganizzazione/ristrutturazione aziendale in presenza di crisi.</li> </ul>



## DECRETO FISCALE 2019 E LEGGE DI BILANCIO 2020:

### SINTESI DEGLI INTERVENTI IN MATERIA DI LAVORO, FISCO E PREVIDENZA

<p><b>LAVORATORI SETTORE DELLA PESCA</b></p>	<p>Sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti da imprese adibite alla pesca marittima, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca, relativamente al periodo di sospensione dell'attività lavorativa conseguente a misure di arresto temporaneo obbligatorio verificatesi nel corso dell'anno 2020;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per ciascun lavoratore spetta, un'indennità giornaliera onnicomprensiva pari a 30 euro per l'anno 2020 e nel limite di spesa di 11 milioni di euro per l'anno in corso.</li> </ul>
<p><b>RIMODULAZIONE ONERI DETRAIBILI IN BASE AL REDDITO</b></p>	<p>Vengono inseriti all'art. 15 del Tuir i commi 3-bis, 3-ter e 3-quater, con i quali si prevede la rimodulazione della detrazione per oneri in base al reddito del contribuente, assunto al netto del reddito dell'abitazione principale e relative pertinenze. La detrazione per oneri spetterà:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per l'intero importo, qualora il reddito complessivo non sia superiore a euro 120.000</li> <li>- per la parte corrispondente al rapporto tra euro 240.000, diminuito del reddito complessivo ed euro 120.000, qualora il reddito complessivo sia superiore a euro 120.000.</li> </ul> <p>La detrazione compete per l'intero importo, a prescindere dall'ammontare del reddito complessivo, per le seguenti spese:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- interessi passivi prestiti / mutui agrari</li> <li>- interessi passivi mutui ipotecari per l'acquisto / costruzione dell'abitazione principale</li> <li>- spese sanitarie sostenute per patologie che danno diritto all'esenzione della partecipazione alla spesa sanitaria.</li> </ul>
<p><b>FRINGE BENEFIT VEICOLI AZIENDALI</b></p>	<p>Per gli autoveicoli / motocicli / ciclomotori assegnati in uso promiscuo ai dipendenti, il <i>fringe benefit</i> tassabile è confermato nella misura del 30% dell'ammontare corrispondente ad una percorrenza convenzionale annua di 15.000 km calcolato sulla base del costo chilometrico Aci, al netto dell'eventuale ammontare trattenuto al dipendente, per i veicoli concessi in uso promiscuo con contratti stipulati entro il 30 giugno 2020.</p> <p>La predetta tassazione subisce delle modifiche relativamente ai contratti stipulati successivamente al 30 giugno 2020 e al variare delle emissioni di anidride carbonica secondo le seguenti percentuali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 25% per i veicoli di nuova immatricolazione con valori di emissione di CO2 non superiori a 60 g/km, assegnati con contratti stipulati a decorrere dal 1° luglio 2020</li> <li>- al 30% per i veicoli, con emissioni di anidride carbonica superiori a 60 g/km e fino a 160 g/km, assegnati con contratti dal 1° luglio 2020</li> <li>- al 40% per i predetti veicoli in caso di emissioni superiori a 160 g/km e fino a 190 g/km per l'anno 2020; quest'ultima percentuale viene elevata al 50% per l'anno 2021</li> <li>- 50% per i veicoli con emissione di CO2 superiori a 190 g/km per l'anno 2020 e pari al 60% a decorrere dall'anno 2021.</li> </ul>
<p><b>BUONI PASTO MENSE AZIENDALI</b></p>	<p>Non concorrono alla formazione del reddito del lavoratore dipendente le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo complessivo giornaliero di euro 4 se rese in forma cartacea, aumentato a euro 8 se rese in forma elettronica (buoni pasto elettronici).</p>
<p><b>TRACCIABILITÀ DELLE DETRAZIONI</b></p>	<p>La detrazione Irpef del 19% degli oneri di cui all'art. 15 Tuir è riconosciuta soltanto se la spesa è sostenuta mediante versamento bancario, postale o altri sistemi di pagamento tracciabili di cui all'art. 23, D.lgs n. 241/1997. La disposizione non è applicabile alla detrazione spettante per l'acquisto di medicinali, dispositivi medici nonché per le prestazioni sanitarie rese da strutture pubbliche o private accreditate al SSN.</p>
<p><b>REGIME FORFETTARIO</b></p>	<p>Viene disposta l'abrogazione delle disposizioni contenute nella L. n. 145/2018, con riguardo ai commi 17-22 dell'art. 1, modificando la disciplina relativa al suddetto regime. Ai fini dell'accesso al regime forfettario i contribuenti persone fisiche esercenti attività di impresa, arti o professioni in riferimento all'anno precedente devono possedere congiuntamente i seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aver conseguito ricavi o percepito compensi, ragguagliati ad anno, non superiori a 65.000 euro</li> <li>- aver sostenuto spese per un ammontare complessivamente non superiore ad euro 20.000 lordi             <ul style="list-style-type: none"> <li>- per lavoratori dipendenti;</li> <li>- per collaboratori coordinati e continuativi.</li> </ul> </li> </ul> <p>Nelle spese possono rientrare anche le somme erogate sotto forma di utili da partecipazione agli associati e le spese per prestazioni di lavoro (art. 53, comma 2 lett. c) e art. 60, Tuir).</p> <p>Viene inoltre aggiunto un nuovo caso di esclusione dal regime forfettario; con la previsione della lettera d-ter al comma 55, art. 1 Legge n. 190/2014 non possono più accedere al regime forfettario i soggetti che nell'anno precedente hanno percepito redditi di lavoro dipendente e redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, di cui rispettivamente agli artt. 49 e 50 del Tuir, se eccedono l'importo di 30.000 euro.</p> <p>Il raggiungimento della soglia è irrilevante se il rapporto di lavoro è cessato.</p> <p>Altre modifiche apportate alla disciplina dei forfettari attengono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- alla decorrenza del termine per l'invio degli avvisi di accertamento ai contribuenti; ovvero è stata introdotta al comma 74 dell'art. 1 della L. n. 190/2014, la previsione per cui per i contribuenti che hanno un fatturato annuo costituito esclusivamente da fatture elettroniche, il termine di decadenza entro il quale devono essere notificati gli avvisi di accertamento è il 31 dicembre del quarto anno successivo a quello in cui è stata presentata la dichiarazione</li> <li>- alla computabilità di tali redditi ai fini delle detrazioni di cui all'art. 13 Tuir; ovvero a parziale modifica di quanto previsto precedentemente il nuovo comma 75 della L. n. 190/2014 come modificato dalla Legge di Bilancio 2020 prevede ora che, ai fini della spettanza o per la determinazione delle deduzioni, detrazioni o per il riconoscimento di altri benefici anche di natura non tributaria, si deve tenere conto anche del reddito sottoposto a regime forfettario.</li> </ul>
<p><b>RISORSE PER Percorsi FORMATIVI</b></p>	<p>Limitatamente all'esercizio finanziario 2020, sono incrementate le risorse riservate al finanziamento dei percorsi formativi.</p>



# La norma sui “riders” e i collaboratori organizzati: TROPPO E TROPPO POCO AL TEMPO STESSO\*

**È** arrivata in porto la annunciata e discussa legge di rivisitazione della normativa sulla collaborazione coordinata e continuativa, D.l. n. 101/2019, convertito in L. 2 novembre 2019, n. 128. Un’attenta lettura della stessa lascia un senso di insoddisfazione in quanto, a parere di chi scrive, i problemi applicativi sono apparentemente in parte risolti ma sostanzialmente moltiplicati dal nuovo intervento legislativo.

Anzitutto, l’intervento si pone in parziale riforma dell’art. 2 del D.lgs. n. 81/2015, che sin dalla sua origine ha lasciato spazio a diverse interpretazioni sul piano dottrinale, che non hanno mancato di riflettersi anche sulle ricadute concrete della norma.

Vi era infatti un filone interpretativo che aveva visto nella norma originaria (a differenza degli scopi che la stessa si proponeva) addirittura un allargamento delle possibilità di utilizzo delle collaborazioni, svincolate dalla necessità di collegamento ad un progetto, la cui rilevanza, specie dopo le rigidissime modifiche operate in merito dalla Legge n. 92/2012, era divenuta particolarmente stringente. Al riguardo, chi scrive ha avuto modo di evidenziare, già alla nascita della norma del 2003, le criticità del concetto di “progetto” (anche se vi fu quasi subito un tentativo di sfumarne l’evidente rigidità con le aggiuntive definizioni di “programma”, o “fase”, poi annullate dalla Riforma Fornero). Inserendo, con il progetto, la necessità di un termine e di un risultato, si snaturava l’essenza delle autentiche collaborazioni (di natura prevalentemente intellettuale) che si sviluppavano in forma continuativa come realizzazione di un servizio, anziché di un’opera predeterminata nel tempo<sup>1</sup>.

Rispetto alla riforma delle collaborazioni del *Jobs Act*, la predetta corrente interpreta-

tiva (secondo la quale il precetto in questione doveva intendersi quale “norma apparente”, cioè senza una sostanziale modifica delle tutele sul lavoro e dei concetti classici di autonomia e subordinazione) aveva come logico *pendant* un’interpretazione per così dire “punitiva” dell’art. 2, comma 1, secondo cui la provata etero-organizzazione della prestazione da parte del committente (in cui elementi significativi - ancorché non esclusivi, poiché introdotti da un “anche” - erano le determinazioni dei tempi e del luogo di lavoro) portava a delle conseguenze sul piano pratico del tutto simili a quelle della riconduzione del rapporto in questione a lavoro subordinato. Tale almeno era l’interpretazione fatta propria dall’Ispettorato del Lavoro (si veda in proposito la circ. Inl n. 3 del 1° febbraio 2016) che aveva il pregio di salvaguardare la finalità della legge in questione (cioè un nuovo tentativo di argine all’utilizzo di collaborazioni non genuine), ricadendo però in un cortocircuito logico generato dalla norma stessa: nel tentativo di superare l’obiezione di “indisponibilità del tipo giuridico”, infatti, l’art. 2 non determinava (né determina tuttora) la conversione del rapporto in lavoro subordinato - che nella norma previgente era prevista dall’art. 69 del D.lgs. n. 276/2003 - ma solo una generica applicazione della disciplina del lavoro subordinato che dà luogo a molteplici interrogativi applicativi. Tanto per citarne uno, lasciando “formalmente autonomo” il rapporto etero-organizzato, diventa arduo sostenere l’applicabilità della contribuzione propria del lavoro subordinato (o della fiscalità) ad una posizione che, in quanto autonoma, vive di regole proprie, in alcuni casi anche più favorevoli per il prestatore di quelle del lavoro subordinato. Di tale conflittualità irrisolta si ha una chiara esemplificazione nella sentenza n. 26/2019 ➤

(\*) Pubblicato in *Lavoro Diritti Europa*, 3, 2019.  
1. Sia concesso il rimando a A. Asnaghi, “Considerazioni critiche e de jure condendo sulla durata nel

*lavoro a progetto*, in E. Clara, M. Tiraboschi, *Compendio critico per la certificazione dei contratti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2005.

## LA NORMA SUI “RIDERS” E I COLLABORATORI ORGANIZZATI:

## TROPPO E TROPPO POCO AL TEMPO STESSO

della Corte di Appello di Torino (sui “riders”), che nella riforma delle decisioni di primo grado ha ritenuto applicabile ai prestatori ricorrenti soltanto alcune tutele del lavoro subordinato, e tipicamente quelle di natura retributiva e relativamente ai riposi, negando - o tacendo - l'applicazione di molte altre regole (ad esempio la norma sui licenziamenti, sui tempi determinati, sulla contribuzione).

Un secondo filone interpretativo, giungeva al contrario, ad affermare addirittura che con l'art. 2 in questione si fosse operato addirittura un ampliamento del concetto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c.; semplificando – per ragioni di opportunità e di spazio – questa seconda posizione, potremmo dire che secondo essa l'etero-organizzazione aveva di fatto sostituito l'etero-direzione ponendosi come nuovo elemento distintivo della subordinazione. Del resto, già diverse sentenze avevano riconosciuto che l'elemento classico della subordinazione gerarchica, disciplinare ed organizzativa mal si attagliasse, nella evoluzione del concetto di lavoro e nella specializzazione oggi sempre più richiesta, alla concreta gestione di rapporti di medio-alto profilo professionale ed intellettuale (dove addirittura il concetto di subordinazione organizzativa si ribalta, essendo l'imprenditore che, quantomeno da un punto di vista tecnico, addirittura dipende dalla competenza del prestatore) così come, *ex converso*, a rapporti di contenuto talmente ordinario, o elementare ed automatico tanto che, negli stessi, l'incidenza dell'impulso dell'imprenditore finisce per liquefarsi. Con le sentenze sui “riders” - oltre a quella già ricordata di Torino vale la pena di menzionare senz'altro quella del Tribunale di Roma (sentenza n. 23581/2 del 6 maggio 2019) - si affermava invece un terzo filone interpretativo, quello secondo cui il Legislatore aveva inteso in realtà creare un vero e proprio *tertium genus*, in equilibrio instabile ed equidistante, per così dire, fra autonomia e subordinazione, a cui applicare solo una parte di norme del lavoro subordinato, in funzione della dipendenza organizzativa e anche economica (che quindi rende necessaria la predisposizio-

ne di maggiori tutele rispetto al lavoro autonomo classico), ma anche di una residuale autonomia di gestione del prestatore, che quindi ne salvaguarda lo *status* di autonomo.

Senonché questa versione rischia di riproporre e portare all'estremizzazione tutti i dubbi interpretativi dei precedenti indirizzi dottrinali sopra ricordati, semplicemente facendoli convivere insieme in un ibrido di difficile realizzazione. Del resto la norma in questione è stata correttamente, e forse un po' eufemisticamente, definita dalle sentenze sopra ricordate come “*di non facile interpretazione*”.

In questo contesto si situa la modifica normativa in commento, che sicuramente rafforza il ruolo di *tertium genus* delle collaborazioni organizzate, senza però affrontare, né tantomeno risolvere, le molteplici criticità di tale impostazione. Ci sia consentito osservare, peraltro, che nel momento in cui la norma avesse inteso individuare una tipizzazione ben precisa di una forma contrattuale o di prestazione, avrebbe dovuto preoccuparsi di disciplinare le ricadute pratiche sotto ogni versante (contributivo, retributivo, normativo, finanche fiscale ed amministrativo). Ma così non ha fatto, ovvero lo ha fatto solo relativamente ad una fattispecie specifica, come vedremo.

La modifica dell'art. 2, infatti, rischia solamente di complicare una norma già di per sé equivoca. Sicuramente significativo si deve considerare l'allineamento dell'art. 2 al dettato dell'art. 409 c.p.c. e dell'art. 2222 c.c. (riguardo alle prestazioni, ora “prevalentemente” e non più solo “esclusivamente” personali). Un po' più complesso aver annullato il riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, nonché aver aggiunto la specificazione che l'organizzazione può avvenire a mezzo di piattaforme anche digitali. È chiaro l'intento di ricomprendere i c.d. “*platform workers*” nella norma, ma certamente si lascia nella indecifrabilità come deve individuarsi l'etero-organizzazione; a questo proposito la nuova formulazione dell'art. 409 c.p.c. parla solamente di (“autentica”) collaborazione coordinata e continuativa quando le modalità di ▶

## LA NORMA SUI “RIDERS” E I COLLABORATORI ORGANIZZATI: TROPPO E TROPPO POCO AL TEMPO STESSO

organizzazione sono a cura del prestatore, ancorchè concordate fra le parti.

Ecco che la prestazione “prevalentemente personale” si presta però ad una molteplicità di sfumature, con distinzioni talvolta davvero di lana caprina:

- Prestazione d’opera art. 2222: completa assenza di qualsiasi coordinamento;
- Collaborazione coordinata e continuativa: coordinamento, ma completa assenza di etero-organizzazione;
- Collaborazione coordinata e continuativa 2 (sottocaso della precedente): assenza generale di etero-organizzazione ma con modalità organizzative (anche poco flessibili, purchè) stabilite di comune accordo fra prestatore e committente;
- Collaborazione etero-organizzata: le modalità della prestazione sono organizzate dal committente, e comportano l’applicazione di “qualche” norma di lavoro subordinato.
- Collaborazione etero-organizzata con elementi sparsi di etero-direzione: (forse) lavoro subordinato.
- Etero-direzione piena: lavoro subordinato.

È solo chi scrive che rileva in questa elencazione perniciose distinzioni che rischiano di aumentare la confusione ed il contenzioso (i quali alimentano, invece che diminuire, comportamenti elusivi)? In particolare perché il contenuto di termini come “continuità”, “prevalentemente personale” e soprattutto “organizzazione” (nella nuova versione, senza più riferimento spazio-temporale – e quindi più generica) è oggetto di continuo confronto ed elaborazione dottrinale, non ancora approdata ad una risoluzione condivisa.

E senza contare che altri *genus* o tipologie lavorative che in qualche modo si avvicinano ad alcune delle prestazioni sopra elencate rischiano di creare ulteriore confusione. Come non ricordare a questo proposito:

- il lavoro intermittente (la cui caratteristica principale, quantomeno in assenza di disponibilità, cioè l’eliminazione del sinallagma offerta-accettazione della prestazione, lo pone in stretta parentela – seguendo la riflessione delle sentenze ricordate – con

- l’autonomia delle co.co.org);
- il lavoro occasionale a mezzo dei PrestO (nella versione precedente coi *voucher* ed in parte anche nell’attuale, si notava una certa indifferenza rispetto alla qualificazione della prestazione in termini di autonomia o subordinazione);
- lo *smart-working*, lavoro assolutamente subordinato ma con modalità di determinazione della prestazione autonome, o almeno in parte organizzate autonomamente dal lavoratore, cui è dato lavorare per obiettivi in una sostanziale irrilevanza (se non per i limiti di legge a presidio del riposo) del tempo impiegato.

E ancora, come considerare le esclusioni dalla normativa operate dal comma 2 dell’art. 2 del D.lgs. n. 81/2015?

Pochi infatti hanno sinora notato che non regge il parallelismo fra tale previsione (esclusione dall’applicazione della normativa di cui al comma 1) e le esclusioni operate all’art. 61 del D.lgs. n. 276/03. Nella norma previgente le esclusioni avevano un senso in quanto il progetto si qualificava come elemento per così dire esterno (l’oggetto dell’*opus* dedotto in contratto) rispetto al carattere scriminante (che era, è e rimane la modalità di svolgimento della prestazione). In altre parole, senza un’attività ben definita (il progetto) si poteva sospettare (presumere) che un rapporto non fosse genuinamente autonomo, ma tale elemento esterno non era ritenuto così caratterizzante in quei rapporti (i professionisti e gli amministratori, in particolare) che si distinguevano dalla regola generale per le normali modalità concrete di esercizio o per le peculiarità della fattispecie. Ma se ora l’indice è puntato proprio *sulle modalità della prestazione* (le varie forme in cui si concretizza l’organizzazione e/o il coordinamento), le esclusioni del comma 2 sono suscettibili di determinare *forti disparità di trattamento* nei confronti di realtà caratterizzate dalla medesima ingerenza ed etero-gestione del committente tale da limitare l’autonomia del prestatore, addirit- ➤



## LA NORMA SUI “RIDERS” E I COLLABORATORI ORGANIZZATI: TROPPO E TROPPO POCO AL TEMPO STESSO

tura sino ai limiti della subordinazione<sup>2</sup>. Il “troppo poco” del titolo di questo contributo nasce pertanto dalla constatazione della sostanziale incertezza applicativa della norma, perdurante ed anzi forse ancora più accentuata dopo le modifiche del D.l. n. 101/2019. Decreto che nel contempo si preoccupa di inserire una nuova tipologia di rapporto lavorativo (autonomo), quello del lavoro tramite piattaforme digitali, inserito curiosamente ed ambiguamente nel D.lgs. n. 81/2015, con un nuovo capo *V/bis*, benchè, proprio in funzione dell'autonomia della fattispecie, ne avremmo salutato l'introduzione nella L. n. 81/2017. Difatti, alcune norme di tutela ricalcano, per così dire, quelle del lavoro autonomo (obbligo di contratto scritto, modalità di fissazione del compenso, informazioni sulla sicurezza), altre, che rappresentano il “troppo” del titolo di queste riflessioni, arrivano ad una determinazione talmente puntuale ed insistita di tutele da mal combinarsi con il resto delle disposizioni precedenti e con le norme attuali. Se infatti siamo in presenza di un rapporto di lavoro tramite piattaforme digitali che organizza l'attività del prestatore (quindi con etero-organizzazione), a quale disciplina ci riferiremo? A quella generale dell'art. 2 o a quella, differente, del nuovo capo *V/bis* qui in commento? E ancora, come si combina il comma 3 dell'art. 47-*septies* del medesimo capo con quanto previsto dall'art. 3, comma 7 del D.lgs. n. 81/2008 ove è prevista l'applicabilità delle norme sulla sicurezza ai collaboratori coordinati e continuativi solo “*ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente*”? Né su questo aspetto del resto si riesce a comprendere la declinazione pratica della norma, che sancisce in modo generico e semplicisticamente il “rispetto del D.lgs. n. 81/08”; altrettanto difficile comprendere altri passaggi quali la disciplina antidiscriminatoria, anche in riferimento alle mancata accettazione delle prestazioni (secondo cui, per dirla in altri termini, rispetto a tali lavoratori autonomi il committente non avrebbe alcuna possibilità di diversificare il ricorso

in base alla affidabilità e disponibilità normalmente manifestata dal prestatore: si noti che una simile previsione non è contenuta nemmeno nel lavoro intermittente, pure qualificato come subordinato).

Appare abbastanza evidente a chi scrive che il Legislatore incorre in un doppio errore; da una parte nella scrittura normativa non ha a riferimento un modello universale ma solo una preoccupazione particolare (quella verso i *riders* ed i *platform workers*) creando così nel mondo delle collaborazioni, del lavoro autonomo - e in parte con inevitabili riflessi anche sul lavoro subordinato - un universo caotico di “figli e figliastri” (ed anche cugini e cuginastri) tipico di un impulso legislativo emergenziale ed emozionale; dall'altra non risolve i problemi in essere, moltiplicando le fattispecie con un intervento asistemico che, tentando di regolare una particolare fattispecie, rischia di generare ancora più confusione a livello generale.

In realtà, tutto l'impianto (e ciò è comprensibile da un'attenta lettura della già citata sentenza romana 23581/2019) è quantomeno parzialmente gestibile in modo organico nelle sue ricadute concrete solamente qualora intervenisse una regolamentazione a cura della contrattazione collettiva (prevista anche dall'art. 47-*quater* del novello capo *V/bis*) che, disciplinando tali rapporti in maniera più puntuale, “tolga le castagne dal fuoco” a chi, *in primis* i magistrati, si approcci alle rischiose e sdruciolevoli fattispecie (mal)congegnate per via normativa.

Assurdamente, il rimando alla contrattazione sembra quasi non un'intelligente delega all'autonomia delle parti, che ben sarebbe accettabile, ma un'esigenza nata dall'incapacità complessiva di scrittura da parte di un Legislatore che non ha nella propria “cassetta degli attrezzi” i mezzi concettuali per leggere, e quindi normare efficacemente, le trasformazioni del lavoro; e quindi improvvisa, sperando che altri risolvano le questioni pendenti.

Ci sembra che a tanto siamo arrivati. E non è un bel segno.

2. Non a caso, a questo proposito, stanno emergendo proposte di legge che in certo qual modo condividono questa riflessione, quale quella (d.d.l. 428/2018) tesa ad

eliminare l'incompatibilità, ora esistente, fra la professione di avvocato e lo *status* di dipendente (sia pure unicamente da altri avvocati o studi legali associati).

**MARIELLA MAGNANI ANALIZZA IL TEMA DEI TEMPI  
E LUOGHI DI LAVORO NELL'ERA DIGITALE**

# Tempi e luoghi di lavoro nell'era digitale: LA STRETTA VIA TRA MINACCIA E OPPORTUNITÀ\*

Ciò che l'Autrice intende tracciare con questo contributo è un quadro del mondo del lavoro che sta cambiando irreversibilmente: mutano i concetti di tempo e luogo di lavoro, in precedenza monolitici, che diventano oggi ubiquitari e permeanti, determinando trasformazioni significative sulla qualità e sulla quantità di lavoro, sulla nozione di ore lavorate, sull'approccio alla partecipazione e al luogo fisico di lavoro e, di conseguenza, sull'intera vita sociale dei lavoratori.

## LA DESTRUTTURAZIONE DEI TEMPI E LUOGHI DI LAVORO: SMART WORKING E LAVORO SU PIATTAFORME DIGITALI

La sostanza del lavoro subordinato è sempre stata identificata nel trascorrere la giornata in un luogo, cui il lavoratore è estraneo, mettendo a disposizione altrui, per un lasso di tempo omogeneo e predeterminato, le proprie energie lavorative<sup>1</sup>; da un punto di vista giuridico, l'elemento cardine del lavoro subordinato è sempre stato ravvisato nell'assoggettamento del lavoratore a una direzione spazio-temporale della prestazione<sup>2</sup>.

Sono state la digitalizzazione, l'automatizzazione della produzione assieme alla crescente globalizzazione, la nuova economia dei *big data* e le intelligenze artificiali a ledere non solo la fissità del tempo di lavoro ma, in modo ancor più evidente, la fissità del luogo, o dei luoghi, di lavoro con la conseguente accentuata mobilità delle imprese - si pensi alle delocalizzazioni - e degli stessi lavoratori<sup>3</sup>.

L'esempio più eclatante di come le nuove tecnologie incidano su tempo e luogo di lavoro è l'istituzione del lavoro subordinato in modalità agile (*smart working*), ma possono essere aggiunti anche il telelavoro e il lavoro tramite piattaforma digitale.

La peculiarità del lavoro agile<sup>4</sup> è la smaterializzazione della postazione di lavoro attraverso una prestazione che "viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva".

Sebbene la legge ponga in risalto l'accordo individuale<sup>5</sup>, esso si conforma sovente ai contratti collettivi e, in mancanza, alle *policies* aziendali, che, di norma, fissano l'esecuzione della prestazione lavorativa entro determinate fasce orarie. Ma il più radicale, attualissimo, caso di qualificazione concerne il lavoro tramite piattaforma digitale.

Sull'annosa questione dei *riders* del settore del *food delivery* via *app* sono state spese svariate considerazioni senza contare che il contenzioso giudiziario, sostenuto da casi ben noti<sup>6</sup>, ha costretto ad una sana riflessione, tuttora in corso, sul contenuto dell'ambigua norma di cui all'art. 2, co. 1, del D.lgs. n. 81 del 2015, relativa al cd. lavoro etero-organizzato e sulla sua collocazione nel sistema.

Proprio questa norma è stata infatti utilizzata dalla Corte d'Appello di Torino nella sentenza del 4 febbraio 2019 quale grimal-

\* Sintesi dell'articolo pubblicato in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT, 404/2019 dal titolo *I tempi e i luoghi del lavoro. L'uniformità non si addice al post-fordismo*.

1. Cfr. R. De Luca Tamajo, *Il tempo nel rapporto di lavoro*, DLRI, 1986, pag. 433 ss., spec. pag. 434.

2. Cfr. P. Ichino, *Il contratto di lavoro*, I, 2, Giuffrè, 2000, pag. 288 ss.; ma v. anche L. Nogler, *Gli spazi di lavoro nelle città tra innovazioni tecnologiche e "regressioni" interpretative*, in A. Occhino (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e Pensiero, 2018, pag. 27 ss.

3. I due fenomeni, lavoro digitale e delocalizzato

talvolta si intrecciano (basti pensare ai *call centers offshore*).

4. Art. 18, co. 1, della L. 22 maggio 2017, n. 81.

5. Cfr. l'art. 19, co. 1 della L. n. 81 del 2017.

6. Cfr. Trib. Torino 7 maggio 2018; Trib. Milano 10 settembre 2018; App. Torino 4 febbraio 2019.



## TEMPI E LUOGHI DI LAVORO NELL'ERA DIGITALE: LA STRETTA VIA TRA MINACCIA E OPPORTUNITÀ

dello per estendere ai *riders*, pur escludendo la presenza di un rapporto di natura subordinata, lo statuto protettivo del lavoratore subordinato (o parte significativa di esso). Era lampante che, in mancanza di un intervento dell'autonomia collettiva<sup>7</sup>, tutto sarebbe rimasto nelle mani dei giudici, col rischio di giungere a soluzioni estrose e controvertibili. Purtroppo, la recentissima Legge del 2 novembre 2019, n. 128, richiamando esplicitamente, anche per il lavoratore tramite piattaforma, l'art. 2, co. 1, del D.lgs. n. 81 del 2015<sup>8</sup> da una parte e prevedendo, dall'altra, una speciale disciplina (solo) per i *riders* non subordinati, lungi dal contribuire a fare chiarezza sulla normativa in esame, si è al contrario contraddistinta per l'intricata e nebbiosa congerie di istituti tipici del lavoro subordinato, autonomo e parasubordinato.

### LA ROTTURA DELLA FISSITÀ DEL LUOGO DI LAVORO NEL MERCATO DIGITALIZZATO E GLOBALE

L'intensificarsi della mobilità della manodopera su scala globale ha portato ad una rottura della fissità anche del luogo, o dei luoghi, di lavoro.

Se può apparire eccessivo dichiarare che il lavoro è sempre meno "luogo" e sempre più "processo", che il lavoro è "*ubiquo e atemporale*"<sup>9</sup> o se può sembrare esagerato dissertare di "*evanescenza dei tratti tipici del luogo di lavoro*"<sup>10</sup>, il giurista dovrà in ogni caso imparare a fronteggiare e a padroneggiare una nuova dimensione normativa internazionale, *terra nullius*: vi è, come noto, un regime speciale, governato da regole internazionali privatistiche ed europee sulla legge applicabile che non

siamo affatto avvezzi a maneggiare.

Il precetto della *lex loci laboris* deve essere temperato dalle norme di applicazione necessaria per il giudice adito, ovvero dalle norme di ordine pubblico, e soprattutto, a livello europeo, da quanto dispone la Direttiva CE 96/71, relativa al distacco transnazionale dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, modificata dalla Direttiva UE 2018/957<sup>11</sup>.

Essa, specie nella versione di recente introdotta, stabilisce disposizioni obbligatorie riguardanti le condizioni di lavoro e la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori nel tentativo di evitare che il diritto di libera prestazione di servizi si traduca in profili di *dumping* sociale, latori di uno scadimento generale delle condizioni di lavoro nell'Unione.

Con la prescrizione agli Stati membri dell'obbligo di applicare ai lavoratori distaccati, quale minimo inderogabile di tutela, la propria normativa in una serie di materie (tra cui le tariffe retributive) la disciplina europea tende a salvaguardare la parità di trattamento non solo tra lavoratori stranieri e lavoratori nazionali ma anche tra le imprese straniere e quelle nazionali.

Di conseguenza, quelle stesse regole devono essere poste dalla legge o da contratti collettivi di applicazione generale.

Un clamoroso inciampo per il diritto italiano e per il Legislatore italiano obbligato a trasferire la normativa in assenza di un sistema di attribuzione di efficacia *erga omnes* ai contratti collettivi<sup>12</sup>, rimasti atti di natura meramente negoziale e privatistica ai sensi della Legge 14 luglio 1959 n. 741<sup>13</sup>.

7. Il secondo comma dell'art. 2 del D.lgs. n. 81 del 2015, poi, prevede un'interessante facoltà, attribuita ai contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, di dettare una disciplina economica e normativa specifica, plasmata dallo stesso contratto collettivo, per i rapporti di lavoro che si svolgono in settori che presentano «particolari esigenze produttive ed organizzative»: dunque, di graduare fattispecie e tutele.

8. La cui fattispecie viene, peraltro, apparentemente allargata: si applica la disciplina del lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro "*prevalentemente personali*" e che siano organizzate dal committente. La fattispecie è apparentemente allargata perché precedentemente si disponeva

che la disciplina del lavoro subordinato si applicasse solo in caso di prestazione "*esclusivamente personale*" ed organizzata dal committente "*anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*". È, tuttavia, già in corso un dibattito sulla reale portata innovativa di questa modifica dell'art. 2.

9. Così T. Treu, Introduzione, in A. Occhino (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, cit., XIV.

10. Così F. De Falco, *Luogo di lavoro e adempimento della prestazione*, ESJ, 2012, 13.

11. Gli Stati membri sono tenuti a conformarsi alla Direttiva entro il 30 luglio 2020.

12. Cfr., per una sintesi delle cause della mancanza, in Italia, di un sistema di efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi e del dibattito oggi in corso, M. Magnani, *I sindacati nella Costituzione*, DLRI, 2018, 581 ss., pubblicato anche

sotto il titolo *Los sindicatos en la Constitución*, in *Revista Iustitia*, 2018, 3.

13. Si vedano il d.d.l. n. 658 d'iniziativa della senatrice Catalfo ed altri, presentato al Senato il 12 luglio 2018, recante "*Disposizioni per l'istituzione del salario minimo orario*", e il d.d.l. n.1132, di iniziativa dei senatori Nannicini ed altri, presentato al Senato l'11 marzo 2019, recante "*Norme in materia di giusta retribuzione, salario minimo e rappresentanza sindacale*". Questi disegni di legge, pur con differenze non irrilevanti, tendono ad introdurre il salario minimo legale attraverso un rinvio alla retribuzione fissata dai sindacati più rappresentativi nel "settore". Il che significa attribuire, seppure in via indiretta, efficacia *erga omnes* ai contratti collettivi, almeno per la parte retributiva.





{ SENZA FILTRO

Rubrica impertinente di **PENSIERI IRRIVERENTI**

## STORIE DI FINE ANNO

Come ogni volta, all'approssimarsi del 31 di dicembre non finisce l'anno ma sembra che termini il mondo, salvo poi ricominciare come prima subito dopo.

Problemi dormienti da tempo, e che magari richiedevano soluzioni complesse mai affrontate, improvvisamente diventano pressanti ed indifferibili, quasi che insieme al bilancio contabile si avvertisse l'urgenza di un consuntivo più generale, di una "resa dei conti", di guardare all'anno che arriva scaricati da determinate cose, un presentarsi "puliti" di fronte al futuro; non solo contabilità amministrativa, ma un rendiconto complessivo e programmatico su cui non ci si vuole far trovare impreparati. Sulla spinta, magari, anche del vero e proprio bilancio e di far quadrare dei conti, si fanno manovre; la cosa interessante e strana è che capita anche alle società, spesso straniere, che hanno il "Fiscal Year" spostato, ovvero con chiusura differente all'anno civile.

In queste revisioni capita non di rado anche di assistere a ricadute sul personale. E a tal proposito, abbiamo due storie da raccontare. La prima è quella di Gianfranco, giovanile dirigente cinquantenne, personaggio rampante in una mega-azienda rampante, la Cippalippa Spa, una di quelle famose e che hanno certificati di qualità anche per le targhette dei bagni, una di quelle attente al personale, ma così attente che ogni tanto si leggono articoli sulle loro politiche illuminate, così brillanti e "al top" che le trovi quasi sempre a concorrere nella classifica del "best place to work" o amenità simili. Convocato dalla HR manager verso metà dicembre, Gianfranco crede sia ora di par-

lare del suo *bonus* annuale: il suo fatturato è quasi raddoppiato, forse qui ci scappa qualcosa di importante... Invece la HR, accompagnata da una non meglio identificata persona, in maniera molto secca comincia a leggere a Gianfranco, appena entrato, una lettera il cui contenuto è abbastanza lungo e fumoso, ma dove ad un certo punto compare una parola (recesso) che mette in allarme il nostro Gianfranco. Si sta per caso parlando del suo licenziamento? Beh sì, dice l'HR, niente di personale, anzi il lavoro di Gianfranco è molto apprezzato, solo che in una politica di *spending review*, nella redistribuzione dei *job title*, nella revisione della *organisational chart* (solo ora Gianfranco, che pure parla spesso così, si accorge che quando uno ti vuole fregare il giro di parole in inglese ha un effetto particolarmente devastante) l'*international board* (mica qui in Italia, eh, qua ti vogliamo tutti bene, sia chiaro ...) ha deciso di sopprimere la sua figura.

Mentre la HR comincia a parlare di possibili trattative economiche, a Gianfranco - come non capirlo - scatta una sola, semplice, domanda: "perché"? Se faccio bene il mio lavoro e faccio guadagnare l'azienda, se non mi risparmio e mi impegno seriamente, perché? E qui la HR manager comincia a balbettare: "non mi aspettavo che la prendessi così, guarda che non è nulla contro di te, sai come vanno le cose in questa azienda, io non so cosa dirti".

Siccome Gianfranco insiste e si rifiuta di prendere in considerazione la cosa, da qui in poi la sua questione verrà presa in carico dal legale; un avvocato (di uno di quegli studi patinati e così pieni di professionisti che quando consulti il loro sito ti chiedi se ►



per caso sei finito per sbaglio nell'elenco telefonico, con parcelle che basterebbero da sole a risolvere il problema economico di qualche Paese sottosviluppato) tratterà il suo caso, lui è diventato improvvisamente fastidioso e molesto, oppure semplicemente scomodo da trattare.

E qui comincia il solito mercanteggiare, che benchè nessuno lo voglia riconoscere non è poi così distante (numeri a parte) dalle trattative sul bagnasciuga con il *vu cumprà*, con un affranto Gianfranco perchè, a parte che siamo sotto Natale, la cosa lo spiazza non poco, dato che lui proprio nell'anno nuovo aveva deciso di convolare finalmente a nozze con la compagna con cui convive da tanto tempo (e beh, che c'è di strano? Se la vita comincia a cinquant'anni ....) e ovviamente questa non-lieta novella scombina un po' tutti i suoi piani.

C'è di buono che con la sua posizione ed il suo stipendio (e la buonuscita spuntata), Gianfranco riuscirà a costruirsi un discreto paracadute e probabilmente, anzi glielo auguriamo di cuore, cadrà in piedi, o forse non cadrà neppure.

Prima di tirare conclusioni, vorrei però raccontare in parallelo anche la storia di Patrizio. Patrizio lavora per la mitica istituzione Tizio&Caio (per questioni di *privacy* non sveleremo altro né dell'istituzione né delle mansioni di Patrizio). In realtà però Patrizio lavora per una cooperativa che fornisce a Tizio&Caio l'attività di Patrizio e di parecchi altri suoi colleghi e colleghe, tramite un contratto che sta in un (diremo per essere gentili) equilibrio instabile fra l'appalto e la somministrazione illecita. Ora succede che Tizio&Caio, al termine della data stabilita del sedicente appalto, vuole cambiare appaltatore. Stranamente (non succede mai ...) le condizioni del nuovo appalto sono "al ribasso" rispetto a quelle precedenti, già abbastanza striminzite. Qui comincia un balletto economico-politico-sindacale-istituzionale: tante parole, tante vesti stracciate, minacce da una parte dall'altra. Il suddetto balletto si

tira un po' per le lunghe e poi si conclude, come quasi sempre, con l'accettazione da parte di Patrizio - e della maggior parte dei suoi colleghi - delle nuove, e ridotte, condizioni economiche, perché comunque bisogna campare, in attesa di meglio (sperando che arrivi, e lo auguriamo di cuore anche a lui) o di pescare un gratta-e-vinci sostanzioso. Anche in questo caso, peraltro, nelle trattative spuntano legali e/o esperti più o meno famosi ma comunque "ben parcellati".

Dimenticavo di precisare una cosa: per quanto non particolarmente altolocato, il lavoro di Patrizio è utilissimo ed importante, anche perchè è direttamente rivolto ad altre persone e a funzioni indispensabili alla nostra attuale organizzazione sociale; è un compito prezioso.

Ora io so che a questo punto voi direte: va beh, ma al di là della coincidenza temporale (la fine d'anno) cos'hanno in comune queste due storie? Gianfranco cade in piedi e con la sua buonuscita potrebbe acquistare ed arredare tranquillamente il trilocale ove (con la moglie, occupata precariamente, e due figli piccoli) vive Patrizio, il quale invece riesce a malapena a pagare il relativo affitto mensile; inoltre il futuro si presenta, per condizioni ed opportunità, sicuramente più roseo per Gianfranco.

Tutto vero.

Però forse più di qualche spunto in comune c'è. Proviamo a riflettere sinteticamente per punti.

### 1. IL LAVORO COME MERCE

In entrambi i casi c'è una paurosa assenza di significato, la risorsa umana è trattata sostanzialmente come una ... fotocopiatrice: nel caso di Patrizio, si sostituisce con una che costa meno (anzi è la stessa, ma si mette un *toner* più economico), nel caso di Gianfranco ci sono misteriose decisioni dall'alto (forse contenimento di costi, forse uno *spoil system* aziendale, chissà ...), d'altronde chi si è mai sognato di dover spiegare ad una fotocopiatrice perché deve essere ➤



sostituita o buttata via?

E se la cosa da un punto di vista emotivo colpisce soprattutto per Patrizio (una nota: smettiamola con politiche al ribasso, certe situazioni sono arrivate all'osso, poi non stupiamoci se la gente è esasperata!), fa impressione che questo avvenga pari pari nella Cippalippa Spa, un'azienda che investe considerevolmente sulla politiche di *retention*, sul *brand* aziendale nella gestione del personale, per poi trattare così un lavoratore (ma Gianfranco racconta che è una cosa comune e già vista, anche in altri posti simili in cui ha lavorato) nel pieno della sua produttività. Ora, qui non voglio mettere in discussione le scelte, anche dolorose, che talvolta si devono fare (oddio, su qualche processo avrei da discutere), ma quantomeno le modalità di gestione e comunicazione di queste scelte: invece, ti paghiamo bene ma quando si decide si decide e tu per noi vali zero (altro che *welfare* e compagnia cantante). Almeno nel caso di Patrizio la crudezza della cosa è chiara fin da subito (anche se la situazione sua e dei suoi compagni non è bella ed ha ricadute che rasentano spesso l'orlo del drammatico), senza imbiancature farisaiche.

## 2. LA MANCANZA DI POLITICHE (AZIENDALI E SOCIALI) SERIE ED EFFETTIVE SUL PERSONALE

Ma che ci sta a fare un *HR manager* che non è capace di gestire in maniera efficace queste dinamiche? Mi ricordo in passato amministratori del personale o responsabili di reparto che si opponevano di fronte a scelte assurde, o quantomeno le mettevano in discussione: ho ammirato recentemente una persona di queste che di fronte ad un taglio ha avuto il coraggio di rispondere al solito "board" internazionale: "piuttosto mandate via me, ma questo serve ed è bravo" (nessuno è stato licenziato, qualcuno in alto è stato costretto a vedere oltre i numeri di un foglio di *excel*). Oggi invece, insieme a tante ottime persone, vedo comparire sempre più *yesman* (o *yeswoman*).

Ma anche per quanto riguarda Patrizio, come si fa a gestire la forza lavoro, cara Tizio&Caio, con il semplice principio

dell'intercambiabilità e del risparmio? Anche qui, sotto la patina della fama e del prestigio, si vede solo tanto pelo sullo stomaco. E quali politiche difensive ci sono nel nostro Paese su queste manovre, al di là delle parole e dell'appiccicare a leggi farraginose ed idiote appellativi importanti (ma in questo caso del tutto vacui) quali "dignità", "crescita", "rilancio", "legalità"?

## 3. GLI SPRECHI E LE ASSURDITÀ

Beh sicuramente una cosa che accomuna invece la Tizio&Caio e la Cippalippa c'è: sono piene di persone strapagate ed intoccabili che non si capisce bene che diavolo facciano, né per competenza né per efficacia operativa. E ancora ancora (ma in certi casi anche no) se è il figlio del titolare, o se è l'amante del proprietario (non stupitevi: per l'escapologo – che ora ha cambiato nome, è un "solutore fiscale" – assumere l'amante è un consiglio fra le righe per evadere tasse, uno fra i tanti consigli strampalati ed incoscienti che provengono dalla sua masnada di delinquenti imbonitori); ma spesso sono persone, nemmeno poche, piazzate lì da intrallazzi politici, talvolta anche sindacali, o per giri strani; sono "amici degli amici" che drenano risorse serie. Ecco, se proprio ci fosse un'esigenza di risparmio, nel pubblico come nel privato, perché non cominciare eliminando queste figure?

E perché trattar male, licenziare, o sottopagare, persone di cui poi si ha effettivamente bisogno? Patrizio ha dovuto firmare il nuovo micagnoso contratto in fretta e furia (eh beh, d'altronde, al 1° gennaio il suo lavoro malpagato era importante che continuasse). Gianfranco invece dice che alla Cippalippa è la quarta volta in due anni che mandano via qualcuno (pagando bei soldi) per poi cercare di riassumerlo dopo 6-8 mesi perché si accorgono che ne avevano bisogno (non c'è che dire: dei veri Einstein della gestione...) e forse succederà anche a lui.

## 4. LA DISAFFEZIONE AL LAVORO

Io mi chiedo, inoltre: come faranno d'ora in poi Gianfranco e Patrizio ad essere affezionati al lavoro che fanno ed agli enti a cui lo fornir-





scono (affezione che vuol dire tante cose: impegno, professionalità, formazione, fedeltà)? Nel mondo dorato di Gianfranco è un po' un'abitudine, oggi sei qui, domani sei lì, non "sposi" nessuno, nel posto in cui ti trovi magari ti prepari le più convenienti uscite per andare da un'altra parte. Speri sempre di stare sulla cresta dell'onda, talvolta va bene, talvolta un po' meno, *c'est la vie* (ma il ragionamento brucia e mostra tutta la corda quando poi le cose vanno solo decisamente male). E qualcuno discetta drammaticamente se e quanto investire su professionalità mercenarie (cioè, prima li tratti come mercenari, poi ti lamenti se non ti sono fedeli).

Nel caso di Patrizio, più vicino alle cose pratiche, è solo un principio di dignità personale ed intrinseca che ti può spingere a far bene quel che fai, vista anche l'importanza per cui lo fai e la ricaduta sulle persone ... perché a ben vedere la Tizio&Caio (la famosa e qualificatissima - sulla carta - Tizio&Caio) non meriterebbe proprio un bel niente. Anche qui, l'investimento sulle persone è scarso e nullo, oggi sei tu domani un altro. Non c'è nemmeno bisogno di un *HR manager* (che pure esiste, ma o è un bieco passacarte che fa parte della schiera di quelli di cui abbiamo discusso nel punto precedente, oppure è anche peggio: uno messo lì proprio per fare "il lavoro sporco").

Concludo: so bene il rischio di farmi, con le affermazioni che precedono, un discreto numero di nemici o quantomeno di attirarmi forti antipatie.

Tuttavia, vorrei riflettere con gli stimati lettori, è il caso di cominciare a pensare agli effetti di una "società liquida" e sfrontata come quella in cui viviamo: è qualcosa che ci piace veramente? È qualcosa che si può,

non dico fermare (è anche il lavoro, come tipologia in sé, che è cambiato), ma quanto meno correggere nei suoi effetti più nefasti? Non penso ad antiche ricette (ormai superate, tranne che nella testa di qualche patetico nostalgico) ma di intervenire sulle cause e inventare nuove vie e soluzioni per immutati valori. Anche con scelte personali, magari impegnative: in fondo, il mondo in cui vivremo domani (anche domattina) dipende da ciò che scegliamo oggi.

Trattare il lavoro come opportunità e non come merce e considerare le persone con il rispetto e l'attenzione che meritano in quanto tali, mettere al centro del dibattito politiche di inclusione e ricollocazione seria (non di facciata), ripensare culturalmente ad un modello di società ed al significato del lavoro nel contesto di essa, capire cos'è davvero la professionalità. Il tutto con l'equilibrio di rispettare certamente anche le scelte e le politiche imprenditoriali, però costringendole nel contempo ad una maggiore razionalità ed equità. E poi: intercettare i furbi e le nequizie, da qualunque parte stiano, per affermare il passo successivo della legalità: un minimo di giustizia. Senza pensare in quale parte dell'onda, magari sulla cresta, stai nell'attuale, perché si potrebbe ribaltare in un attimo e Gianfranco potrebbe ritrovarsi Patrizio (viceversa non capita quasi mai...); e questo vale anche per gli esperti strapagati, si intende.

Ahi, ecco che sento risuonare una voce antica a schernirmi di tanto idealismo: "*Almanacchi, almanacchi nuovi; lunari nuovi*".

Ma se devo scegliere una citazione per chiudere, preferisco questa di T.S. Eliot: "*noi che non fummo sconfitti, perché continuammo a tentare*".





## {UNA PROPOSTA AL MESE

# LE RITENUTE FISCALI IN APPALTO: un'azione comune a norma di legge e contro l'improvvisazione

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

In Italia, ahimè, non siamo spesso avvezzi al rispetto delle regole; siamo, per così dire, un popolo di furbetti e che riempie i furbetti di ammirazione, laddove in altri Paesi i medesimi comportamenti sarebbero oggetto di vergogna e additati al pubblico ludibrio. C'è però da dire che anche lo Stato, che dovrebbe dare il buon esempio (il pesce, come dice un vecchio adagio, puzza dalla testa) ci mette del suo. E difatti una delle norme meno rispettate è nientedimeno che lo Statuto del Contribuente, Legge 27 luglio 2000, n. 412. Che non è una leggina qualunque, ma assume un rango molto importante, quasi costituzionale, come recita l'*incipit* della Legge stessa (art. 1, comma 1):

*Le disposizioni della presente legge, in attuazione degli articoli 3, 23, 53 e 97 della Costituzione, costituiscono principi generali dell'ordinamento tributario e possono essere derogate o modificate solo espressamente e mai da leggi speciali.*

Sono, come si vede, parole pesanti: la legge non vuole che il cittadino scherzi con il fisco (ci mancherebbe), ma al contempo pretende che nel ruolo di imposizione fiscale lo Stato sia serio, preciso e puntuale e non “sfarfalleggi”, ponendo alla base di tale azione regole stringenti per ogni futura normazione tributaria o che ad essa direttamente od indirettamente si riferisca. E che la parte inerente le ritenute fiscali abbia abbondantemente natura tributaria

sembra preclaro: ma per chi avesse qualche dubbio, basterebbe considerare, *a contrariis*, che nel febbraio del 2000 la Corte Costituzionale bocciò una proposta referendaria in tema di ritenute fiscali e sostituto di imposta sostenendo che la materia era sottratta alla consultazione pubblica in forza dell'art. 75, comma 2 della nostra Costituzione essendo di competenza tributaria (come appunto volevasi dimostrare).

Occorre a questo punto un immediato *fast forward* per tornare di colpo ai giorni nostri (d'accordo, viene un bel po' di rimpianto nel confrontare la dignitosissima scrittura legislativa di ieri con quella odierna, ma con un po' di coraggio possiamo farcela) e posizionarci sull'art. 4 della Legge 19 dicembre 2019, n. 157, che ha convertito il Decreto Legge 26 ottobre 2019, n. 124, con importanti modificazioni anche proprio relativamente al predetto art. 4.

La disposizione è nota, ed è stata anche commentata in altri articoli di questa Rivista.

Non vogliamo stavolta soffermarci sul giudizio, che a parer di chi scrive non può che essere nettamente ed incontrovertibilmente negativo, della norma in questione, pessima sia nella scrittura che nell'applicazione pratica (e finanche nelle finalità, perchè non le coglie minimamente) ma da bravi cittadini ci poniamo nella condizione di rispettarla, bevendo l'amaro calice con la magra consolazione dei nostri padri latini: *dura lex sed lex* (detto che, con l'andazzo odierno, po- ➤



trebbe tranquillamente essere modernizzato in *stulta lex sed lex*).

Orbene, apprestandoci ad intraprendere tutta la serie di norme inutili e farraginose previste dall'art. 4 ci fermiamo, ricolmi di speranza, laddove avvertiamo (comma 5) che qualcuno è sottratto a dover produrre tanta faticosa documentazione in presenza di precisi requisiti (che qui elenchiamo in modo sintetico, essendo fatti noti):

- essere in attività da almeno tre anni;
- essere in regola con gli obblighi dichiarativi;
- avere eseguito, nell'ultimo triennio in cui sono state fatte dichiarazioni, versamenti evidenziati nel conto fiscale per un importo di almeno il 10 per cento dell'ammontare dei ricavi o dei compensi risultanti dalle dichiarazioni;
- non avere iscrizioni a ruolo o accertamenti esecutivi per importi superiori ad euro 50.000 relativamente ad imposte, ritenute e contributi obbligatori.

Mentre qualcuno - in possesso dei predetti requisiti - comincia a tirare un sospiro di sollievo, ecco far capolino una mefitica disposizione, per cui i requisiti dovranno essere certificati. In che modo? Ce lo dice il successivo comma 6, che riportiamo per intero.

*6. A decorrere dalla data di applicazione della presente disposizione, la certificazione di cui al comma 5 è messa a disposizione delle singole imprese dall'Agenzia delle entrate e ha validità di quattro mesi dalla data del rilascio.*

Tutto bene? Sì e no, perché ad oggi della possibilità di questa certificazione nulla si sa. Eppure, lo Statuto del Contribuente, (qui usiamo il tasto *rewind*) è molto chiaro al riguardo.

*Art. 3 comma 2.*

*In ogni caso, le disposizioni tributarie non possono prevedere adempimenti a carico dei contribuenti la cui scadenza sia fissata anteriormente al sessantesimo giorno dalla data della loro entrata in vigore o dell'adozione dei provvedimenti di attuazione in esse espressamente previsti.*

Ma quindi che si fa? Qualcuno dice che per non sapere né leggere né scrivere in attesa della messa a disposizione della certificazione il sospiro di sollievo di cui sopra rientrerà e che sarà sostituito da un gemito di passione, per cui .... tutti a fare cartaccia.

Noi invece proponiamo (per una volta la proposta non è rivolta al Legislatore ma *al Contribuente*; del resto al Legislatore abbiamo già suggerito il mese scorso di buttar via tutto e di fare cose più pregnanti ed efficaci) una cosa molto più semplice.

Verificato (dobbiamo essere sicuri, mi raccomando) che si posseggono i requisiti di cui sopra, ogni soggetto interessato invii una pec alla sede dell'Agenzia Entrate competente per territorio di questo tenore:

*Spett.le Agenzia Entrate di ....*

*Essendo il sottoscritto (identificazione completa del richiedente) in possesso di tutti i requisiti di cui all'art. 4, comma 5 del D.L. 124/2019, conv. in L. 157/2019, richiede*

*la certificazione prevista alla predetta disposizione.*

*Avvisa altresì che in eventuale assenza di disposizioni operative relativamente alla certificazione per cui la stessa non possa essere tempestivamente rilasciata da codesta Spettabile Amministrazione ricevente, si riterrà in ogni caso **esonerato da qualsiasi obbligo di produzione documentale o di adempimento** previsto dalla predetta disposizione, nell'attuale e fino al 60° giorno dopo l'emanazione delle istruzioni operative per ottenere la certificazione in argomento, ai sensi dell'art. 3 comma 2 della L. 412/2000.*

*Ringraziando per l'attenzione, saluta con deferenza.*

**Facciamolo tutti, tutti insieme.** Non lasciamo andare avanti, come al solito, i più coraggiosi.

Consigliamolo come associazioni professionali e di categoria.





Precisiamo: *non è un atto di disobbedienza civile, è – al contrario – un atto in ossequio ad importanti leggi dello Stato*, che vogliamo rispettare e anche che siano rispettate.

Come dite?

Nello Statuto del Contribuente c'è anche una disposizione che dice (art. 8, comma 1) che l'obbligazione tributaria può essere estinta anche per compensazione? E che a mente dell'art. 1 dello Statuto, sopra riportato, questa disposizione potrebbe essere modificata solo *espressamente*, per cui la deroga che vieta le compensazioni contenuta nell'art 4 del D.L. in commento, non facendo espressa menzione di deroga allo Statuto, deve risultare inefficace?

Che avete ancora da dire?

Che nell'art. 5 dello Statuto del Contribuente

è prevista da parte dell'Amministrazione Finanziaria un'ideale, completa e tempestiva informazione che consenta la trasparenza e piena applicazione delle norme, mentre sulla maggior parte di quest'art. 4 ci sono più domande che risposte? E che quindi in un Paese serio si bloccherebbe tutto questo *bailamme* in attesa di seri e reali chiarimenti?

Benedetta gente, allora non mi state a sentire: ma non vi ho detto all'inizio che fra le leggi meno rispettate vi è proprio lo Statuto del Contribuente?

Fatemi fare un'ultima preghiera, questa volta però rivolta ai *committenti*: dal 22 febbraio prossimo venturo, per cortesia, non bloccate i pagamenti agli appaltatori onesti e fidati a seguito della mancata presentazione della documentazione e/o della certificazione. Grazie



## ARGOMENTO

### Disoccupati e cassintegrati a zero ore: per la Consulta non sono equiparabili

Con l'ordinanza n. 256 del 5 dicembre 2019, la Corte Costituzionale si è espressa in merito alla legittimità della richiesta, da parte dell'Inps, di un'ingente somma a titolo di contribuzione, effettuata nei confronti di un datore di lavoro che aveva applicato gli sgravi contributivi previsti per gli anni 2015 e 2016, a favore delle aziende che assumevano lavoratori che nei sei mesi precedenti non avessero avuto alcun impiego a tempo indeterminato. In particolare, l'azienda aveva effettuato diverse assunzioni di lavoratori che si trovavano in cassa integrazione straordinaria (c.d. Cigs) a zero ore e, dunque, privi di regolare attività lavorativa. Di conseguenza l'azienda, ai sensi delle prescrizioni della Legge di Bilancio per il 2015 e di quella per il 2016, aveva proceduto alla fruizione degli sgravi contributivi previsti in caso di assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato effettuate nel biennio in questione, ad esclusione di quelle relative a lavoratori occupati a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti presso qualsiasi datore di lavoro. A seguito di un accesso ispettivo, l'Inps disconosceva la spettanza dello sgravio in quanto, a proprio dire, i lavoratori oggetto del beneficio non risultavano privi di impiego nei sei mesi precedenti l'assunzione in quanto cassintegrati, emettendo un avviso di addebito di importo complessivo pari ad Euro 590.358,28.

L'Istituto, difatti, negava come l'espressione "lavoratori non occupati" utilizzata dal Legislatore potesse ricomprendere anche i lavoratori in Cigs a zero ore poiché sospesi dall'attività lavorativa; al contrario, l'azienda ne sosteneva la piena equiparabilità in quanto, esattamente come i disoccupati, questi si trovano sostanzialmente privi di occupazione in virtù dell'assenza della prestazione lavorativa e coinvolti, dunque, in una situazione peculiare assimilabile a quella dei lavoratori disoccupati.

L'azienda sosteneva inoltre come il considerare "occupati" i cassintegrati a zero ore senza possibilità di ripresa dell'attività lavorativa avrebbe significato trattare in maniere differenti soggetti che, nei fatti e giuridicamente, si trovano in situazioni analoghe perché privi di stabile occupazione, con violazione dell'art. 3 della Costituzione. La loro assunzione, conseguentemente, a dire dell'azienda si allineava alla *ratio* delle norme istitutive degli sgravi nel loro intento di favorire forme stabili di occupazione.

L'Inps, dal suo canto, ribadiva come l'azienda stesse incorrendo in una errata interpretazione dello strumento della Cigs, che è da intendersi come istituto volto alla conservazione del rapporto di lavoro, che non viene interrotto ma semplicemente sospeso.

A dire della Corte, anche in caso di fruizione del trattamento di Cigs a zero ore, il rapporto di lavoro, "ancorché sospeso nei suoi principali

C.Cost.,  
5 dicembre 2019, n. 256

**AUTORE**  
ANDREA DI NINO  
Consulente del Lavoro in Milano





*obblighi sinallagmatici concernenti la prestazione lavorativa e la retribuzione, continua a produrre effetti ed obblighi*”, quali il riconoscimento della valenza previdenziale del periodo di sospensione dal lavoro, il mantenimento degli obblighi di fedeltà, correttezza e buona fede, la computabilità dell’equivalente della retribuzione spettante ai fini Tfr. Inoltre, si fa presente come il Legislatore

abbia espressamente previsto misure specifiche a favore dei datori di lavoro che assumano percettori di Cigs, vedasi l’esonero stabilito dal D.lgs. n. 148/2015. Per le motivazioni sopra esposte, la Corte Costituzionale rigetta le questioni sollevate dall’azienda, con conseguente affermazione della non equiparabilità tra le fattispecie di disoccupati e cassintegrati a zero ore.

ARGOMENTO

## Demansionamento legittimo per la coesistenza di dirigenti di diverso livello

La Corte di Cassazione respinge il ricorso con cui un’azienda si opponeva alla decisione del Tribunale di primo grado, confermata anche in Appello, del mancato riconoscimento della qualifica di dirigente. I giudici del merito erano giunti alle medesime conclusioni: negli assetti organizzativi delle imprese, se di rilevanti dimensioni, ben possono coesistere dirigenti di diverso livello. Le previsioni di una pluralità di dirigenti (a diversi livelli, con graduazione di compiti), tra loro coordinati, è ammissibile in organizzazioni aziendali complesse, in riferimento a prassi aziendali ed alla concreta organizzazione degli uffici, purché sia fatta salva anche nel dirigente di grado inferiore un’ampia autonomia decisionale circoscritta dal potere direttivo generale di massima del dirigente di livello superiore. Come già affermato in una precedente sentenza e qui ribadito con riguardo alla qualifica di dirigente, pur essendo possibile,

nell’ambito della stessa azienda, una pluralità di dirigenti, di diverso livello, tra loro legati da vincolo di gerarchia, *deve però trattarsi di una dipendenza molto attenuata*, in quanto caratterizzata da ampia autonomia delle scelte decisionali del dirigente subordinato per la realizzazione degli obiettivi dell’impresa, sicché il vincolo gerarchico si traduce in un’attività di controllo e di coordinamento di direttive relative ad una sfera generalmente più limitata, facente capo al dirigente sovraordinato quale costituente tramite diretto della volontà dell’imprenditore. La Corte di Cassazione pertanto respinge il ricorso promosso dall’azienda e, dato l’esito interamente negativo dell’impugnazione, condanna la parte ricorrente al pagamento delle spese oltreché al versamento dell’ulteriore importo a titolo di contributo unificato, per aver proposto un ricorso del tutto inammissibile e interamente rigettato.

Cass., sez. Lavoro,  
29 novembre 2019, n. 31279  
**AUTORE**  
LUCIANA MARI  
Consulente del Lavoro in Milano

ARGOMENTO

## Gruppo di imprese e conseguenze di un licenziamento illegittimo

Una lavoratrice era stata licenziata per giustificato motivo oggettivo dalla società (*Omissis*) S.r.l. per cessazione dell’attività, società facente parte di un gruppo d’imprese la cui capofila risultava essere la

società (*Omissis*) S.p.a.. La lavoratrice agisce in giudizio per l’accertamento dell’unicità del rapporto di lavoro all’interno del gruppo d’imprese diretto dalla (*Omissis*) S.p.a..

Cass., sez. Lavoro,  
3 dicembre 2019, n. 31519  
**AUTORE**  
CLARISSA MURATORI  
Consulente del Lavoro in Milano





La Corte d'Appello di Catanzaro, in riforma della sentenza di primo grado, accoglie il ricorso della lavoratrice e condanna la (*Omissis*) S.p.a, unico centro decisionale del gruppo d'impresе, alla reintegra nel posto di lavoro della lavoratrice stessa, ed in solido, condanna entrambe le società al risarcimento del danno, nonché al versamento di contributi previdenziali e assistenziali dalla data del licenziamento sino alla reintegra. In questo caso si applica la tutela reale trattandosi di licenziamento comminato in data antecedente alla entrata in vigore della Legge 18 luglio 2012, n. 92.

Propone ricorso per cassazione la società capofila (*Omissis*) S.p.a., ricorso che viene interamente rigettato per i medesimi motivi già esaminati dal giudice di secondo grado. L'ingerenza della capofila, (*Omissis*) S.p.a., andava ben oltre un coordinamento generale delle società del gruppo. Dalle risultanze processuali era emerso che tra le due società vi era unicità degli assetti proprietari, che l'esercizio del potere direttivo era riconducibile ad un unico soggetto, la capogruppo, anche nei confronti delle altre società

non coinvolte nello specifico contraddittorio e che sussisteva unicità della struttura direttiva, contabile e amministrativa in capo alla sola (*Omissis*) S.p.a., oltre che la contemporanea utilizzazione indifferenziata e promiscua del personale dipendente tra le due società. L'analisi di tutto ciò aveva portato il giudice del merito ad estendere gli obblighi derivanti dalla disciplina sul rapporto di lavoro anche alla società (*Omissis*) S.p.a., che, pur non essendo il datore di lavoro formale, aveva tuttavia posto in essere condotte idonee ad attribuirsi l'unicità della catena di comando e che quindi la rendevano il datore di lavoro effettivo anche alla luce dei principi della codatorialità. Dato il ruolo attribuito alla società (*Omissis*) S.p.a., non avendo fornito la prova dell'impossibilità di ricollocare la dipendente all'interno della organizzazione produttiva della stessa capofila, onere che in giudizio incombe sul datore di lavoro per dimostrare l'inevitabilità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il giudice di secondo grado aveva proceduto alla condanna delle ricorrenti così come specificato in premessa.

## ARGOMENTO

## Tutela reintegratoria al dirigente solo se accertato il motivo ritorsivo alla base del licenziamento

Con sentenza n. 537 del 16 marzo 2018, la Corte di Appello di Milano rigettava il ricorso di un Istituto Bancario contro la sentenza di primo grado che aveva confermato il carattere ritorsivo del licenziamento di un dirigente, avvenuto il 21 settembre 2016, e ne aveva ordinato la conseguente reintegra. Il recesso era stato intimato cinque giorni dopo il rifiuto del dirigente a *“svolgere il medesimo lavoro, ovvero le medesime mansioni nella medesima città [...] in cui lavorava”* con la qualifica di dirigente ma *“con l'inquadramento come quadro”*.

Tale proposta veniva offerta dalla società in sede conciliativa al fine di prevenirne il licenziamento per soppressione della posizione lavorativa, dato che una più ampia anali-

si della situazione aziendale aveva portato ad una profonda riorganizzazione con l'eliminazione di numerose posizioni apicali.

Il fatto che al rifiuto del dirigente seguiva il licenziamento, laddove la stessa proposta datoriale aveva invece trovato accoglimento da parte degli altri dirigenti, aveva condotto la Corte di Appello a ritenere il recesso ritorsivo e dunque nullo con applicazione della tutela reale in favore del lavoratore.

La società ricorre in Cassazione *in primis* per violazione e falsa applicazione dell'art. 18 della Legge n. 300/1970, posto che il licenziamento era già stato intimato a seguito della soppressione della posizione lavorativa e che anche qualora tale motivazione fosse stata ritenuta illegittima non avrebbe potuto

Cass., sez. Lavoro,  
3 dicembre 2019, n. 31526

AUTORE  
ROBERTA SIMONE  
Consulente del Lavoro in Milano



comportare l'applicazione della tutela reale, non applicabile nei confronti del personale con qualifica dirigenziale, ma esclusivamente l'indennità supplementare *ex art.* 28 del Ccnl Dirigenti settore credito.

Inoltre, la presenza di un'offerta conciliativa seguita all'intimazione del licenziamento "doveva considerarsi di maggior favore rispetto alla soppressione pura e semplice della posizione dirigenziale".

La Corte di Cassazione accoglie il ricorso, rinviando alla Corte di Appello di Milano per un nuovo esame nel merito.

Premettendo che la Legge n. 92/2012 ha previsto la tutela reale anche nei confronti dei dirigenti nell'ipotesi di licenziamento nullo per motivi ritorsivi, la Corte osserva che il motivo illecito *ex art.* 1345 c.c. deve essere "determinante, cioè costituire l'unica effettiva ragione di recesso, ed esclusivo nel senso che il motivo lecito formalmente addotto risulti insussistente nel riscontro giudiziale" e al contempo rileva che l'accertamento posto in essere dalla Corte d'Appello ha omissa la prodromica verifica dell'esistenza delle ragioni giustificatrici poste alla base del licenziamento, ritenuta "un pas-

saggio logico-giuridico prioritario" rispetto al successivo (eventuale) accertamento dell'esistenza di un licenziamento ritorsivo. La Corte sottolinea inoltre che nel caso di licenziamento di personale avente qualifica dirigenziale, i criteri che attestano la giustificatazza del recesso si considerano rispettati "ove sussista l'esigenza, economicamente apprezzabile in termini di risparmio, della soppressione della figura dirigenziale in attuazione di un riassetto societario" senza che sia possibile estendere la valutazione nel merito di tali scelte, proprie della libertà di iniziativa economica sancita dall'art. 41 della Costituzione e già ulteriormente corroborate dalla Cassazione (sentenze n. 9665/2019 e n. 12668/2016).

Ne consegue che il riconoscimento dell'istituto della tutela reale in favore di un dirigente per nullità del licenziamento può trovare applicazione solo qualora sia acclarata la presenza di un motivo illecito e la contestuale insussistenza del motivo ufficialmente addotto, e ciò non può desumersi senza aver preliminarmente valutato la liceità delle ragioni giustificatrici poste formalmente alla base del provvedimento espulsivo.

## ARGOMENTO

### I termini di accertamento della subordinazione in caso di recesso del collaboratore

La vicenda prende avvio dall'appello proposto da S.L. avverso la sentenza di primo grado che dichiarava l'inammissibilità per decadenza, in assenza di una tempestiva impugnazione stragiudiziale entro il termine di 60 giorni, del suo ricorso, contenente le domande di accertamento di nullità del contratto di collaborazione a progetto relativo allo svolgimento di attività di servizio alla persona stipulato il 30 giugno 2010 con una prima società cooperativa, con cessazione a seguito di proroga al 31 ottobre 2010.

Chiede inoltre la ricorrente il riconoscimento della sussistenza di un rapporto di

lavoro subordinato, con ordine di riammissione in servizio nel posto già occupato e condanna della cooperativa al pagamento delle differenze retributive rispetto al trattamento di operaia qualificata secondo il Ccnl settore commercio e delle retribuzioni maturate dalla cessazione del rapporto alla reintegrazione, oltre accessori di legge e regolarizzazione contributiva.

In secondo grado la Corte conferma la decisione del Tribunale di ritenere applicabile il regime di decadenza dall'impugnazione anche per il contratto di collaborazione.

La lavoratrice resiste e ricorre in Cassazione, lamentando principalmente violazione

Cass., sez. Lavoro,  
10 dicembre 2019, n. 32254

**AUTORE**  
ELENA PELLEGGATTA  
Consulente del Lavoro in Milano



e falsa applicazione dell'articolo 32, comma 3, lettera b), della L. n. 183/2010, per il riferimento della sua previsione al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, inestensibile alla fattispecie della controversia in oggetto poiché di stretta interpretazione.

Per la Suprema Corte il ricorso è fondato. Rammenta infatti la Corte che il novellato articolo 6 della Legge n. 604/1966 prevede:

- un termine decadenziale di sessanta giorni per l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento, decorrente dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale;
- un ulteriore termine entro il quale, pena l'inefficacia dell'impugnazione stragiudiziale proposta e la conseguente decadenza dall'azione, il lavoratore è tenuto a depositare il ricorso introduttivo della lite ovvero a comunicare alla controparte la richiesta di tentativo di conciliazione o di arbitrato;
- nel caso in cui, poi, sia rifiutata la conciliazione o l'arbitrato ovvero non venga raggiunto l'accordo, un termine di sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo, per depositare il ricorso giudiziario.

Finora la giurisprudenza di legittimità, nell'interpretare le disposizioni introdotte, ne ha configurato nel tempo un ambito di applicazione rigorosa.

L'espressione "impugnare" utilizzata dal Legislatore nell'articolo 6 della Legge n. 604/1966, equivale a "contestare o confu-

tare" e l'estensione attuata dal citato art. 32 deve intendersi come diretta ad attrarre nella disciplina, prima limitata al solo licenziamento, una serie ulteriore di provvedimenti datoriali dei quali il lavoratore intenda contestare la legittimità o la validità. Di conseguenza, quando un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa si risolve per effetto della manifestazione di volontà del collaboratore di voler recedere dal rapporto, ovvero cessi per la sua naturale scadenza, manca del tutto un atto che il lavoratore abbia interesse a "contestare o confutare".

In sostanza, il fatto che il lavoratore scelga di risolvere un rapporto sostanzialmente autonomo quale la collaborazione a progetto, gli consente di esercitare l'azione nei termini di prescrizione, mentre nel caso di recesso del committente ha solo sessanta giorni dalla comunicazione del provvedimento di recesso per opporvisi.

Se la dimensione impugnatoria qualifica le fattispecie per le quali il Legislatore ha inteso prevedere un procedimento extragiudiziale di opposizione, l'assenza di un atto da impugnare rende le situazioni palesemente diverse e tra loro non confrontabili. Non si configura un'irragionevole disparità di trattamento laddove la dimensione impugnatoria qualifica le fattispecie per le quali il Legislatore ha inteso prevedere un procedimento extragiudiziale di opposizione e l'assenza di un atto da impugnare rende le situazioni palesemente diverse e tra loro non confrontabili.

## ARGOMENTO

# Operatività dei termini di decadenza nell'ambito del trasferimento di ramo d'azienda

Il Tribunale di Napoli e la Corte di Appello della stessa sede avevano respinto la domanda di una lavoratrice volta all'accertamento del suo diritto al trasferimento alle dipendenze dell'azienda cessionaria e alla contestuale condanna alla costituzione del rapporto di lavoro, nonché al pagamen-

to delle retribuzioni maturate.

A fondamento della decisione i giudici avevano ritenuto fondata l'eccezione di decadenza della L. n. 183 del 2010, *ex art. 32*, utile per stabilizzare le posizioni giuridiche delle parti, per conoscere con precisione, nel caso di cessione del ramo d'azienda, quanti lavora-

Cass., sez. Lavoro,  
7 novembre 2019, n. 28750

**AUTORE**  
ANGELA LAVAZZA  
Consulente del Lavoro in Milano





tori facessero parte dell'organico ceduto e per accertare l'esistenza di un rapporto di lavoro alle dipendenze del terzo.

La domanda della lavoratrice era rivolta esclusivamente ad accertare l'esistenza del rapporto di lavoro con la cessionaria e non ad impugnare la cessione del ramo d'azienda.

La Suprema Corte evidenzia che la previsione di cui alla L. n.183 del 2010, art.32, comma 4, lett. c), deve intendersi come relativa alle ipotesi in cui il lavoratore contesti "la cessione del contratto" o, meglio, il passaggio del rapporto di lavoro, mentre restano estranee alla stessa le ipotesi in cui il lavoratore voglia avvalersi del trasferimento di azienda (formalmente deliberato dal datore di lavoro cedente) e, quindi, ottenere il riconoscimento del passaggio e

della prosecuzione del rapporto di lavoro in capo al cessionario, oppure chieda di accertare l'avvenuto trasferimento di azienda e quindi la prosecuzione del rapporto di lavoro con il cessionario.

Pertanto, il ricorso è accolto e la causa viene rinviata alla Corte di Appello di Napoli, in diversa composizione, che dovrà procedere ad un nuovo esame della fattispecie, attenendosi al principio di diritto secondo cui "le disposizioni di cui alla L. n. 183 del 2010, art. 32, comma 4, lett. c) e d), relative al regime di decadenza ivi previsto, non si applicano alle ipotesi nelle quali, in tema di cessione di contratto di lavoro *ex art. 2112 c.c.*, il lavoratore escluso chieda l'accertamento del suo diritto al trasferimento alle dipendenze dell'azienda cessionaria".

#### ARGOMENTO

## Incidenza dei permessi di allattamento, dei periodi di astensione obbligatoria per maternità e/o congedi parentali ai fini del diritto agli istituti contrattuali

La sentenza attualmente impugnata respinge l'appello avverso la sentenza del Tribunale di prime cure di accoglimento integrale del ricorso mirante ad ottenere, a seguito della nascita dei figli, dalla loro datrice di lavoro il riconoscimento dell'incidenza dei rispettivi permessi di allattamento, dei periodi di astensione obbligatoria per maternità e/o dei congedi parentali ai fini dell'attribuzione del diritto ai buoni pasto, all'indennità di produttività d'ufficio, all'indennità di obiettivo istituzionale, al cumulo dei periodi di riposo per allattamento con i permessi retribuiti e con i periodi di utilizzo della c.d. banca ore.

La Corte d'Appello, per quel che qui interessa, precisa che:

**a)** deve essere respinto il primo motivo di gravame che riguarda l'indennità di produttività (di cui all'art. 4 del Ccnl 15 gennaio 2005) in relazione ai periodi di congedo suddetti, in quanto l'art. 55 del Ccnl del Comparto delle

Agenzie fiscali sottoscritto il 28 maggio 2004 stabilisce che, in caso di congedo parentale e di interdizione anticipata dal lavoro, al dipendente spetta l'intera retribuzione, comprese le quote di incentivi eventualmente previste dalla contrattazione integrativa;

**b)** deve anche essere precisato che il Ccnl dell'Agenzia delle Dogane del 29 luglio 2008 (quadriennio 2002-2005) prevede la liquidazione ai dipendenti dell'indennità di professionalità (ora indennità di obiettivo istituzionale) e dell'indennità di produttività ufficio (artt. 14 e 15);

**c)** quanto stabilito dall'art. 55 cit. trova anche riscontro nel D.L. n. 112 del 2008, art. 71, comma 5, convertito dalla L. n. 133 del 2008, che in via eccezionale, ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa (di regola derivante dalla presenza in ufficio), ha sancito l'equiparazione alla presenza in servizio delle assenze dal servizio dei dipendenti dovute, fra l'altro, al congedo di maternità, ►

Cass., sez. Lavoro,  
28 novembre 2019, n. 31137

**AUTORE**  
STEFANO GUGLIELMI  
Consulente del Lavoro in Milano





compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, nonchè al congedo di paternità;

**d)** di conseguenza, tale equiparazione vale per la ripartizione delle componenti variabili della retribuzione, regolate dalla contrattazione integrativa, come quelle in esame;

**e)** è da condividere l'equiparazione - contestata dall'Agenzia - delle ore di permesso per allattamento alle ore di effettiva presenza in ufficio effettuata dal primo Giudice a tutti i fini oggetto della presente causa;

**f)** ciò vale, in particolare, anche per l'erogazione dei buoni pasto, indipendentemente dal rientro in azienda e anche in assenza di pausa;

**g)** la suddetta equiparazione è, infatti, espressamente stabilita dal D.lgs. n. 151 del 2001 art. 39, secondo cui i permessi in questione "sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro" ed anche la giurisprudenza di legittimità si è pronunciata in tal senso;

**h)** non rileva, in contrario, l'eventuale mancanza di pausa, perchè la pausa costituisce un diritto del lavoratore la cui presenza in ufficio si protragga oltre le sei ore, non un onere al quale possa essere subordinata l'attribuzione dei buoni pasto, come si desume dall'art. 40 del Ccnl cit.;

**i)** in tal senso depongono sia il D.P.C.M. 18 novembre 2005, art. 5, lett. c) - che prevede l'attribuibilità dei buoni pasto anche se l'orario di lavoro non stabilisce una pausa per il pasto - sia lo stesso art. 39 cit., secondo cui il permesso per l'allattamento implica il "diritto ad uscire dall'azienda", diritto che non può precludere il riconoscimento del buono pasto pure in assenza di una pausa;

**l)** del resto, sia il Comitato Nazionale di Parità (9 marzo 1999), sia l'Aran (nota del 15 gennaio 1999), sia il Ministero delle Attività Produttive (prov. del 2 febbraio 2006) hanno espressamente previsto la spettanza dei buoni pasto in caso di fruizione dei permessi per l'allattamento;

**m)** infine, il carattere generale dell'equiparazione di cui all'art. 39 cit. impone di considerare le ore di permesso per l'allattamento quali ore di effettivo servizio sia per

l'attribuzione degli incentivi di cui alla contrattazione collettiva, sia per il cumulo con i periodi di fruizione delle ore accantonate nella "banca ore", pure nei casi in cui tale cumulo copra l'intera giornata lavorativa e la presenza in servizio venga quindi a mancare del tutto;

**n)** tale conclusione trova conferma nella circolare dell'Inps n. 95-*bis* del 6 settembre 2006;

**o)** per tutte le anzidette ragioni la sentenza appellata va integralmente confermata.

Il ricorso dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli rappresentata e difesa dall'Avvocatura generale dello Stato, domanda la cassazione della sentenza.

La Suprema Corte cassa la sentenza poichè non sono necessari ulteriori accertamenti di fatto, la causa può essere decisa nel merito, con il rigetto della domanda volta ad ottenere l'attribuzione del diritto ai buoni pasto, proposta dagli attuali controricorrenti nel ricorso introduttivo del giudizio.

Ai sensi dell'art. 384 c.p.c., comma 1, si ritiene opportuno enunciare i seguenti principi di diritto:

**a)** nel lavoro pubblico contrattualizzato, per il personale dipendente cui si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D.lgs. n. 151 del 2001, i periodi di congedo per maternità, paternità e parentale nonchè riposi giornalieri di cui all'art. 39 del suddetto D.lgs. - i quali, in base alla giurisprudenza della Corte Costituzionale, non hanno più come esclusiva funzione la protezione della salute della donna ed il soddisfacimento delle esigenze puramente fisiologiche del minore ma sono diretti ad appagare i bisogni affettivi e relazionali del bambino per realizzare il pieno sviluppo della sua personalità, sicchè devono essere riconosciuti anche ai genitori adottanti, adottivi e agli affidatari, con modalità adeguate alla peculiarità della loro rispettiva situazione - in linea generale, non possono avere incidenza negativa ►





sul trattamento retributivo complessivo degli interessati, con esclusione di particolari e specifici compensi (quali, ad esempio i compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute, ove non ne ricorrano i presupposti);

**b)** nel pubblico impiego contrattualizzato l'effettuazione della pausa pranzo è condizione per l'attribuzione del buono pasto e tale effettuazione, a sua volta presuppone, come regola generale, che il lavoratore osservi in concreto un orario di lavoro giornaliero di almeno sei ore (oppure altro orario superiore al minimo indicato dalla contrattazione collettiva), sicchè la suddetta attribuzione compete solo per le giornate in cui si verificano le suindicate condizioni (D.lgs. n. 66 del 2003, art. 8). Del resto, l'istituto dei buoni pasto è stato introdotto nel nostro ordinamento per favorire l'estensione dell'orario di lavoro europeo nelle Amministrazioni pubbliche nazionali, onde incrementarne l'efficienza, la

fruibilità dei servizi, i rapporti interni ed esterni. Ne consegue che i buoni pasto non possono essere attribuiti ai lavoratori che nella qualità di destinatari delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D.lgs. n. 151 del 2001 osservano in concreto un orario giornaliero effettivo inferiore alle suddette sei ore. Infatti, con riguardo ai buoni pasto, non può valere l'equiparazione dei periodi di riposo di cui al D.lgs. n. 151 del 2001, art. 39, comma 1 alle ore lavorative, come si desume agevolmente dallo stesso art. 39, comma 2 ove si precisa che la suddetta equiparazione vale "agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro". L'attribuzione dei buoni pasto, non riguarda nè la durata nè la retribuzione del lavoro essendo finalizzata a compensare l'estensione dell'orario lavorativo disposta dalla P.A. (per le suindicate finalità) con una agevolazione di carattere assistenziale diretta a consentire agli interessati il recupero delle proprie energie psico-fisiche.



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

**L'**Ordine 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](mailto: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