

Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA N.4



SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO PER LA SECONDA FASE

DI ANDREA MERATI PAG. 7

Dottrina

- ◆ I fondi di solidarietà bilaterale alternativi, tra obbligo e convenienza: il caso Esba DI PAOLO PALMACCIO PAG. 10
- ◆ La consultazione sindacale ai tempi del

Covid. Dall'inutilità alla farsa DI ALBERTO BORELLA PAG. 13

- ◆ La rinegoziazione del contratto di locazione al tempo del coronavirus DI LORENZO FALAPPI PAG. 18
- ◆ L'ispezione Inps e Inl

che verrà DI MAURO PARISI PAG. 21

- ◆ Il "balzo in avanti" della Corte d'Appello di Torino: confermato il nesso eziologico tra cellulare aziendale e tumore DI ANTONELLA ROSATI PAG. 24

Rubriche

- ◆ IL PUNTO PAG. 2
- ◆ Il Primo maggio: Festa dei Lavoratori o del Lavoro? DI ANDREA ASNAGHI PAG. 4
- ◆ SENZA FILTRO I bagnini e lo tsunami (racconto immaginario, ma non troppo) DI ANDREA ASNAGHI PAG. 26
- ◆ UNA PROPOSTA AL MESE Pagamento "diretto" della cassa integrazione tramite le aziende: una semplificazione operativa e un diverso orizzonte concettuale DI ANDREA ASNAGHI PAG. 30



ISTITUITA LA QUARTA EDIZIONE DEL PREMIO LETTERARIO PAG. 46

Sentenze

- ◆ L'eterodirezione quale criterio decisivo della subordinazione DI ALESSIA ADELARDI PAG. 34
- ◆ Il premio di fedeltà rientra nel computo del Tfr DI VERONICA PAGANO PAG. 35
- ◆ Reintegra del socio lavoratore e misura del risarcimento DI LUIGI DEGAN PAG. 35
- ◆ Distacco transnazionale: la solidarietà nell'appalto non si estende automaticamente all'ambito contributivo DI ANDREA DI NINO PAG. 36

- ◆ Licenziamento disciplinare e conseguenze del difetto assoluto di motivazione DI ROBERTA SIMONE PAG. 37
- ◆ Attività sporadica del lavoratore che può decidere di accettare o meno i compiti svolti saltuariamente: non è rapporto di lavoro subordinato DI ELENA PELLEGGATTA PAG. 39
- ◆ Infortunio sul lavoro: obbligo del committente che partecipa attivamente alla realizzazione

dell'opera di controllare direttamente le condizioni di sicurezza sul cantiere DI ANGELA LAVAZZA PAG. 40

- ◆ Nessun limite alla liquidazione del trattamento di fine rapporto in favore del cessionario se il pignoramento è successivo ad un contratto di finanziamento già in essere DI CLARISSA MURATORI PAG. 41
- ◆ Abbandono del posto di lavoro: legittimo il licenziamento per giusta causa DI LUCIANA MARI PAG. 42

- ◆ Licenziamento per giustificato motivo oggettivo: l'onere della prova relativo all'impossibilità di repêchage grava esclusivamente sul datore di lavoro DI PATRIZIA MASI PAG. 43
- ◆ Rito Fornero e limiti dimensionali - CIGS e principio di uguaglianza nei criteri di scelta DI STEFANO GUGLIELMI PAG. 44
- ◆ Mero passaggio di personale o trasferimento d'azienda? DI VERONICA PAGANO PAG. 45

Direttore Responsabile
POTITO DI NUNZIO

Redattore Capo
D. MORENA MASSAINI

Redazione
ANDREA ASNAGHI
RICCARDO BELLOCCHIO
STELLA CRIMI
ALESSANDRO PROIA

Segreteria di Redazione
VALENTINA BROGGINI
SARA MANGIAROTTI

Progetto e Realizzazione Grafica
ELENA DIZIONE
ELEONORA IACOBELLI

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

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

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

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

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

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

Con il sostegno di



Unione Provinciale di Milano

PAROLE, PAROLE, PAROLE

Cari Colleghi, l'emergenza sanitaria non è ancora finita, almeno nella nostra Regione, e si comincia a parlare, confusamente, di FASE DUE.

Sono **70 le pagine** del DPCM dello scorso 26 aprile 2020, di cui **15 le pagine** del Protocollo integrativo del 24 aprile 2020 di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Virus Covid-19 **negli ambienti di lavoro, 9 le pagine**, sempre del 24 aprile 2020, del documento del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Virus Covid-19 **nei cantieri** e non siamo ancora a conoscenza del D.l. aprile (che oramai sarà Decreto maggio) più volte annunciato, che dovrebbe prevedere ulteriori stanziamenti economici per far fronte alla crisi economica e per dare il necessario sostegno alle imprese e alle famiglie. Tra i provvedimenti annunciati dovremmo trovare una proroga della cassa integrazione per ulteriori 9 settimane, contributi a fondo perduto per le imprese, la proroga per aprile e maggio del contributo per gli autonomi che diventerà di ben 800 euro ma forse per maggio sarà legata al reddito.

Tuttavia, siamo a fine aprile e le indennità di Cassa integrazione non si vedono ancora. Le regioni sono impanatanate nei processi autorizzativi, l'Inps non ha ancora autorizzato le richieste al Fis e deve deliberare ancora un quarto delle Cigo, mentre dai fondi bilaterali nessuna notizia. E poi noi Consulenti del Lavoro saremmo coloro i quali fanno del terrorismo, così ci ha apostrofato il Sottosegretario al lavoro, Francesca Puglisi che, intervenendo qualche giorno fa a "Mattino5" per commentare le difficoltà operative dell'anticipazione bancaria della cassa integrazione ai lavoratori, ha "invitato" i Consulenti del Lavoro a "non fare terrorismo" nel diffondere le informazioni sulla gestione delle procedure a sostegno dei lavoratori colpiti dal Covid-19. Bene ha fatto il nostro Consiglio Nazionale a rispondere a mezzo stampa ➤



affermando che *“I Consulenti del Lavoro non fanno terrorismo, ma operano con coscienza per adempiere ai loro doveri professionali nonostante le numerose difficoltà operative del momento. È quanto è stato fatto anche nelle ultime settimane, lavorando anche di notte e di domenica, per inviare le domande per la cassa integrazione all’Inps, i cui pagamenti arriveranno non prima di maggio”*.

Ecco appunto, non prima di maggio e oramai ci siamo e continuiamo a sperare. Ci siamo affannati (e non poco) per inviare le domande il più in fretta possibile; è trascorso oltre un mese e mezzo da quando abbiamo inoltrato le prime domande di Fis e Cigd, per poi vedere la PA, in balia della folle burocrazia, incapace di lavorare le pratiche con la necessaria celerità. Il 15 aprile è rimasto solo un miraggio per i più sfortunati.

Se al fiume di parole scritte e dette si sostituissero fatti concreti, se agli annunci preventivi si sostituissero gli annunci delle cose fatte, potremmo dire di vivere in un Paese quasi civile che rispetta i suoi cittadini.

Che dire, Colleghi, ci tocca resistere e sperare che qualcuno ci ascolti!

Intanto, festeggiato in solitario il 25 aprile (che bello sarebbe se la festa del 25 aprile si potesse chiamare “Festa della Liberazione d’Italia dal Nazifascismo e dalla Burocrazia”), ci accingiamo a festeggiare il 1° maggio, la festa dei Lavoratori. Anche questa festa in solitudine

domiciliare e senza il tradizionale concertone (magari lo faranno virtuale, chissà). Qualche riflessione andrebbe fatta (sull’argomento leggete anche le riflessioni del collega Asnaghi subito a seguire) non tanto sulla festa dei lavoratori, che deve rimanere quale sentimento di riconoscenza a chi ha lottato per la libertà e contro le ingiustizie e i soprusi, ma su come riorganizzare il complesso mondo del lavoro *post coronavirus*, su come giungere allo sperato *work life balance*. E non c’è bisogno di ulteriori lotte di classe al grido **marxiano** “lavoratori di tutto il mondo unitevi”. Il virus ci ha messi tutti a nudo e ci ha fatto capire quanto deboli siamo di fronte ad un nemico invisibile e terribile che non guarda nelle tasche delle persone e colpisce “democraticamente” ricchi e poveri, capitalisti e lavoratori, professionisti e clienti, artigiani e commercianti e così via. Ci ha fatto capire che c’è anche un altro modo di lavorare ma soprattutto che, ancora una volta, sono sempre i più fragili che soccombono e a loro dobbiamo rivolgere i nostri pensieri ma soprattutto le opere. Per questo mi piacerebbe che i nostri politici mettessero, come spesso dicono, in agenda, riflessioni sul futuro dell’umanità e della cooperazione tra le persone, con una parola da mettere al centro che per me è la sintesi di tutto: RISPETTO. Sì, rispetto del prossimo, rispetto delle idee altrui, rispetto della libertà, rispetto dei minori e dei maggiori, delle donne e degli uomini, degli animali e della natura, e lascio a chi legge l’aggiunta di ulteriori significati.

IL PRIMO MAGGIO: Festa dei Lavoratori o del Lavoro?

Anche se quest'anno arriva in un periodo particolarmente critico della Storia mondiale, è giusto – quasi doveroso – ricordare il primo maggio, in una rivista che di lavoro si nutre e che ha, come professione e come interesse umano, il lavoro al centro.

Il titolo di queste brevi riflessioni potrà sembrare sciocco (o provocatorio), ma vale la pena di ricordare cosa si festeggia e si commemora in questo giorno.

Senza nessuna pretesa enciclopedica, l'esigenza di una giornata mondiale nacque nell'ambito delle lotte operaie che, intorno alla metà dell'800, cominciarono a rivendicare i diritti dei lavoratori, nel contesto di una vita resa particolarmente critica dalla rivoluzione industriale. Si voleva identificare una giornata-simbolo di queste lotte.

Via via, le manifestazioni e i susseguenti scontri, e purtroppo morti, a causa della repressione di questi moti in diverse parti del Mondo, conferirono a questa ricorrenza un'aurea di sacralità.

Potremmo in qualche modo disprezzare queste lotte e il loro anelito verso condizioni di lavoro e di vita migliori? Possiamo dimenticare o relativizzare il contributo che hanno dato ad un positivo sviluppo del diritto e della considerazione sociale dei lavoratori? Certo che no, al contrario dobbiamo loro sicuramente gratitudine.

Possiamo dire che di lotte contro lo sfruttamento e la povertà, contro l'ingiusto arricchimento e contro deteriori condizioni economiche e di vita, di possibilità e di salute, non vi sia ancora necessità e forse, per assurdo, con più forza oggi, in un mondo in cui le differenze fra ricchezza e povertà (geograficamente, ma non solo) si acuiscono? Anche qui la risposta non può che essere negativa.

E quale condizione migliore per una riflessione di quella in cui tanti posti di lavoro sono messi in forse da un fatto naturale, certo, ma dei cui effetti nefasti sicuramente un certo tipo di organizzazione umana non è affatto scevra di responsabilità?

Detto questo, si lasci osservare che la Festa in questione più che una festa del lavoro appare una festa dei lavoratori. Una festa di lotta, e pertanto in qualche modo divisiva, una rappresentazione di uomini "contro". E quando si dice lavoratori si parla di quei lavoratori lì, e solo di quelli lì, degli operai, degli sfruttati, in ogni caso dei proletari. Una festa, scusate la parola forte, "comunista". Prettamente e radicalmente comunista. E certo, nei confronti di certi risvolti della società e dei modelli di vita attuali (tutti, compresi quelli ereditati dal sistema comunista) non si può in qualche modo non sentirsi "contro", radicalmente contro, radicalmente disposti a combattere per affermare la giustizia (almeno un poco di più), la solidarietà, la condivisione, la libertà.

Giorgio Gaber, in suo noto monologo ("Qualcuno era comunista") ad un certo punto dice:

"Qualcuno era comunista perché aveva bisogno di una spinta verso qualcosa di nuovo, perché era disposto a cambiare ogni giorno, perché sentiva la necessità di una morale diversa, perché forse era solo una forza, un volo, un sogno, era solo uno slancio, un desiderio di cambiare le cose, di cambiare la vita."

Cioè, forse a pensarci bene quel qualcuno non era propriamente un comunista, sentiva solamente una "fame e sete di giustizia", un naturale desiderio verso il bene di cui Qualcuno aveva parlato molto prima, grosso modo 2000 anni fa, ad esempio. Un anelito, se scusate anche questa se- ➤



conda parolaccia, spirituale. Un anelito che accomuna, su cui ci si può riconoscere. Non solo per la lotta.

Perché la lotta ha portato grandi e notevoli cambiamenti, sarebbe ingiusto non solo dimenticarli ma anche solo tentare di ricordarli frettolosamente. Ma la lotta non può essere fine a se stessa. La lotta può essere un mezzo, ma molto spesso è diventata semplicemente lo scopo (chi ha vissuto gli anni di piombo e quelli dopo, fino ad assassinii più recenti e comunque ingiusti, in nome delle lotte per i lavoratori) lo ricorda bene.

L'idea di lottare contro qualcosa, da affermazione del bene ha avuto derive che propendevano verso altre ingiustizie. La lotta per i diritti dei lavoratori (quest'anno, proprio a maggio, sono 50 anni dello Statuto dei lavoratori) ha portato anche all'abuso del diritto, alla deturpazione del diritto del lavoro verso la perdita del significato del lavoro. E anche verso la perdita del significato del diritto, perché ogni diritto visto in senso trasversale è radicalmente un dovere.

Ma oggi, anche solo parlare di diritto-dovere del lavoro suonerebbe una bestemmia. Così come a chi scrive è sembrato di bestemmiare (per lo meno a giudicare dalle numerosi reazioni scomposte ricevute) solamente con il pronunciare su un *social* la semplice affermazione che *l'impresa può essere un'avventura comune*.

Eppure abbiamo due strade, che ad un certo punto prendono una divaricazione netta di percorso.

In una strada, continuiamo a dire che fra il lavoratore e "il padrone" c'è un'antitesi insormontabile, scavalcabile solo con la "lotta dura, senza paura". Il che nasce da un rispettabile anelito di giustizia, come abbiamo detto, che tuttavia rischia di essere manicheista e di vedere le cose solo da una parte. Quella di chi è più debole, certo (e non va dimenticato) ma non certo di chi in forza

di questa debolezza ha sempre ragione, ha la sola ragione. In tal modo si rinuncia a cercare una giustizia, un equilibrio, una pace; o si rischia di credere fideisticamente che essi arrivino dalla lotta, quando il realtà succede il contrario. Con il paradosso, per giunta, di essere colpiti alle spalle, da un parte, dal populismo, che smarrita una ragione collettiva delle cose, cavalca con successo la pancia delle persone in difficoltà, dall'altra dall'ostilità di chi sente che la giustizia, comunque è qualcosa di diverso, e per errore va radicalmente contro, va "contro chi va contro", in posizione eguale e contraria, assurdamente negazionista o nostalgica.

Intanto, una frotta di fottutissimi furbi semplicemente, e purtroppo quasi indisturbati, se ne approfittano e se la spassano; alla faccia della giustizia.

E con il rischio ulteriore di non vedere tutti gli aspetti del lavoro, anzi dei lavori, che entro questo modello stanno stretti, senza nemmeno saperli riconoscere, oppure fronteggiandoli con strumenti vecchi, inseguendo miti e difendendo principi totemici.

L'altra strada è quella che cerca di costruire un significato diverso alla società e al lavoro. Si potrà lottare, con decisione, contro l'ingiustizia, senza ubriacarsi nella lotta, senza sentirsi apostolo di una verità, ahimè, parziale (e quindi distorta). Anche nel nostro mondo, e proprio alla vigilia del cinquantesimo della ricordata legge n. 300 del 1970, ce lo potremmo chiedere: un giuslavorismo solo per riequilibrare le posizioni di uomini contro o un giuslavorismo per far andare questi uomini nella medesima direzione?

Senza ingenuità (c'è ancora un oceano di ingiustizia, senza andare troppo lontano, anche dietro la porta di casa), senza facile ottimismo (c'è una lotta dura, una ... "lotta continua" da combattere), senza sciornare buoni propositi un po' fini a se stessi. Con una ricerca di senso, con una "mo- ➤

rale diversa” come diceva Gaber (ma si sprecherebbero altre citazioni ed esperienze; volendo pervenire a più alte e compiute riflessioni, sarebbe impossibile dimenticare la “*Laborem exercens*” di Giovanni Paolo II – e molto altro ancora); una visione che diventa un equilibrio rispettoso di tutte le istanze, accogliente di tutte le esperienze, dove non si tira da una parte ma si cerca la sintesi del tutto (o almeno se non il tutto, con le nostre povere forze e le nostre idee limitate, di tutto quello che riusciamo a farci star dentro). Una cultura del lavoro che abbraccia tutti i lavori, lo sforzo dell’uomo di costruire un presente ed un futuro per sé e per i suoi cari, i lavori (non inquadrabili in nessuno schema) della cura familiare e del volontariato, il lavoro degli artigiani e delle imprese, che non è tendenzialmente cattivo come si pretenderebbe di dipingerlo, il lavoro dei lavoretti (“*gig*”) che non è automaticamente sfruttamento ma può essere un’occasione fra tante.

Perché lottare e basta significa rinunciare ad educare e limitarsi a cercare di sconfiggere un ipotetico nemico, non lavorare su un riconoscimento. Con il rischio di legittimare (altro paradosso) i comportamenti devianti e le resistenze del (presunto) nemico. Un gran bel risultato.

Chiudo con un ricordo emblematico. Nel gennaio del 1981, poco dopo il terrificante terremoto che sconvolse l’Irpinia, mi trovai in quelle terre, ad Avellino, con un gruppo di soccorso. Ci capitò (sapete, una di quelle botte di fortuna inaspettate

ed immeritate) di assistere ad un incontro di una delegazione di Solidarnosc, il sindacato polacco allora emergente, in visita di solidarietà a quelle terre così colpite. L’incontro era gestito da alcune sigle sindacali che, nell’enfasi di quel confronto, alla fine intonarono “L’Internazionale” (sapete, quella che comincia, nella versione italiana, con “Compagni, avanti, il gran partito noi siamo dei lavoratori”). Notammo nei polacchi un diffuso pallore ed un improvviso irrigidimento, che contennero per spirito di ospitalità, ma di cui poi ci spiegarono in privato, in un italiano stentato, la ragione: “per noi quel canto rappresenta un’offesa e una ferita”. Comprensibilmente direi, visto che quelli venivano dal mondo “ipoteticamente ideale”. Ma chi vedeva la verità solo da una parte, non poteva coglierlo, perché “lavoratori” voleva dire, ideologicamente, una cosa sola, un concetto acriticamente monotematico (e che col passare del tempo sa sempre più di stantio). Allora come oggi, per troppi.

Forse questo episodio mi aiuta a spiegare perché vorrei che il primo maggio fosse (e ancora non è) la Festa del Lavoro, non semplicemente quella “dei lavoratori”, la festa di un significato liberato e liberante del lavoro come edificazione del bene e dell’unità, non come simbolo di divisione e di contrasto; la festa di una morale condivisa (anche faticosamente condivisa) che stigmatizzi e metta all’angolo l’ingiustizia e la meschinità, la mancanza di rispetto per la vita e per il proprio dovere (da qualsiasi parte crescano queste male erbe), per far crescere la pace e la costruzione sociale.

Salute e sicurezza sul lavoro PER LA SECONDA FASE

Si racconta (l'ho sentito da Flavio Caroli – chiarisco per non sprofondare nell'universo inquietante di chi non sa nulla ma sentenza su tutto) che tale Lady Simon, tornando in treno dal Devonshire durante un temporale, vide un passeggero alzarsi improvvisamente, aprire il finestrino e sporgere la testa nella pioggia e nel vento. Riportato il suo capo fradicio all'interno dello scompartimento disse: «Volevo osservare lo spettacolo». Qualche anno dopo, nel 1844, Lady Simon vide il prodotto di quel viaggio in un dipinto: *Pioggia, vapore e velocità* di William Turner. Era lui, il passeggero. Bisogna entrare e vivere nella realtà per capire. Purtroppo, anche per salute e sicurezza, questo paese è rovinato e ammorbato dalle *echo chamber* (uso il termine inglese perché è sintetico, tanto poi lo traduco – e non è per darmi delle arie, perché la mia insegnante d'inglese me le accenderebbe con un lancifiamme): parliamo troppo spesso con gente che la pensa come noi, non ci attiva troppi dubbi e ci sostiene nelle nostre certezze. Sono convinto che non ci sia nessuno che possa dire con certezza che cosa si deve fare in qualsiasi luogo di lavoro: il Governo ci sta dando delle regole, delle deroghe e delle raccomandazioni, dobbiamo entrare nelle nostre realtà e cercare di vedere tutto in un'ottica di salvaguardia delle lavoratrici e dei lavoratori, tenendo i documenti ma non incentrando tutto su quelli, altrimenti a breve si richiude tutto perché abbiamo le persone in quarantena (se non peggio) e le aziende vuote piene di fogli inutili.

Quindi se dopo la prima fase d'emergenza, proseguiranno le attività in *smart working* (o lavoro agile, che è la stessa cosa, al contrario del telelavoro che invece è altra cosa e viene regolato precisamente dall'art. 3, c. 10, del D.lgs. n. 81/2008) sarà necessario

mettere mano al DVR e valutare:

- il rischio di natura organizzativa;
- i rischi legati allo svolgimento dell'attività e alla tipologia contrattuale;
- le modalità informative e formative;
- le attività di vigilanza sull'effettiva attuazione ed efficacia delle misure di prevenzione e protezione.

Perché è vero che il Governo si è avocato la valutazione del rischio e, con l'adozione dell'informativa Inail, ha dato anche attuazione agli obblighi conseguenti, ma intanto prepariamoci:

- perché lo *smart working* è nato per essere svolto in una porzione di tempo lavoro, invece adesso c'è ogni giorno, per mesi consecutivi, e ciò potrebbe essere rischioso per postura e salute mentale delle persone (se però crediamo che siano i marziani che disegnano i cerchi nel grano, possiamo essere esentati da questo pensiero);
- quando l'emergenza dissolverà lo scudo governativo, sarà obbligatorio e necessario personalizzare quell'informativa e valutare il proprio caso in maniera meno generica, nei termini che ho esposto sopra. Senza dimenticare che la valutazione dello stress lavoro correlato dovrà essere rivista con un atteggiamento meno superficiale e sbrigativo, magari con strumenti diversi dal solito questionario Inail (sì, è fatto bene, sì, l'hanno migliorato tanto, sì, lo usano tutti, no, non è lo strumento migliore esistente, sì, è gratis, però non è più gratis quando le persone perdono passione per il loro lavoro o si assentano spesso per starvi lontani).

L'altra questione importante da valutare è la gestione della salute e della sicurezza per i lavoratori in presenza, e non si tratta solo di coloro che lavorano negli ospedali o al supermercato ma, a breve, anche per tutti quelli che rientreranno negli uffici e in stabilimento. ➤

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO PER LA SECONDA FASE

Basta applicare i decreti e i protocolli condivisi, in particolare i D.l. n. 18 e n. 19, nonché il Protocollo condiviso del 14 marzo 2020 (rivisto il 24 aprile)?

Credo di no, penso che la valutazione del rischio debba essere profondamente riconsiderata (gli articoli 2, 15, 18, 29, 36, 37 e il caro 299 del D.lgs. n. 81/2008 ci urlano «Aggiornalo!», poi arriva l'articolo 2087 del codice civile che si associa al coro con voce baritonale, ma se siete di quelli che non ci credono, va bene lo stesso, basta che vi impegnate a cercare le giuste azioni di prevenzione e protezione dei lavoratori e, in qualche modo teniate traccia di quello che avete fatto per, un giorno, poterlo dimostrare). Sinteticamente, di seguito, schematizzo qualche suggerimento.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

- Adeguare presenze e postazioni in modo che possano essere rispettate le distanze di sicurezza (la normativa suggerisce un metro ma pensare a due metri è geniale, visto che le persone non si spostano a comando e le vie di movimento non sempre sono dei *boulevard*).
- Identificare i rischi rappresentati dal lavoro in solitudine (soprattutto in caso di persone con fragilità e sovraesposizione al virus), anche occasionale o fortuita.
- Regolare gli accessi e le modalità di sanificazione degli spazi comuni: ascensori, luoghi di ristoro, bagni, fotocopiatori e stampanti.
- Riconsiderare le modalità d'uso e pulizia di scrivanie, telefoni e computer, evitando il più possibile la promiscuità.
- Stabilire tempi e modi per la sanificazione dei locali e degli impianti di areazione, condizionamento e riscaldamento.
- Regolamentare riunioni e accesso degli esterni (clienti, fornitori, corrieri, imprese di pulizia), riducendo all'indispensabile e preferendo modalità a distanza (anche all'interno dello stesso luogo di lavoro).
- Mettere a disposizione prodotti idroalcolici oppure acqua e sapone per il lavaggio delle mani.
- Identificare con precisione modalità e

azioni per l'eventuale rilevamento della temperatura corporea, nonché delle azioni da intraprendere in caso di anomalia: se la febbre è più di 37.5 ce lo dice il protocollo, ma è bene decidere cosa fare in caso di temperatura inferiore ma allarmante (per esempio: cosa si fa in caso di 37.3?).

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (DPI) E VALUTAZIONE DEI RISCHI

Pur nella consapevolezza che la difficoltà di reperimento è alta e nel conforto che viene dai decreti di marzo e aprile (in particolare per le mascherine chirurgiche, che si possono usare come DPI, ai sensi dell'art.16 del D.l. n. 18, in deroga a qualsiasi norma tecnica e al D.lgs. n. 81/2008) è necessario tenere ben presente che, insieme alla distanza, guanti e mascherine FFP2 rimangono la miglior garanzia di protezione e benessere (quindi appena si può prendiamole, senza però cedere spazio ai vampiri sciacallo – nuova variante di epidemia incivile per la quale non esiste vaccino).

- Assicurare che chi indossa i DPI sia adeguatamente protetto; significa che non basta darli ma è necessario spiegare come si indossano e come si tolgono, dove si buttano e correggere i comportamenti scorretti.
- Assicurarsi che chi indossa i DPI non abbia problemi di eccessiva sudorazione e possa ispirare senza troppo fatica, sulla base della durata dell'orario di lavoro e del tempo in cui è richiesto che li indossi; evitiamo le esagerazioni isteriche: se una persona è lontana da altre e il suo stato non può essere turbato facilmente da ingressi improvvisi, perché dovrebbe rimanere in stato di costrizione da maschera tutto il tempo?
- Assicurare che chi indossa i DPI non abbia problemi di comfort, taglia o misura e abbia un ricambio adeguato; non ne avremo molte, però una mascherina, usata tutti i giorni per una settimana al venerdì proteggerà a malapena dai Virus Palla (non esistono ma figurano l'idea).
- Valutare che l'uso dei DPI non possa comportare di per sé un rischio maggiore per ►



SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO PER LA SECONDA FASE

- l'utilizzatore con fragilità proprie.
- Avviare un nuovo percorso di valutazione dello stress lavoro correlato, perché l'utilizzo giornaliero dei DPI, da parte di chi non è abituato a indossarli per lungo tempo, può essere un fattore di rischio determinante (questo punto l'ho scritto consapevole delle ondate derisorie che mi sommergeranno, ma non ho paura, mi sono iscritto a un corso di surf).
 - Valutare gli effetti del microclima degli ambienti per chi indossa i DPI, tra poco farà caldo e non sarà impresa da poco quella di sopportare guanti e maschere.

INFORMAZIONE E FORMAZIONE

- Informare con diversi mezzi e modalità (cartelli, informative, riunioni a distanza) in merito ai comportamenti adeguati e alle regole di prevenzione.
- Pianificare momenti di formazione (a distanza) riguardanti: rischi posturali nello *smart working*, uso corretto dei DPI, igiene personale, sanificazione delle proprie postazioni di lavoro, senza dimenticare gli abitacoli dei mezzi di trasporto o delle attrezzature (se una ruspa la usano più persone sarà necessario predisporre regole di pulizia oppure organizzare il lavoro perché ci siano meno cambi possibili).
- Rivedere regole e modalità di autoprotezione nelle attività di sostegno e soccorso in caso di emergenza (questione raramente considerata e non vale dire che nel Protocollo si sono dimenticati).

SORVEGLIANZA SANITARIA E SOGGETTI FRAGILI

- Garantire un'adeguata tutela a lavoratrici e lavoratori che si trovano in situazione di particolare fragilità, esponendoli potenzialmente a un maggior rischio di contagio, per età oppure a causa di patologie attuali e/o pregresse. Il Protocollo condiviso (nella sua ultima versione) indica opportuno il coinvolgimento, per la ripresa, del medico nell'individuazione dei lavoratori fragili e per il reinserimento di quelli con pregressa infezione da Covid-19.

- La sorveglianza sanitaria prevista dal piano aziendale non va né interrotta, né rallentata, né procrastinata.
- Il medico competente, pur nel rispetto delle disposizioni dell'Autorità, se lo riterrà utile, potrà suggerire mezzi diagnostici supplementari (es. tamponi o test sierologici).

COMITATO PER L'APPLICAZIONE E LA VERIFICA DELLE REGOLE DEL PROTOCOLLO DI REGOLAMENTAZIONE

Il Comitato, di cui all'art. 13 del protocollo, deve essere costituito in tutte le aziende (in mancanza, potrà essere istituito a livello territoriale, ma vi esorto a prevedere una soluzione interna):

- ha il dovere di verificare costantemente l'applicazione delle regole aziendali;
- deve vedere la partecipazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, delle rappresentanze sindacali aziendali (ove presenti) e delle figure che l'azienda ritiene fondamentali per la tenuta del piano aziendale di prevenzione e protezione (quindi almeno il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ma se ci mettiamo anche il Datore di Lavoro e il Medico Competente non facciamo una brutta figura, non ci tirano le pietre).

DOCUMENTAZIONE

Arriva per ultima e ho dovuto convincerla a partecipare perché si vergognava, però piace e quindi eccola.

Che sia parte oppure un allegato al DVR o che sia una cartelletta a parte non è materia di mio interesse, però è necessario che tutte le azioni intraprese, ogni documento che comprovi che quello che ho scritto sopra è stato attuato e un minimo di verbalizzazione dell'attività del Comitato, siano presenti in azienda e vengano aggiornate. Perché l'ultima versione del protocollo è chiara (ma prefetture, Asl e Ats varie si sono già mosse nelle scorse settimane): la mancata applicazione del Protocollo - da cui derivi l'impossibilità di garantire adeguati livelli di protezione - determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni.

I fondi di solidarietà bilaterale alternativi, tra obbligo e convenienza: IL CASO FSBA

Come *il dilemma del prigioniero*, nella teoria dei giochi, si pone a fondamento e giustificazione dell'esistenza delle organizzazioni sociali (intese sia come corpo sociale nel suo complesso, sia come corpi intermedi), così *il gioco dei partner* si pone a riconoscimento dell'attività di negoziazione nell'ambito dei giochi cooperativi. In sostanza, non solo le formazioni sociali – nelle loro diverse tipologie – sono utili, ma funzionano (e bene!) solo se i partecipanti si dimostrano inclini alla negoziazione ed al compromesso, e se le regole premiano tale inclinazione.

Ribaltando il discorso in riferimento alle politiche economiche, la premessa fatta sottende la necessità di una politica industriale, intesa come paradigma delle politiche socio – economiche e del lavoro, nella misura in cui la manifattura si ritiene come l'attività principe nel creare ricchezza e valore aggiunto, ed in quest'ambito lo Stato interviene non solo come *stakeholder*, ma anche come regolatore dei giochi, rispetto agli attori delle negoziazioni.

Se in quest'ambito si guarda con maggiore attenzione alla materia della contrattazione collettiva, si può osservare come qui il ruolo dello Stato non sia solo quello del regolatore, ma non di rado del mediatore e facilitatore dell'accordo e talvolta anche del garante e di come ciò sia reso possibile dalla contemporanea proposizione, assunzione e messa in atto di interventi e misure di carattere economico e finanziario a valere sulle risorse pubbliche. Si considerino 2 degli accordi attualmente in corso per consentire la continuità della produzione industriale durante l'emergenza per Covid – 19 e riguardanti precisamente la FCA e l'IMA SPA¹: la disponibilità delle

parti alla negoziazione e all'accordo è resa possibile, oltre che dalla preesistenza di condizioni favorevoli dal punto di vista aziendale, anche dal concorso di strumenti contrattuali di flessibilità (come la banca delle ore negativa) e dalla presenza di strumenti di facilitazione / garanzia, come gli ammortizzatori sociali, e tra questi l'istituto della cassa integrazione.

Se il discorso ora fatto è vero per l'industria, lo è a maggior ragione per quei settori che – differentemente da questa – non possono contare su condizioni di patrimonializzazione favorevoli: è il caso, cioè, degli ambiti di intervento dei fondi di solidarietà bilaterali (art. 26, D.lgs. n. 148/2015) e dei fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art. 27, D.lgs. n. 148/2015).

Per restare all'attualità, guardiamo al settore dell'artigianato e della piccola impresa, che è coperto dal Fsba – Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo per l'Artigianato, che è stato istituito con la finalità di garantire, in costanza di rapporto, ai lavoratori non coperti dalla cassa integrazione un sostegno al reddito in caso di riduzione dell'attività lavorativa. È un istituto ricompreso nell'ambito della bilateralità, ed infatti rientra nel circuito dell'Ebna – Ente Bilaterale Nazionale dell'Artigianato, ai sensi dei Ccnl di settore e degli accordi interconfederali del 30 novembre 2012, del 31 ottobre e del 29 novembre 2013 e del 10 dicembre 2015.

La sua importanza è salita agli onori delle cronache con l'emergenza economica seguita ai vari D.P.C.M. che hanno disposto la chiusura della quasi totalità delle attività economiche, ed il conseguente Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 che all'art. 19, ➤

1. Con accordi siglati il 9 aprile 2020.

I FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALE ALTERNATIVI, TRA OBBLIGO E CONVENIENZA: IL CASO FSBA

comma 6, ha individuato i fondi bilaterali di solidarietà alternativi quali strumenti di erogazione dell'assegno ordinario per emergenza Covid – 19; in particolare perché, ai sensi del Regolamento del 30 aprile 2019, l'amministrazione del Fondo richiede, quale presupposto dell'intervento, la regolarità contributiva nei 36 mesi antecedenti la richiesta di intervento (art. 12), circostanza confermata dalla delibera del 2 marzo 2020, assunta a seguito dell'accordo interconfederale del 26 febbraio 2020 e dal successivo inizio delle procedure di regolarizzazione in data 26 marzo.

A ciò si aggiunga che gli accordi quadro regionali hanno per buona parte escluso che i soggetti non aderenti e non contribuenti al Fsba possano accedere alla Cig in deroga ai sensi dell'articolo 22 del citato D.L. n. 18/2020.

E questo mentre i datori di lavoro non aderenti ritenevano – secondo la delibera del comitato esecutivo dell'Ebna del 12 maggio 2010 – di essere “in regola” col riconoscimento dell'importo di 25,00 Euro mensili al singolo lavoratore.

Un'analisi della questione non può pertanto prescindere dalla valutazione se l'adesione al sistema della bilateralità ed il versamento degli oneri conseguenti debbano considerarsi obbligatori o meno, poiché nel primo caso l'impresa in crisi dovrà necessariamente sanare l'inadempienza al Fsba per potersi veder riconosciuto l'assegno ordinario, mentre nel secondo caso potrà legittimamente aspirare alla Cig in deroga.

E se questo vale in riferimento all'emergenza, maggiore ne sarà l'importanza in condizioni di normalità poiché da ciò dipendono le valutazioni sulla maggiore o minore regolarità aziendale.

Secondo una metodologia adottata anche dalla S.C. nel ricostruire l'istituto della contribuzione alla Cassa Edile, consideriamo la funzione svolta dal Fsba, più che la natura delle fonti istitutive. Ed il richiamo alla Cassa Edile non è casuale, non solo perché è il più antico istituto di bilateralità,

ma anche perché, mentre nel settore industriale ha un riconoscimento nei decreti seguenti alla Legge Vigorelli, nell'artigianato la stessa è di pura derivazione contrattuale. Se consideriamo la posizione che i fondi di solidarietà bilaterale alternativi (art. 27) hanno nella sistematica di cui al D.lgs. 14 settembre 2015, n. 148, disciplinante il riordino della materia degli ammortizzatori sociali, osserviamo che gli stessi si pongono in tutt'una con i fondi di solidarietà bilaterali (art. 26) e col fondo di integrazione salariale (*ex* fondo di solidarietà residuale artt. 28 e 29) in una prospettiva di estensione e copertura universale dell'istituto dell'integrazione salariale.

Da questo punto di vista la loro funzione è non solo sociale, ma riveste un interesse pubblico in senso lato, in quanto si occupa dell'erogazione di servizi economicamente rilevanti per la collettività in quanto tale, tant'è che nulla vieterebbe di qualificarli – così come i fondi paritetici interprofessionali – come *organismi di diritto pubblico*². Non solo: la loro attività si pone a tutti gli effetti nell'alveo delle assicurazioni generali obbligatorie.

In questi termini non solo sono suscettibili della stessa evoluzione che ha giurisprudenzialmente riguardato le Casse Edili (e si vedano la sentenza della Cassazione Civile, sez. Lavoro n. 25888 del 28 ottobre 2008, che a sua volta richiama la n. 13300/2005 e ancora la n. 39539 del 5 ottobre 2012), ma la contribuzione a questi fondi (coprendo il trattamento di integrazione salariale) finisce col rientrare a tutti gli effetti nell'alveo dell'art. 38 della Costituzione e conseguentemente ad essere sottratta alla disponibilità delle parti circa l'opportunità o meno del versamento.

E questa conclusione non è contraddetta dall'assenza (allo stato attuale della normativa) dell'automatismo della prestazione, in quanto la stessa è diretta conseguenza dell'art. 35 del D.lgs. n. 148/2015, che obbliga al rispetto delle coperture e dell'equilibrio finanziario.

Ne consegue che il versamento dei famosi ►

2. Secondo l'accezione di cui alle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE del 26 febbraio 2014.



I FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALE ALTERNATIVI, TRA OBBLIGO E CONVENIENZA: IL CASO FSBA

25,00 Euro da parte dei datori di lavoro che non aderiscono alla bilateralità non è alternativo al versamento della contribuzione al Fsba. E ciò è confermato anche dalla lettera dei Ccnl del settore artigiano che espressamente affermano, con formulazione pressoché identica³: “... le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore il quale matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano ... a decorrere dal 1° luglio 2010, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 25 lordi mensili per tredici mensilità. ... Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al comma 2 ...”; né tale constatazione è attenuata dalla formulazione infelice delle premesse contenute nell'accordo interconfederale del 7 febbraio 2018, poiché il dispositivo fa salva le previsioni contrattuali così come riportate.

Ciò significa che pure in presenza del riconoscimento dei 25,00 Euro al lavoratore, questi conserva “... il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali ...” e che tale obbligazione è aggiuntiva e non alternativa: non sfugge a nessuno la portata di una simile disposizione, in termini di possibili azioni di recupero della prestazione in capo al datore, unitamente alla richiesta di risarcimento di danni.

Già questo dovrebbe far propendere per la convenienza all'adesione alla bilateralità, oltre al fatto che l'onere richiesto è nella stra-

grande maggioranza dei casi inferiore ai 25,00 Euro su base mensile.

Resta tuttavia il problema di come salvaguardare lavoratori ed imprese che si trovano in condizioni di mancato versamento del contributo Fsba. A questo proposito è corretta l'osservazione di chi sostiene che nelle varie deroghe al D.lgs. n. 148/2015 previste dall'art. 19 del D.L. n. 18/2020 manca quella all'art. 35⁴; ma è parimenti vero che il 6° comma del predetto articolo 19, nell'indicare una copertura a carico della fiscalità pubblica di fatto integra il 35, che si riferisce ad una situazione di contribuzione esclusiva da parte delle imprese: in altri termini – e con norma eccezionale – introduce una fattispecie non prevista dall'architettura del D.lgs. n. 148/2015, che legittimerebbe il Fsba a corrispondere comunque il trattamento a chi, avendone astrattamente diritto per categoria di appartenenza, ne facesse richiesta, indipendentemente dalla contribuzione, posizione che sembrerebbe fatta propria dall'Inps nella circolare n. 47/2020⁵.

Tale ricostruzione sembrerebbe confermata dalle ultime vicende giudiziarie che stanno interessando il Fsba, ed in particolare dal Decreto Cautelare *ante causam* emesso dal TAR del Lazio in data 19 aprile 2020⁶, sotto il duplice profilo sia della natura della prestazione, sia dell'automaticità della tutela (almeno in questa circostanza). Il dispositivo del decreto, infatti, nell'ordinare agli organi del fondo di consentire la presentazione dell'istanza di Cig anche in difetto dell'iscrizione alle organizzazioni di riferimento (*rectius* all'Ebna), dimostrerebbe la natura pubblicistica e l'interesse collettivo alla prestazione erogata dal Fsba, atteso che si tratterebbe “... di fondi teleologicamente destinati a soddisfare pubblici interessi ma per la concessione dei quali ci si confronta unicamente con posizioni di diritto soggettivo nella vincolata sussistenza dei requisiti legittimanti”.

3. Si vedano l'art. 9 del Ccnl acconciatori e parrucchieri del 3/10/2011, l'art. 17 del Ccnl legno e lapidei del 3/7/2014, l'art. 7 del Ccnl delle pulizie del 18/9/2014, l'art. 16 del Ccnl tessile e moda del 25/7/2014, l'art. 14 del Ccnl alimentari e panificazione del 27/4/2010 (come rinnovato il 20/2/2017).

4. Si veda Faioli M., *Il Quotidiano Lavoro*, Il Sole 24 Ore.

5. Si veda De Fusco E., *Il Sole 24 Ore*, 31 marzo 2020, pag. 25.

6. TAR del Lazio III sez. Reg. Prov. Cau. N. 2897/2020

– prot. Ag. ID n. 36100/2020 – pubblicato il 20/4/2020.

La consultazione sindacale ai tempi del Covid.

DALL'INUTILITÀ ALLA FARSA

Una delle tante complicazioni di cui si poteva certamente fare a meno in una situazione emergenziale come quella che stiamo vivendo è rappresentata dalla previsione della consultazione sindacale per l'accesso agli ammortizzatori sociali, prevista sia dall'art. 19 che, seppur con un distinguo, dall'art. 22 del D.l. n 18 del 17 marzo 2020. Una complicazione che irrita ancor di più per come poi nella pratica l'interlocuzione con le rappresentanze sindacali è avvenuta. Ma andiamo con ordine.

LA CONSULTAZIONE SINDACALE

Le regole generali riguardanti *l'informativa e la consultazione sindacale* nei casi di sospensione e riduzione dell'attività produttiva sono contenute nell'art. 14 del D.lgs. n. 148 del 14 settembre 2015 che dispone che in caso di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, l'impresa debba preventivamente comunicare alle Rsa o alle Rsu, se esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati. A tale comunicazione segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto della situazione di crisi dell'impresa. Un esame finalizzato - la norma ce lo indica chiaramente - alla *tutela degli interessi dei lavoratori*. La consultazione serve, in teoria, alle parti per individuare il meglio possibile per i lavoratori. Non il meglio per l'azienda. Non il meglio per la controparte sindacale. Ma per i lavoratori.

È del resto la stessa tempistica dettata per il

completamento della procedura (comprendente l'eventuale sottoscrizione dell'accordo raggiunto) a confermare lo scopo di questo adempimento.

Nelle aziende di grosse dimensioni (sopra i 50 dipendenti) presumibilmente la valutazione della crisi e delle possibili alternative all'ammortizzatore sociale necessita di più tempo. Tempo individuato dalla norma in un massimo di 25 giorni.

Se l'impresa è fino a 50 lavoratori basterà meno. In questo caso entro 10 giorni va concluso il tutto.

Ma il Legislatore ha anche compreso che vi sono situazioni in cui l'esame serve a poco o a nulla. Parliamo dei casi di eventi oggettivamente non evitabili (incendi, crolli, alluvioni, mancanza di energia elettrica, tanto per citarne alcuni). In questi casi la consultazione viene prevista solo se si prevede una contrazione dell'orario di lavoro superiore alle sedici ore settimanali, disponendo che la procedura deve esaurirsi entro termini ridotti ovvero nei cinque giorni successivi a quello della richiesta.

Stona un po' invece quanto previsto per l'intero settore edile o lapideo, dove gli obblighi di informazione e la consultazione sindacale vengono addirittura esclusi, disponendone l'obbligatorietà solo in caso di richiesta di proroga del trattamento Cigo oltre le 13 settimane continuative.

Da un altro punto di vista la procedura può essere considerata come una sorta di argine contro eventuali giochetti da parte dell'impresa la quale potrebbe essere tentata di accedere immediatamente all'ammortizzatore sociale evitando, per enne motivi, l'adozione di soluzioni alternative che potrebbero ➤

LA CONSULTAZIONE SINDACALE AI TEMPI DEL COVID. DALL'INUTILITÀ ALLA FARSA

invece garantire la continuità, pur ridotta, dell'attività produttiva. In questo senso il confronto tra le parti rappresenta, qualora non si raggiunga un accordo, un teorico campanello d'allarme per chi deve autorizzare l'ammortizzatore; una sorta di preliminare via libera ove venga sottoscritto.

LA DISCIPLINA SPECIFICA IN TEMPO DI COVID

In relazione alla situazione emergenziale da Coronavirus è stata prevista una disciplina speciale che, per quanto riguarda il trattamento ordinario di integrazione salariale e l'assegno ordinario, è contenuta nell'art. 19 del D.l. n. 18 del 17 marzo 2020.

1. I datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale "emergenza COVID-19", per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 per una durata massima di nove settimane e comunque entro il mese di agosto 2020.

2. I datori di lavoro che presentano domanda di cui al comma 1 sono dispensati dall'osservanza dell'articolo 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 e dei termini del procedimento previsti dall'articolo 15, comma 2, nonché dall'articolo 30, comma 2 del predetto decreto legislativo, per l'assegno ordinario, fermo restando l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che devono essere svolti anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva ...

Non posso esimermi dall'evidenziare, ancora una volta, la scarsa dimestichezza del Legislatore con la lingua italiana quando, dopo aver dispensato i datori di lavoro dall'osservanza dell'art. 14 del D.lgs. n. 148/2015, conclude con l'infelice inciso

“fermo restando l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto”.

Una formulazione che - data l'espressa inapplicabilità dell'intero art. 14 del D.lgs. n. 148/2015 - potrebbe far pensare che l'esame congiunto sia un obbligo e non, come risaputo, un passaggio da svolgere solo ove richiesto da una delle due parti. In tal senso sarebbe stata preferibile una espressione del tipo: *“fermo restando quanto previsto dalle regole generali in tema di informazione, consultazione ed esame congiunto”.*

Ma tant'è. Con tutte le possibili critiche sul contenuto del provvedimento, che facciamo? Ci impuntiamo sulla cronica inadeguatezza terminologica?

Passiamo quindi oltre e notiamo subito come risulti cambiato l'impianto della procedura consultiva in relazione alla causale Covid-19 nazionale.

Qui la regola generale dispone l'obbligo per tutte le imprese, a prescindere dalla loro dimensione, dell'informazione, della consultazione e dell'esame congiunto per la richiesta sia del trattamento ordinario di integrazione salariale che dell'accesso all'assegno ordinario. Salvo quanto previsto dal successivo art. 22 per gli ammortizzatori in deroga (dove la consultazione è stata esclusa nelle aziende fino a 5 lavoratori), l'unica semplificazione riguarda la durata della procedura. Questa può essere svolta anche in via telematica (opportuna, visti i rischi di contagio) ma deve concludersi entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.

Tre giorni. Avete capito bene. Ciò significa che anche la valutazione della *“situazione di crisi”* nell'ottica di tutela degli interessi dei lavoratori occupati nella più grande casa automobilistica italiana deve concludersi in 72 ore. In questo arco temporale forse le OO.SS riescono a malapena a chiedere all'impresa se ci sono i presupposti per l'anticipazione del trattamento di integrazione salariale.

Da sottolineare anche il fatto che, seppur la ►

LA CONSULTAZIONE SINDACALE AI TEMPI DEL COVID. DALL'INUTILITÀ ALLA FARSA

causa della sospensione (o riduzione) dell'attività sia da ricondurre ad un evento assolutamente non evitabile, forse in assoluto il più "non evitabile" - parliamo infatti di una pandemia - questa non viene ritenuta un motivo sufficiente per abolire la procedura. Al massimo, come detto, rileva giusto giusto per una riduzione della tempistica. Già ridurre la tempistica per fare che? A che serve in questi casi una consultazione e un esame congiunto fatto in via telematica/telefonica? Che suggerimenti potrebbero dare le OO. SS. a tutela degli interessi dei lavoratori? È palese come in una situazione di emergenza epidemiologica nazionale che ha costretto lo Stato italiano a chiudere per legge molte attività e a contingentarne altre, ci sia veramente poco da discutere sul perché e sulle alternative al ricorso all'ammortizzatore sociale.

Ora, è vero che sono solo tre giorni ma una domanda sull'utilità di prevedere *ex lege* un adempimento che si sarebbe concretizzato in un mero scambio di mail e sulle eventuali conseguenze negative era opportuno farcela prima. Certo, per farlo bisognerebbe avere un minimo di contezza di come funziona il mondo del lavoro.

È un po' come stabilire che alla frontiera tra due stati i camion sotto i 35 quintali possono entrare e circolare liberamente su tutte le strade mentre quelli sopra i 35 quintali devono fermarsi alla dogana e concordare con le autorità preposte il tragitto, preferibilmente autostradale, da percorrere. Se l'autista è disposto a pagare il pedaggio bene, altrimenti può fare la strada che più gli è comoda.

È chiaro che ti ritrovi la coda alla dogana!

LA CONSULTAZIONE SINDACALE COME AVVENUTA

Diciamolo con franchezza. Tutti noi in ossequio alla procedura non abbiamo fatto altro che preavvisare, in nome e per conto delle nostre ditte, i referenti sindacali dell'inevitabile ricorso all'ammortizzatore, inviando loro tramite mail (o via Pec) una informativa su durata e numero lavoratori coinvolti. Quello che poi ne è seguito credo sia un'esperienza comune a tutti i consulenti

ti del lavoro d'Italia. Provo comunque a raccontarvi la mia.

La consultazione standard. Inviata la solita informativa alla triplice, ricevo una telefonata da uno dei rappresentanti territoriali, il quale mi dice di preparare il "solito" verbale e di inviarglielo e che si sarebbe preoccupato di farlo girare per raccogliere tutte le firme dei colleghi. Tempo due/tre giorni e ho ricevuto il mio bel verbale sottoscritto da allegare alla domanda. Nessuna telefonata interlocutoria. Tutto via mail. Di esame congiunto manco l'ombra se non la richiesta di far anticipare dall'azienda il trattamento ai lavoratori.

Al massimo un cortese avviso: *«Sarà mia premura organizzare un'assemblea sindacale non appena avremo possibilità»*. Come dar loro torto. Mai perdere l'occasione per "entrare" in una nuova azienda.

Nei fatti quindi un inutile e scarsamente proficuo scambio di mail con l'effetto di ritardare - invero di pochi giorni nel mio caso, ma non sono certo che i miei colleghi siano stati altrettanto fortunati - l'invio delle domande di intervento Cig all'Inps.

Centri sportivi. Invio l'informativa per un Centro polisportivo gestito da una associazione sportiva dilettantistica. Contattato prontamente (questo va riconosciuto) da uno dei tre sindacalisti (in questo caso della Cgil) gli illustro la situazione. Oddio c'era poco da dire: gli impianti sportivi sono stati chiusi per legge praticamente da inizio emergenza. Gli faccio presente che purtroppo la ditta non è in grado di anticipare il trattamento. In questo caso parliamo di Fis e di assegno ordinario.

Mi chiede di preparare una bozza del verbale, e di mandargliela. Cosa che faccio con un rapido copia-incolla, inserendo i dati della ditta in questione.

Nella stessa giornata ricevo la risposta dove mi si dice: *«prendo atto della non possibilità di sostenere l'anticipo del trattamento da parte dell'Azienda e, pur apprezzando gli sforzi* ➤

LA CONSULTAZIONE SINDACALE AI TEMPI DEL COVID. DALL'INUTILITÀ ALLA FARSA

che farete per accelerare i tempi della liquidazione da parte di Inps, devo declinare la richiesta di sottoscrivere un accordo. Da parte nostra, come SLC per quel che riguarda i Dipendenti degli impianti sportivi e Filcams per quelli di turismo e pubblici servizi, per posizione generale, sottoscriviamo accordi sugli ammortizzatori solo in presenza della disponibilità all'anticipo del trattamento da parte del Datore di lavoro».

Per posizione generale? Rimango basito. La tutela degli interessi dei lavoratori è solo in funzione dell'ottenimento dell'anticipazione da parte del datore di lavoro del trattamento di cassa integrazione. In pratica: se anticipi la Cigo (o l'assegno ordinario) firmo l'accordo, altrimenti nulla.

Eppure, lo stesso Inps nella sua circolare n. 47 del 28 marzo 2020 ha riconosciuto, in termini perentori diremmo, la facoltà del datore di lavoro di richiedere il pagamento diretto da parte dell'Inps:

... in conseguenza della particolare situazione di emergenza, in questo ultimo caso, le aziende potranno chiedere il pagamento diretto senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa.

Ma non solo. Il portale dell'Inps non prevede l'allegazione del verbale alla domanda di cassa integrazione. Addirittura, non chiede nemmeno la compilazione del Quadro N relativo ai *Dati sulle comunicazioni alle rappresentanze sindacali*.

Scuole materne FISM. Per il settore delle scuole materne aderenti Fism all'informativa, alla consultazione ed all'esame congiunto ci hanno invece pensato in sede regionale. La cliente infatti mi gira la mail a firma del Direttivo Fism della Lombardia. Un bell'accordo standard, non modificabile, ma già siglato da Flc-Cgil, Cisl-Scuola e Uil-Scuola Rua, da completare con i dati dell'azienda ed il numero dei lavoratori in-

teressati. Una firma del legale rappresentante dell'Istituto ed è tutto pronto. Consultazione "telematica" terminata. Accordo raggiunto. Solo da allegare alla pratica.

Ops, mi stavo dimenticando di un piccolo particolare. Al punto 6 del verbale standard si legge la clausola che «*il trattamento di integrazione salariale è anticipato dalla scuola*». E questo vale per tutte. Nessuna preoccupazione se in funzione del mancato pagamento delle rette (o delle richieste di riduzione delle stesse) le scuole avranno carenza di liquidità. Si anticipa. Si deve anticipare. Punto e basta. Se un istituto non avesse la liquidità necessaria dovrà fare da sé: inviare l'informativa e gestire la consultazione, rappresentare le difficoltà economiche alle OO.SS. e, con tutta probabilità, vedersi negare la firma di un qualsiasi accordo. Questo perché l'anticipazione del trattamento è *conditio sine qua non* per la firma dell'accordo. Del resto l'avevamo detto, questa è l'unica preoccupazione delle OO.SS. a tutela degli interessi dei lavoratori.

In verità vi è un'altra preoccupazione delle Organizzazioni sindacali: garantire il mantenimento dell'adesione al Sindacato. La Filcams-Cgil Lombardia ha infatti rammentato alle aziende che «*nel modello SR41 (prospetto per il pagamento diretto dell'ammortizzatore sociale) da trasmettere all'Inps dovrà essere compilato, per ciascun lavoratore nostro iscritto, il campo denominato Delega sindacale rilasciata ...*»

Un cortese pro-memoria? Pare proprio di no ed infatti segue una perentoria diffida: «*Eventuali inadempimenti ci costringeranno a valutare le conseguenti azioni ai sensi dell'art. 26, L. n. 300/70*».

Credo volessero far riferimento all'art. 28, ma ci siamo capiti ugualmente. Il messaggio è arrivato. Inequivocabile. I soldi li vogliamo. A prescindere dalla crisi. Nessuno sconto. Anche se questi soldi son quelli di un lavoratore. In cassa integrazione. A meno di mille euro netti al mese.

LA CONSULTAZIONE SINDACALE AI TEMPI DEL COVID. DALL'INUTILITÀ ALLA FARSA

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il quadro descritto è davvero desolante.

Vi è una norma che prevede l'obbligo, pressoché generalizzato, della informativa sindacale per l'accesso agli ammortizzatori sociali in tempi talmente ridotti da non permettere nessun esame della situazione di crisi. E di converso sentiamo l'Inps dirci chiaramente che del suddetto accordo non gliene può fregar di meno, anche qualora gli venisse chiesto dalle aziende il pagamento diretto della integrazione salariale.

Vi è una consultazione sindacale che di fatto si trasforma in uno semplice invio di mail dove precisare l'ovvio: la chiusura dell'attività per decreto, o comunque per fatti estranei alla propria volontà, e la messa in cassa integrazione dei lavoratori.

Un esame congiunto che si preoccupa degli interessi dei lavoratori solo in funzione dell'anticipazione degli importi Cig da par-

te dell'impresa.

Troviamo la firma di accordi quale pretesto per richiedere un'assemblea con i lavoratori a cui spiegare che i loro interessi sono stati tutelati da questo o quel sindacato. Il tutto palesemente finalizzato alla raccolta premi (tessere di adesione sindacale).

Registriamo il diniego alla sottoscrizione di accordi ove le imprese non accettino di metter mano al portafoglio, nonostante sia chiaro a tutti che questa crisi economica non è la crisi di qualche settimana ma che sarà devastante nel lungo periodo.

Infine, il top. La sottoscrizione di accordi sindacali su modelli standard, predisposti da organizzazioni regionali, da far firmare a livello territoriale. A favore di qualsiasi scuola lombarda di cui manco si conosce la città in cui opera.

Dall'inutilità alla farsa, il passo è breve.

La rinegoziazione del contratto di locazione AL TEMPO DEL CORONAVIRUS

In questo momento imprese, professionisti, artigiani e famiglie, oltre ai timori dovuti all'emergenza sanitaria, devono affrontare problemi - non meno impegnativi - di natura economica.

A tale riguardo meritano una particolare attenzione i c.d. costi fissi, ovvero quelli che restano invariati indipendentemente dal fatto che l'azienda interrompa o meno la produzione, o dal fatto che in una famiglia diminuiscano le entrate.

In questi costi rientrano i contratti di locazione che rappresentano - con il loro corrispettivo - una delle voci più significative.

Finora non è prevista alcuna moratoria sul pagamento dei canoni e l'unico intervento è stato di natura fiscale con il riconoscimento, per le sole locazioni commerciali (categoria catastale C1, ovvero i negozi), di un credito d'imposta pari al 60% del canone di locazione corrisposto nel mese di marzo (cfr. Decreto Legge 17/03/20, n.18, c.d. "Cura Italia").

Pertanto, augurandosi che vi siano delle correzioni di rotta, ad oggi gli strumenti per affrontare questa difficile situazione sono offerti dal codice civile e dalla L. n. 392/78.

Punto di partenza è il fatto che gli attuali eventi sono riconducibili a una causa di forza maggiore che, per definizione, esclude l'imputabilità dell'inadempimento.

In altre parole i provvedimenti dettati da interessi generali e di ordine pubblico che rendono impossibile la prestazione indipendentemente dal comportamento dell'obligato, e tali sono quelli emanati per l'emergenza Covid-19, costituiscono un'esimente della responsabilità del debitore e, dunque, un'ipotesi di forza maggiore.

A tale riguardo l'art. 1256 c.c. prevede che

l'obbligazione si estingua quando, per una causa non imputabile al debitore, la prestazione diventi impossibile, mentre se l'impossibilità è solo temporanea il debitore non è responsabile del ritardo nell'adempimento fintanto che essa perdura.

L'impossibilità che estingue l'obbligazione deve intendersi in senso assoluto e obiettivo e può verificarsi solo quando la prestazione ha per oggetto la consegna di una cosa determinata o di un genere limitato, e non già il pagamento di una somma di denaro.

Alla stregua di tali principi la soluzione non va tanto cercata nella sopravvenuta impossibilità a corrispondere il canone, quanto nella sopravvenuta impossibilità di utilizzazione della prestazione, giacché il conduttore non può, per una causa a lui estranea, usare l'immobile per la ragione per cui lo ha affittato.

Vero è che il conduttore continua ad avere la disponibilità dell'immobile, ma è venuta meno la possibilità che questa disponibilità realizzi lo scopo perseguito con la stipulazione del contratto.

Quindi, fintanto che perduri il *lockdown*, il ritardo nel pagamento dei canoni non dovrebbe configurare una responsabilità in capo al conduttore che però, al momento della cessazione dello stato emergenziale e a seguito della ripresa dell'attività, dovrà corrispondere quanto non versato, rimanendo esonerato soltanto dal pagamento degli interessi per il ritardo.

Tale soluzione è supportata da un'interpretazione estensiva e analogica dell'art. 91 del Decreto "Cura Italia" che, nell'integrare l'art. 3 del D.l. n. 6 del 23/02/20, così prevede al comma 6 bis: *"Il rispetto delle misure di contenimento di cui al presente decreto è sempre valutata ai fini dell'esclusione, ai sensi e per*

LA RINEGOZIAZIONE DEL CONTRATTO DI LOCAZIONE AL TEMPO DEL CORONAVIRUS

gli effetti degli artt. 1218 e 1223 c.c., della responsabilità del debitore anche relativamente all'applicazione di eventuali decadenze o penali connesse a ritardati o omessi adempimenti”.

Pertanto la tempestiva formalizzazione al locatore della decisione di sospendere il pagamento del canone e delle relative motivazioni, potrebbe frenare la proprietà dall'assumere iniziative contro il conduttore e dare a quest'ultimo un po' di respiro.

Stiamo immaginando una moratoria condivisa con la proprietà in quanto, ai sensi dell'art. 1587 c.c., il pagamento del canone non può essere sospeso (o ridotto) qualora si verifichi una diminuzione nel godimento del bene, ma solo quando venga a mancare la controprestazione del locatore, qui invece sussistente.

Inoltre questa moratoria può essere ipotizzata soltanto per le locazioni ad uso diverso, mentre per quelle ad uso abitativo – al netto di eventuali futuri interventi governativi – il pagamento del canone sarà dovuto visto che la disponibilità dell'immobile, che rappresenta lo scopo perseguito con la stipulazione del contratto, permane e si realizza anche nella situazione di emergenza.

Resta il fatto che la sospensione - totale o parziale - nel pagamento del canone è una soluzione valida fino al permanere del *lockdown*, terminato il quale il conduttore potrà riprendere la propria attività rimanendo, tuttavia, immutati i problemi di natura economica.

Ma allora il contratto di locazione deve continuare sulla base delle pattuizioni iniziali come se nulla fosse accaduto?

Sul punto, qualora il conduttore intenda proseguire nel rapporto, soccorre il principio generale di buona fede e correttezza in base al quale ciascuna parte deve tenere quelle condotte che, seppur non disciplinate da specifiche previsioni contrattuali, sono idonee a preservare gli interessi dell'altra, *“nei limiti di un apprezzabile sacrificio, quando ciò sia necessario per salvaguardare l'utilità del contratto per la controparte”* posto che è *“dovere di ciascuna delle parti contrattuali tutelare l'utilità e gli interessi dell'al-*

tra, nei limiti in cui ciò possa avvenire senza un apprezzabile sacrificio di altri valori” (cfr., tra le più recenti, Cass. civ., sez. III, 26 giugno 2018, n. 16823).

In ossequio a tale principio ogni contratto a prestazioni corrispettive, come quello di locazione, deve mantenere un apprezzabile equilibrio nei rapporti di forza tra le parti, suscettibile di valutazione economica.

A conferma di ciò l'art. 1467 c.c. prevede che *“nei contratti a esecuzione continuata o periodica... se la prestazione di una delle parti è divenuta eccessivamente onerosa (il pagamento del canone) per il verificarsi di avvenimenti straordinari e imprevedibili (il Covid-19) la parte che deve tale prestazione può domandare la risoluzione del contratto...”* e l'altra parte può evitarla offrendo una modifica atta a ricondurlo a equità.

Inoltre, benché nella locazione non si possa parlare di obbligazioni a carico di una sola parte, in tale tipologia di contratti è lo stesso obbligato che può chiedere *“una riduzione della sua prestazione ovvero una modificazione delle modalità di esecuzione, sufficienti a ricondurla a equità”* (art. 1468 c.c.).

Senza contare che sullo stesso piano si trova l'art. 1623 c.c. in tema di modificazioni sopravvenute nel rapporto di affitto: *“Se, in conseguenza di una disposizione di legge, di una norma corporativa o di un provvedimento dell'autorità riguardanti la gestione produttiva, il rapporto contrattuale risulta notevolmente modificato in modo che le parti ne risentano rispettivamente una perdita e un vantaggio, può essere richiesto un aumento o una diminuzione del fitto ovvero, secondo le circostanze, lo scioglimento del contratto”.*

Nell'attuale situazione di straordinarietà e necessità la disciplina civilistica offre, pertanto, a conduttore e locatore alcuni strumenti per rinegoziare l'ammontare del canone di locazione e proseguire il rapporto contrattuale su presupposti economici diversi.

Una richiesta di riduzione e/o di sospensione del canone necessita, tuttavia, di un riscon- ➤

LA RINEGOZIAZIONE DEL CONTRATTO DI LOCAZIONE AL TEMPO DEL CORONAVIRUS

tro positivo della proprietà e, in mancanza, l'alternativa potrebbe essere un contenzioso giudiziale dagli esiti per nulla scontati.

Resta, come ultima soluzione, lo scioglimento del vincolo contrattuale che può essere perseguito, innanzi tutto, con il recesso per gravi motivi previsto dall'art. 27 della L. n. 392/78, ovvero per quei fatti estranei alla volontà del conduttore, imprevedibili e sopravvenuti alla costituzione del rapporto, tali da rendere oltremodo gravosa la prosecuzione del rapporto di locazione.

In tal caso si dovrà rispettare il termine di preavviso (in genere 12 mesi).

In alternativa, come già accennato, il conduttore potrà richiedere la risoluzione del contratto per l'eccessiva onerosità sopravvenuta (art. 1467 c.c.), mentre molto più ardua risulta essere la richiesta di risoluzione del contratto per impossibilità della prestazione (art. 1256 c.c.).

In ogni caso il suggerimento, quale che sia

l'opzione prescelta, è quello di assecondare un percorso che agevoli una soluzione concordata e, qualora le parti non riescano a giungere ad un'intesa, prima di agire in giudizio il D.lgs. 4 marzo 2010 n. 28 prevede, in materia di locazione, l'esperienza della procedura di mediazione.

Detto che la mediazione è *“l'attività, comunque denominata, svolta da un terzo imparziale e finalizzata ad assistere due o più soggetti sia nella ricerca di un accordo amichevole per la composizione di una controversia, sia nella formulazione di una proposta per la risoluzione della stessa”* (art. 1, co.1, lett. a), D.lgs. n. 28/2010) è utile concludere, soprattutto in questo periodo, sottolineando che la mediazione rappresenta un valido metodo che favorisce non tanto lo scontro tra le parti quanto la cooperazione per la gestione comune del problema e per individuare, se possibile, un accordo su basi diverse.

L'ispezione Inps e Inl CHE VERRÀ

A causa della pandemia, i decreti d'urgenza hanno sospeso (solo) gli accertamenti fiscali, dimenticandosi di quelli relativi a contributi e lavoro. Per ora restano comunque "sopiti" anche questi ultimi controlli. Mentre dalle Istituzioni pare stia giungendo un forte sostegno alle imprese, occorrerà comunque, e fin d'ora, fare attenzione al prevedibile "rimbalzo" di accertamenti e recuperi

Sapere cosa faranno e come si comporteranno ispettori e Istituti una volta che la "giostra" ripartirà dalla dolorosa contingenza, non rappresenta certamente, per ora, una priorità.

Ci si interroga, molto giustamente, sulla salute delle persone, sulla tenuta dell'economia e sulla coesione della nostra società.

Tuttavia, una visione ampia e prospettica non deve mancare a quei professionisti e a quelle imprese che vorranno recuperare con energia il tempo perduto - quando, e chissà come, potranno -, operando un'oculata ripresa delle attività.

Se il presente è il tempo dell'attesa, della sospensione e dell'indulgenza, quello che seguirà, quando sarà, diverrà il momento dell'affanno e della "rincorsa". Da parte delle aziende, innanzitutto, per quanto concerne la produttività e i fatturati perduti. In seguito, terminata l'"ondata", riprenderanno a "rincorrere" pure le Istituzioni. Quest'ultime, ora chiamate a offrire ristoro e a concedere "a pioggia", in un futuro prossimo -azzardiamo un non difficile pronostico- saranno chiamate a fare quadrare i conti per quanto offerto. Non si tratta di un presagio, bensì di una logica e prevedibile necessità.

CONTROLLI IN MATERIA FISCALE

Per comprendere come già si sia iniziato a preordinare i prossimi controlli pubblici, è sufficiente partire dai provvedimenti d'urgenza adottati. Si può osservare che, a decorrere da marzo 2020, **gli accertamenti in materia fiscale e di lavoro hanno conosciuto differenti trattamenti.** Come

avviene normalmente, del resto.

Sono sempre stati più garantiti e regolati dalla Pubblica amministrazione i rapporti tra fisco e contribuente (si pensi al Decreto legislativo n. 212/2000, il cosiddetto Statuto del Contribuente). Così, in un momento drammatico in cui erano necessarie garanzie, il Legislatore ha immediatamente ritenuto opportuno normare **l'astensione da inopportuni controlli fiscali** (che sarebbero stati senza dubbio recepiti come vessatori, se non addirittura "oltraggiosi"). Ecco, allora, l'immediato intervento d'arresto della decretazione d'urgenza (cfr. art. 67, D.l. n. 18/2020).

Art. 67, D.l. n. 18/2020

(Sospensione dei termini relativi all'attività degli uffici degli enti impositori)

1. Sono sospesi dall'8 marzo al 31 maggio 2020 i termini relativi alle attività di liquidazione, di controllo, di accertamento, di riscossione e di contenzioso, da parte degli uffici degli enti impositori.

Una moratoria giuridica che era stata preceduta dalla dichiarata sospensione "morale" dei controlli da parte della stessa Agenzia delle Entrate, fin a partire dal 12 marzo 2020.

CONTROLLI IN MATERIA DI CONTRIBUTI E LAVORO

Un po' più "avventurose", diciamo, e senz'altro prive dello stesso grado di considerazione e tutela sono le relazioni che corrono tra gli Istituti che si occupano di lavoro -e loro ispettori- e i datori di lavoro.

L'ISPEZIONE INPS E INL CHE VERRÀ

Ha suscitato la perplessità dei più attenti osservatori, la circostanza che **una parallela previsione sospensiva degli accertamenti, rispetto a quelli fiscali, non fosse stata approntata immediatamente in materia di contribuzione, assicurazione e di lavoro**. La disarmonia tra non dissimili ambiti di accertamento (in realtà, “vasi comunicanti”, come ben dimostra la stessa azione “incrociata” della Guardia di Finanza) è storica, malgrado una crescente assimilazione dei due “mondi” (es. sui metodi di calcolo delle basi imponibili).

Per recuperare lo stesso effetto “moratorio”, allora, si è inteso vedere nell’art. 103, D.l. n. 18/2020 –e prima ancora nell’art. 10, D.l. n. 9/2020 (che addirittura concerne ben diverse “*Misure urgenti in materia di sospensione dei termini e rinvio delle udienze processuali*”)–, una clausola generale di sospensione anche delle azioni ispettive del lavoro in senso ampio (quindi, per Inl, Inps, Inail, ecc.). Ma, in effetti, così non è.

Art. 103, D.l. n. 18/2020

(Sospensione dei termini nei procedimenti amministrativi ed effetti degli atti amministrativi in scadenza)

Ai fini del computo dei termini ordinatori o perentori, propedeutici, endo-procedimentali, finali ed esecutivi, relativi allo svolgimento di procedimenti amministrativi su istanza di parte o d’ufficio, pendenti alla data del 23 febbraio 2020 o iniziati successivamente a tale data, non si tiene conto del periodo compreso tra la medesima data e quella del 15 aprile 2020.

Che la previsione dell’art. 103 non sia certamente pensata per accertamenti e ispezioni del lavoro emerge da semplici osservazioni intrinseche (gli accertamenti ispettivi sono azioni di verifica tecnica, non procedimenti amministrativi) ed estrinseche (se la disposizione riguardasse davvero tali accertamenti, non si comprenderebbe perché in materia fiscale la sospensione dei medesimi

sarebbe da ritenersi prevista fino al 31 maggio 2020, mentre solo fino al 15 aprile in materia di contributi e lavoro).

Anche in difetto di una specifica previsione, tuttavia, si è realizzata, comunque, una **forma sostanziale e strisciante di astensione dall’azione di controllo da parte dei funzionari**. I quali, per lo più, in questo periodo stanno operando in imprevedibili forme di *smart working*. Dunque, fuori dalle aziende e dai contatti diretti con i soggetti ispezionati. Nessun obbligo giuridico però.

E, per contro, per i contribuenti resterà **sempre possibile muovere eccezioni per decadenze e prescrizioni, nel frattempo maturate, per sanzioni e contributi**.

L'ISPEZIONE CHE VERRÀ

Che le sospensive in discorso, giuridiche o morali che siano, si mostrino, a ogni modo, quali braci sotto la cenere, pronte a riaccendersi e “riespandersi” in forme non certamente inoffensive per il contribuente, ne offre dimostrazione, già da subito, il discusso caso dell’art. 67, D.l. n. 18/2020.

Per il quale, mentre da una parte si offre conforto alle imprese, disponendo blocchi degli accertamenti fiscali e dei recuperi, dall’altra parte, con riferimento all’art. 12, D.lgs. n. 159/2015, si dispone che i recuperi fiscali sospesi, **già in scadenza entro il 31 dicembre 2020, potranno essere recuperati entro il 31 dicembre 2022** (“*31 dicembre del secondo anno successivo alla fine del periodo di sospensione*”).

Una previsione che senz’altro non assomiglia a un aiuto alle aziende.

Stesse “tensioni” -seppure in forme e contenuti diversi- in riferimento ai messaggi provenienti dall’Ispettorato Nazionale del Lavoro. Che per esempio, con **Nota del 11.03.2020, prot. n. 2179**, ha voluto rimarcare la **sospensione “dei termini di notificazione dei processi verbali”**. Non certamente un gesto di salvaguardia per le aziende, quanto piuttosto un *jolly* per gli ispettori. Come dire: per quanto il tempo passi, non sorgeranno decadenze nel caso di pure tardive conte- ➤



L'ISPEZIONE INPS E INL CHE VERRÀ

stazioni di accertamenti già conclusioni. Non un messaggio particolarmente rassicurante per il contribuente. Tanto più in quanto, apparentemente, per nulla fondato sul dato normativo.

In occasione del **decreto omnibus dell'aprile 2020**, il Governo ha iniziato a discettare, in dimensione "anti-furbetti", di riscontri incrociati tra Istituti previdenziali e Agenzia delle Entrate (art. 18, co. 9, D.l. n. 23/2020, per punire chi avrà abusivamente fruito di sospensioni nei versamenti erariali, senza averne titolo di compenso o ricavo.

Su tali premonizioni, tutt'altro che benigne, di prossimi accertamenti, occorre, inoltre, "innestare" considerazioni di carattere storico. È sempre accaduto nella prassi di anni recenti che, a fronte di "concessioni", si manifestassero **successivi momenti "inquisitori"**.

Si ricordino gli esoneri e le agevolazioni con-

tributive per favorire le assunzioni di lavoratori, prima concesse e successivamente, a gran distesa, revocate. Si pensi ai recuperi di casse integrazioni, già concesse per l'ampia crisi del primo decennio del millennio. Per chi ha più buona memoria, poi, ci si può rammentare del tempo in cui si offrivano rassicurazioni sull'impiego dei collaboratori in azienda, salvo, in seguito, vivere il *revirement* del doloroso contrasto ispettivo.

Per cui, in questo tempo di malaugurato e necessario rallentamento, preparandoci a una ripresa -prossima o lontana- sotto ogni aspetto, la cura delle aziende dovrebbe anche correre a riordinarsi. Magari approfondendo con sostanziali *check up* generali, in grado di proteggere da inopinate rivendicazioni ispettive.

Che arriveranno.

**ALESSANDRA MISCIONE SPIEGA IL NESSO EZIOLOGICO TRA USO
DEL CELLULARE AZIENDALE E TUMORE, SECONDO LA CORTE DI APPELLO DI TORINO**

Il “balzo in avanti” della Corte d’Appello di Torino: CONFERMATO IL NESSO EZIOLOGICO TRA CELLULARE AZIENDALE E TUMORE*

IL CASO DI SPECIE

Lo scorso 3 dicembre 2019 la Corte d’Appello di Torino ha confermato il pronunciamento emesso dal Tribunale di Ivrea il 30 marzo 2017¹ che aveva condannato l’Inail a risarcire un dipendente Telecom Italia per un neurinoma del nervo acustico causato dall’utilizzo “*abnorme e prolungato*” del telefono cellulare².

Il Collegio giudicante ha ritenuto attendibile - e del tutto imparziale - l’ampia letteratura scientifica citata e applicata dai consulenti tecnici d’ufficio, così come le conclusioni cui essi sono pervenuti secondo le quali esistono solidi elementi per affermare “*con criterio di elevata probabilità logica*” un nesso causale tra tecnopatia ed esposizione.

La sentenza termina asserendo che, trattandosi di malattia professionale non tabellata e ad eziologia multifattoriale, la prova - il cui onere incombe sul richiedente diritto - va comunque valutata dal Giudice in termini di “*ragionevole certezza*” e di “*elevato grado di probabilità*”.

IL SISTEMA ASSICURATIVO MISTO

Il sistema misto si differenzia non solo per la “fonte” della malattia professionale, ma anche per la distribuzione dell’onere probatorio. In caso di malattia tabellata vige una presunzione assoluta di origine lavorativa, sicché il lavoratore deve dimostrare l’adibizione a mansioni che lo hanno esposto al fattore patogeno e il tempo di insorgenza della patologia.

Contrariamente, in caso di malattia non tabellata, il lavoratore, promuovendo la sua azione giudiziaria, ha l’onere di provare non solo la patologia e la sua insorgenza, ma altresì il nesso eziologico, quindi la causa di lavoro.

Tale compito, se inteso pedissequamente, costituirebbe a tutti gli effetti una *probatio diabolica* ed è per tale ragione che la giurisprudenza ha elaborato un indirizzo, ormai consolidato, sulla causalità³: si richiede una prova del nesso eziologico “attenuata” ossia fornita non in termini di certezza processuale assoluta, bensì di rilevante grado di probabilità, con esclusione della mera possibilità dell’origine professionale. ➤

* Sintesi dell’articolo *La tutela giuslavoristica per danni da utilizzo del telefono cellulare* pubblicato sulla rivista “Il lavoro nella giurisprudenza”, 3/2020, pag. 271.

1. Trib. Ivrea 21 aprile 2017, in *Argomenti*, 2017, 4-5, 1285, con nota di C. Paolini, *Danni alla salute per uso abnorme del cellulare: si tratta di tecnopatia se sussiste il nesso causale della probabilità qualificata*.

2. La fattispecie non è nuova. Nel 2012 si era già espressa in questo senso la Corte di Cassazione (sentenza 12 ottobre 2012, n.17438), a conferma di una decisione della Corte di Appello di Brescia del 2009, entrambe richiamate in motivazione; nel 2017, oltre al citato Tri-

bunale di Ivrea, il Tribunale di Firenze (sentenza 27 aprile 2017, n. 391).

3. Cass. n. 17438/2012, cit.: “*Secondo la giurisprudenza di questa Corte, nel caso di malattia professionale non tabellata, come anche in quello di malattia ad eziologia multifattoriale, la prova della causa di lavoro, che grava sul lavoratore, deve essere valutata in termini di ragionevole certezza, nel senso che, esclusa la rilevanza della mera possibilità dell’origine professionale, questa può essere invece ravvisata in presenza di un rilevante grado di probabilità; a tale riguardo, il giudice deve non solo consentire all’assicurato di esperire i mezzi di prova ammissibili e ritualmente dedotti, ma deve altresì valutare le con-*

clusioni probabilistiche del consulente tecnico in tema di nesso causale, facendo ricorso ad ogni iniziativa ex officio diretta ad acquisire ulteriori elementi in relazione all’entità ed all’esposizione del lavoratore ai fattori di rischio ed anche considerando che la natura professionale della malattia può essere desunta con elevato grado di probabilità dalla tipologia delle lavorazioni svolte, dalla natura dei macchinari presenti nell’ambiente di lavoro, dalla durata della prestazione lavorativa e dall’assenza di altri fattori extra-lavorativi, alternativi o concorrenti, che possano costituire causa della malattia (cfr., ex plurimis, Cass., nn. 6434/1994; 5352/2002; 11128/2004; 15080/2009)”.



IL “BALZO IN AVANTI” DELLA CORTE D’APPELLO DI TORINO: CONFERMATO IL NESSO EZIOLOGICO TRA CELLULARE AZIENDALE E TUMORE

IL MODELLO GIURIDICO APPLICATO E LE PROSPETTIVE FUTURE

La vera questione da porsi è se tale assetto giuridico possa costituire il principio di un nuovo filone giurisprudenziale a protezione della salute dei lavoratori⁴.

Secondo i togati torinesi “*esiste una legge scientifica di copertura che supporta l’affermazione del nesso causale secondo i criteri probabilistici ‘più probabile che non’*”: il riconoscimento del nesso causale è quindi lontano da certezza sotto un duplice profilo, quello che lega l’utilizzo della telefonia mobile alla malattia professionale e quello fra uso della telefonia mobile a causa di lavoro. Tutto è fondato su probabilità relative, appurate e certificate da periti e, per tale ragione, sufficienti.

Detto riconoscimento richiede tuttavia estrema accortezza da parte del giudice, giacché entrambi i nessi causali sono deno-

tati da elementi difficili da vagliare:

- a) la letteratura scientifica sulle casistiche è scarsa e in costante mutabilità per il progredire incessante delle tecnologie;
- b) il lavoro si trasforma celermente e l’insinuarsi delle tecnologie rende difficoltoso identificare una causa di lavoro esclusiva⁵.

È vero che la scienza non si fa nelle aule di Tribunale, ma è altrettanto innegabile che l’esito processuale in commento - oltre a creare un precedente giudiziario storico e una vasta eco mediatica - è indice di una situazione articolata e dai contorni assai incerti. Magistratura contro scienza, è questo lo scenario: da un lato la giurisprudenza che approda ad una sentenza ben precisa, dall’altro le perizie scientifiche ed epidemiologiche della controparte - non risolutive e realizzate in latente conflitto di interessi - che sembrano puntare nella direzione opposta.

4. Resta ferma la possibilità che si aprano ulteriori strade giuridiche per la tutela della salute rispetto all’uso della telefonia mobile (anch’esse ad oggi sporadiche), ad esempio nel segno della responsabilità del produttore, oppure di responsabilità per attività pericolose; per un’analisi si rinvia a E. Al Mureden, *I danni da utilizzo del cellulare tra conformità del prodotto agli standard legislativi, principio di precauzione e autoresponsabilità dell’utilizzatore*, cit.

5. Sulle malattie tabellari e non, la giurisprudenza è ampia: Cass. 12 settembre 2019, n. 22837, inedita a quanto consta; Cass. 17 agosto 2018, n. 20774, in questa *Rivista*, 2018, 11, 1068; Cass. 5 aprile 2018, n. 8416, inedita a quanto consta; Cass. 7 marzo 2017, n. 5704, in questa *Rivista*, 2017, 11, 911, con nota di C. Carchio, *Ancora sulla prova del nesso causale nelle malattie professionali multifattoriali*; Cass. 2 agosto 2012, n. 13868, inedita a quanto consta.



{ SENZA FILTRO

Rubrica impertinente di **PENSIERI IRRIVERENTI**

I BAGNINI E LO TSUNAMI (racconto immaginario, ma non troppo)

Era la prima domenica di luglio a Rivagioia Adriatica.

La pioggia dei giorni precedenti e un venticello piacevole avevano spazzato via qualsiasi tentativo di afa ed avevano regalato al cielo un azzurro intenso, davanti ad un mare invitante.

Rivagioia Adriatica, diamante rivierasco, coi sui 90 bagni (concessioni balneari) e con 18 chilometri di arenile di spiaggia finissima per quasi un chilometro di profondità, attendeva le frotte di turisti che avrebbero invaso le spiagge in una giornata così promettente, tanto che già in prima mattinata era difficile trovare un parcheggio a ridosso dello scintillante, opulento, sterminato lungomare e negli spazi dei dintorni: anche lettini ed ombrelloni, come si suol dire, “andavano via come il pane”.

La mattina sapeva del *mix* dei soliti odori: aria di mare, olii e lozioni solari al cocco, al mango, alla carota ed altre cosmetiche diavolerie, i profumi prima dolci e poi salati dei chioschi che offrivano cibo, e quel sentore di fine sabbia calda che si infilava su per le narici. Anche i suoni erano familiari; tante grida di bimbi (perlopiù gioiose, con qualche punta di pianto qua e là per un domenicale capriccio), i richiami di venditori ambulanti di dolci o di mercanzia, le suonerie ed il parlare sguaiato degli irriducibili cafoni del telefonino, le *réclame* alternate alla musica che rimbalzavano dagli altoparlanti, gli stridii dei gabbiani ed altri volatili, le urla (di solito: “passa!”) di qualche improvvisato Maradona, il chiacchiericcio informale della folla come rumore di fondo.

E poi c'erano i bagnini, ragazzotti prestanti in canotta e col fischiotto, che al riparo di

un ombrellone di stoffa o di foglie di palma erano pronti a tirar fuori dai guai qualche bambino o altri che si avventuravano un po' più in là delle loro possibilità; comunque, un punto di riferimento per tutti.

Un solo dato era insolito: la bassa marea era molto più pronunciata del normale e tardava ad arrendersi all'acqua, anzi l'acqua non avanzava proprio, per la gioia dei bambini che potevano così cacciare a lungo granchietti e paguri o raccogliere le conchiglie che il mare nottetempo aveva portato (e anche per la disperazione del sig. Rossetti, pensionato arzillissimo e dedito alla consueta lunga nuotata mattutina, che lamentava di aver camminato “più di un chilometro” addentro nel mare prima di arrivare ad un punto in cui la profondità dell'acqua permettesse almeno di sbracciare).

I concessionari n. 42 e 43, rispettivamente “Da Pietro” e “Da Vincenzo”, erano preoccupati di ciò che vedevano. Pietro e Vincenzo, titolari delle omonime concessioni - che avevano entrambi poco fantasiosamente denominato preponendo un “da” ai rispettivi nomi di battesimo - erano due vecchi lupi di mare, che una volta raggiunta una certa età, avevano abbandonato la navigazione e trovato questa occupazione, impegnando ciascuno mezza famiglia (compresi nipoti, cognate e parentado di vario grado) nell'attività balneare-ricreativa, con tanto di baretto. Fra i due correva una pittoresca rivalità, tramandata da lustri, ma anche una burbera franca amicizia. Come esperti del mare, frequentato da sempre, e dei suoi misteri, i due vecchi dicevano che una bassa marea così non l'avevano mai vista.

In spiaggia la vita continuava normale, fino ➤



a quando alla radio si annunciò la possibilità di un'onda anomala che si stava formando al largo. Si riferiva anche di inondazioni sulla costa della Dalmazia e di una nave croata che era affondata.

Ma un bambino chiese se i dalmati erano i cani de "La carica dei 101" e un altro se i croati erano quelli che si mangiavano con i würstel e tutto si perse in una risata collettiva.

Un po' più impressione fece la notizia, rilanciata dopo un'oretta da una radio privata, che anche una nave di pescatori, italiani stavolta, era stata rovesciata. Qualcuno osservò "beh in fondo erano pescatori, può succedere" e tutto finì lì, con un piccolo pensiero di inquietudine subito fugato.

È curioso che quando la gente vuole allontanare il concetto del male, non comprenderlo, distoglierlo da sé come una mosca fastidiosa, ricorre a concetti astratti, concepiti come lontani, separati da sé ("i dalmati", "i croati", "i pescatori") quasi che questa diversità, questa distinzione, questa artificiosa distanza concettuale, possa istillare una peculiare quanto infondata rassicurazione.

Subito però cominciò una campagna di controinformazione a cura del Comune e della Capitaneria di porto. In breve, le radio ripresero la consueta programmazione vacanziera, diffondendo messaggi tranquillizzanti e lo *slogan* ripetuto come un mantra "Rivagioia va avanti". Passarono anche aeroplani monoposto con striscioni riportanti frasi tipo "#Rivagioianonsiferma" e "#nontemiamoleonde", subito rilanciati sui *social* pubblici e privati. Tutti erano rassicurati, a parole.

Venne anche subitaneamente organizzato, con inizio verso le 13, con il mare che non si alzava ancora, il "Marea *beach party*", una sorta di aperitivo musicale proprio al centro della spiaggia, con tanto di canzoni evocative. Oltre ai soliti tormentoni estivi venne suonata più volte "Alta marea" di Antonello Venditti e "Summer on a solitary beach" di Franco Battiato (quella col ritornello che dice: "mare, mare, mare voglio affogare") in un'orrenda versione *mixata* in chiave disco di Tony Porcello.

Intanto, nella confusione generale qualcuno notò che il venticello del mattino aveva as-

sunto una nota insistente di freddo prima non avvertita; altri notarono una strana migrazione di uccelli dal mare verso l'entroterra (gabbiani, gazze marine, sterne, pulcinelle, cormorani e mille altre specie), quasi scapparono da qualcosa. Qualcuno andò a pranzo e non fece ritorno in spiaggia, mentre il resto della folla si accalcava nell'orgia vacanziera.

Sempre verso le 13, Pietro e Vincenzo sbarcarono i rispettivi stabilimenti, chiusero tutto, mandarono via i clienti e se ne andarono, non senza passare alla Capitaneria, prima, e poi in Comune, manifestando animatamente come fosse meglio preoccuparsi e far qualcosa. Furono cacciati da entrambe le Autorità in malo modo, accusati di creare inutile allarmismo. Ai clienti disorientati, accaparrati volentieri dai rapaci Bagni vicini, fu subito detto che erano due vecchi rincorbelliti dall'età e dal caldo. D'altronde, non era da pazzi rinunciare al cospicuo guadagno di una giornata così favorevole?

Ma che succedeva, in Capitaneria e in Comune? Succedeva che qualche mese prima si erano svolte le elezioni comunali. Il "partito dei Bagnini" aveva vinto e si era insediato il Sindaco Carletto, uno che quando faceva il bagnino in spiaggia non gli avresti affidato nemmeno il recupero di un canotto a riva. Carletto (trascinato dallo slogan "Carletto, uno di noi") aveva spodestato il partito opposto (prima al comando), quello di Filippo, anch'egli bagnino fallito, che però - quand'era lui sindaco - aveva nominato in Capitaneria una masnada di *ex*-bagnini suoi amici e sodali. Insomma, sembrava che a Rivagioia, chi non sapesse fare altro, nemmeno uno straccio di annoiato bagnino della domenica, fosse deputato a ricoprire incarichi di responsabilità. In ogni caso, Comune e Capitaneria, di sponde opposte, non si intendevano, si avversavano e facevano a gara a chi le sparava più grosse per accaparrarsi le simpatie della gente, nella generale incompetenza dei rispettivi *staff*. Due tipi diversi, Carletto e Filippo; il primo, che aveva fatto anche per un po' il cameriere in una gelateria, aveva acquisito una compassata eleganza che piaceva alla gente, il secondo era orgogliosamente e manifestamente coatto (anche lì la cosa ave- ➤



va “un suo pubblico”). Una cosa li accomunava senza dubbio: erano due “cazzari”.

È curioso, peraltro, come alla gente basti talvolta percepire qualcuno come “uno di noi”, o come “uno che parla come noi” o come “uno che si presenta bene”, per farlo assurgere a posizioni di comando e responsabilità come se in tali posizioni non ci dovesse andare invece qualcuno “un po’ migliore degli altri”, con capacità e testa e magari che conosca e che sappia fare, invece di saper soltanto parlare o apparire.

I due, comunque, anche nell’occasione erano rimasti fedeli alla loro immagine; Carletto si era messo in bella vista su una torretta del lungomare, come se volesse sorvegliare chissà che, con in mano un binocolo ed una cartina che non sapeva usare; Filippo, invece, si era messo a ballare proprio al centro della pista del *beach party*, lanciandosi in danze forsennate e sudaticce, volendo apparire artificialmente ancor più simpatico e alla mano.

Verso le 14 venne infine improvvisa l’alta marea (tanto invocata dalle canzoni messe in onda) e fu qualcosa di anomalo, violento e preoccupante, la spiaggia venne inondata fino al lungomare, e si ritrovarono tutti con 30/40 centimetri di acqua alle gambe. Maserizie ed effetti personali, borse e giochi dei bambini, spugne e cappelli galleggiavano in un bailamme crescente.

Mentre qualcuno ancora ballava e prendeva la cosa come un simpatico diversivo, la gente cominciò a spaventarsi sul serio.

Dopo lunghi minuti di smarrimento, vennero distribuiti giubbotti salvagente, ma fu chiaro subito che non ce n’erano per tutti. Qualcuno cercò di accaparrarsi ciò che era rimasto ai negozi della riva, cercando una sicurezza in mezzi assolutamente inadeguati: la signorina Gritti, una silfide di 40 chili scarsi, aveva trovato un megasalvagente modello copertone di camion, costato come un cappotto di Armani, che non avrebbe aderito al suo corpo nemmeno se avesse indossato tutta una collezione autunno-inverno di maglioni; il Rag. Corbelli, un omeone di 130 chili per un metro e ottantacinque, aveva recuperato, al prezzo di due orecchini con diamante, due paperette gonfiabili da

bambini che gli entravano a malapena ciascuna in una gamba e che non lo avrebbero sostenuto neanche in una pozza.

I giubbotti salvagente in distribuzione, per di più, erano di quattro colori, destinati distintamente a seconda della provenienza delle persone e diversamente distribuiti.

Quelli verdi erano riservati ai clienti fissi delle concessioni balneari e distribuiti da esse, che però li davano solo a chi avesse saldato il conto.

Quelli gialli erano offerti dal Comune ai residenti e distribuiti dai Vigili, quelli rossi (dalla Capitaneria) erano destinati agli italiani e quelli blu (dalla Protezione Civile) a cittadini comunitari ed extracomunitari (per inciso, furono rifornite di giubbotto blu, senza alcun problema, anche sei famiglie olandesi, quindici tedesche e una finlandese, che passavano le vacanze in riviera). Qualcuno non capiva bene in che fila andare e si chiedeva perché diamine non avessero distribuito giubbotti uguali per tutti. Uno fu visto urlare “io sono apolide, quale salvagente mi spetta?” ma nessuno sapeva che cosa dirgli e nella confusione si perse anche la sua esigenza. A tutti veniva chiesto obbligatoriamente un documento di identità per capire quale tipo di giubbotto affibbiargli, ma molti nella confusione avevano perso tutto. Si crearono anche file distinte, ma chi sbagliava fila doveva rimettersi da capo in un’altra, sperando fosse quella giusta. Vigili dall’alto del lungomare ripetevano con megafoni di stare calmi che entro le 15 tutti avrebbero avuto un giubbotto, ma alle 14.58 c’era ancora quasi tutta la gente senza giubbotto e impanicata, e parecchi non avevano ancora capito nemmeno in che fila andare. Allora si decise che i documenti non erano più necessari per avere un giubbotto e questo venne messo agli atti delle Autorità come “semplificazione”.

Intanto alcuni Vigili, che dopo aver ripetuto irritanti frasi al megafono non avevano istruzioni di fare altro, si misero a multare le auto con disco orario scaduto, ché qualche soldo al Comune faceva sempre comodo. Molti altri Vigili, quelli che distribuivano i salvagente, restarono invece in spiaggia ad aiutare.

Fra le persone, alcuni approfittavano della ➤



confusione e si accaparravano due o tre giubbotti in più, magari ripresentandosi in diverse file, incuranti di tutti quelli che restavano senza; d'altronde, i giubbotti erano gratis ed offerti "dallo Stato" (qualunque cosa questo volesse dire) e questo sembrava dar loro una specie di diritto ad essere egoisti, cinici e scorretti.

Dalla Capitaneria arrivavano via radio consigli di chiudere gli ombrelloni per non ferirsi e di stendersi sui lettini per tentare di galleggiare, dal Comune arrivavano invece (dai Vigili megafonati) istruzioni contrarie, di tenere aperti gli ombrelloni per tentare di usarli a mo' di zattera, e chiudere i lettini che erano pericolosi. Il sindaco Carletto, afferrato anch'egli un megafono, tentava di rassicurare tutti pronunciando frasi ad effetto ma assolutamente inefficaci, che nessuno ascoltava. Il suo antagonista Filippo si era rapidamente estraniato dal *beach party* e in un attimo, come il miglior trasformista, era apparso rivestito con la divisa di un pompiere, sbraitando cose senza senso e criticando il Carletto con un mega-megafono, ma stando ben al sicuro sul terrazzamento alto del lungomare. Quando il caos era all'acme, esattamente alle 15.25, inaspettata (chissà perché) arrivò ... l'Onda: un muro di acqua di due metri che travolse tutti ed arrivò fino alla seconda fila di case, con la ferocia innocente dei fenomeni naturali.

Trascinò persone, cose, tavolini e sedie dei bar, travolse châlè e baracche, spazzò macchine delle sale giochi, divelse le fioriere del lungomare ed accartocciò le auto parcheggiate (sia quelle con multa che senza).

Diversi affogarono, molti si ferirono (anche con ombrelloni e lettini, indifferentemente se chiusi o aperti) qualcuno si disperse e si ritrovò dopo molto, qualcuno ... non si ritrovò più.

Dopo lunghissimi minuti, così come era venuta, l'Onda se ne ritornò lentamente al mare lasciando un panorama di completa ed impressionante devastazione.

E a tutti furono chiare alcune cose.

L'Onda non era colpa di nessuno. Come un terremoto, una tromba d'aria o ... un'epidemia, la natura fa accadere cose che non

sono cattive in sé e che quasi sempre la forza umana non ha il potere di fermare.

Qui c'era stata l'Onda contro i bagnini, una lotta impari. Cosa può fare un bagnino contro uno tsunami?

Ma molti notarono anche che c'erano stati due tipi di bagnini.

I primi, gli addetti al salvataggio, erano in prima linea (insieme a Vigili, inservienti e gente di buona volontà) a cercare di raccattare persone, di salvare bambini ed anziani; parecchi di loro erano affogati o si erano feriti per l'abnegazione di tener fede al loro compito di soccorso. Li chiameremo bagnini-soldati.

Poi c'erano gli altri bagnini, i bagnini mancati (per non confonderli coi primi, li chiameremo bagnini-pagliaccio). Anche loro impotenti, come tutti, davanti all'Onda. Ma al tempo stesso presuntuosi, avidi, sordi alle evidenze e ai moniti, incapaci, inconcludenti, improvvisati, litigiosi, inefficaci, esibizionisti, ammalati di protagonismo, impreparati, imprevedenti, inetti. Erano quelli che avevano aggiunto solo confusione al dramma, quelli che avevano acuito, invece di lenire, le sofferenze e i rischi già alti.

Perché un imponente fenomeno fisico non si può contrastare, certo che no, però si può esser previdenti, intelligenti, organizzati, reattivi, attenti; si può prevenire, arginare, impattare, alleviare. Oppure no.

Guardando la distruzione del presente, tutti pensarono che Rivaggioia sarebbe presto stata di nuovo viva (magari cambiando qualcosa, che nel frattempo l'Onda aveva scopercchiato costruzioni abusive o improvvisate, fogne non in regola, strade fatte male, insomma c'era da ricominciare con un altro passo; l'Onda aveva forse trascinato con sé distruzione ma anche un pizzico di saggezza).

Sì, Rivaggioia sarebbe tornata a splendere, magari meno opulenta, magari con meno affarismi (il che non faceva male); ce l'avrebbero fatta, con l'orgoglio e la tenacia di sempre, tutti insieme, sicuramente.

Ma con altrettanta sicurezza ai più fu chiaro che da lì in avanti non era il caso di affidarsi ancora a bagnini-pagliaccio.



{UNA PROPOSTA AL MESE

PAGAMENTO “DIRETTO” DELLA CASSA INTEGRAZIONE TRAMITE LE AZIENDE: una semplificazione operativa e un diverso orizzonte concettuale

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

In questo periodo di Covid, si discute molto di cassa integrazione e delle altre provvidenze rivolte alla popolazione lavorativa dipendente (vi è anche una fascia indipendente comunque bisognosa, ma qui vogliamo focalizzare il punto su un aspetto specifico).

Nella speranza che quanto stia succedendo serva non solo per ripartire, ma per ricominciare imparando dagli errori del passato (e, possibilmente, migliorando radicalmente), dedicheremo ad alcuni aspetti lavoristici alcune riflessioni (come facciamo da anni in questa rubrica, del resto, sperando che lassù qualcuno ci senta – che ci ami è difficile, per quello bisogna andare “molto più su”...).

Cos'è, in linea generale, la cassa integrazione? (sì, lo so che molti lettori lo sanno e conoscono buona parte delle nozioni introduttive che, seppur brevemente seguiranno, ma non ci abbandona la speranza di essere letti anche da qualche non addetto ai lavori – e poi, un'introduzione alla materia serve a pulire le idee). Essa è, tecnicamente, una “prestazione a sostegno del reddito”: in un periodo di “magra” più o meno contingente (scarsità di ordini, blocco aziendale – come per la Covid – riconversione produttiva etc.) vi è in un'azienda un calo di lavoro. Invece di licenziare tutti o parte del personale (con innumerevoli risvolti tragici, sia lato lavoratore (per ovvie ragioni), sia lato azienda, che perderebbe il tal modo le proprie maestranze fi-

delizzate e formate, la prestazione lavorativa viene “congelata” (sospesa) in tutto o in parte, e per questo periodo di sospensione il lavoratore riceve per sopravvivere un contributo dallo Stato per mezzo dell'Inps (per dirla sul generico, in realtà ci sono differenti enti preposti, ma di questo parleremo un'altra volta). Sì sopravvivere, perché il contributo non compensa mai lo stipendio perso, ed anzi più la retribuzione è alta più la distanza fra essa ed il sussidio di cassa integrazione aumenta.

Ma vi sono altri tipi di prestazione di sostegno, ricordiamo solo le più importanti: malattia, maternità, congedi parentali, permessi L. n. 104, assegni familiari. Anche queste intervengono in un momento di bisogno personale del lavoratore e per alleviarne le negative conseguenze economiche. Anche queste prestazioni sono in genere fornite da Inps attraverso il datore di lavoro, con il metodo del conguaglio, che funziona in questo modo: il datore di lavoro anticipa le prestazioni al lavoratore per conto di Inps e le recupera subitamente dai contributi che deve versare all'Istituto.

Questo meccanismo di conguaglio – ben funzionante nel suo insieme, malgrado alcune complessità burocratiche tipicamente italiote e a cui non sappiamo rinunciare – si applica in via normale anche alla cassa integrazione (d'ora in poi la chiameremo Cig per ►



semplicità, intendendo così genericamente tutti i trattamenti di cassa); il datore la anticipa e poi conguaglia con quanto deve all'Inps. Sennonché la Cig ha una particolarità: spesso non è uno o qualche lavoratore che percepisce la prestazione, ma l'azienda nel suo complesso (pensate alla chiusura Covid) o una parte considerevole: in tali casi può andare in crisi tutto il meccanismo economico e finanziario dell'azienda che quindi non potrebbe, come accade in via normale per le altre prestazioni, anticipare somme divenute considerevoli. In tal caso l'azienda può chiedere, documentando la propria situazione di difficoltà (ma ciò non è stato richiesto per la Covid, essendo evidente e palese il diffuso stato di crisi), il pagamento diretto da parte di Inps (e qui entriamo nel vivo della nostra proposta).

Se avete ancora un attimo di pazienza, faccio un piccolo "spiegone" di come funziona il pagamento diretto, enumerando una serie di passaggi (per citare solo i principali). Nota bene: quando dico "datore di lavoro" intendo in realtà per buona parte il consulente del lavoro che gestisce per lui gli adempimenti.

- a) Il datore di lavoro elabora le buste paga con le presenze del lavoratore (in cassa tutto il mese o per il minor periodo) facendo una serie di conteggi. E questo è quello che fa solitamente tutti i mesi quando paga lo stipendio.
- b) A fine mese il datore di lavoro manda i dati ad Inps utili per la pensione e per la posizione contributiva in genere di ciascun lavoratore (oltre che per diverse altre funzioni) con il flusso UniEmens. Anche questo è un fatto normale.
- c) Il datore di lavoro paga la parte di stipendio di sua spettanza a ciascun lavoratore.
- d) Il datore di lavoro paga contribuzione e ritenute fiscali di sua spettanza per il mese in questione.
(nota: anche le precedenti lettere c) e d) sono fatto normale, che avviene anche in caso di Cig; da qui in poi cominciano le eccezioni per il pagamento diretto).
- e) Il datore di lavoro trasferisce ad Inps una parte dei conteggi e delle presenze utili

all'Istituto (che altrimenti non saprebbe cosa è successo in azienda).

- f) Inps a sua volta elabora questi conteggi per capire cosa erogare al lavoratore in termini di Cig.
- g) Il datore di lavoro trasferisce (oltre a presenze e conteggi) una mole impressionante di dati ad Inps che riguardano ciascun lavoratore (dati anagrafici, composizione del nucleo familiare, indirizzo, Iban, trattenute sindacali, etc., etc.). Questi sono dati che il datore di lavoro ha e gestisce normalmente, ma Inps no (e quindi per sostituirsi nel pagamento al datore di lavoro ne ha bisogno). Le operazioni f) e g) vengono fatte con lo stesso modulo (si chiama SR41, sembra il nome di un aereo da guerra) ma concettualmente sono due operazioni diverse ed entrambe onerose.
- h) Inps in tal modo provvede ad effettuare il pagamento mese per mese sull'Iban di ciascun lavoratore.
- i) Inps come sostituto di imposta (erogatore di somme di lavoro dipendente o assimilato) trattiene le somme mensili e le versa; a fine anno rilascerà la CU per ciascun lavoratore. Questa dovrà essere sommata alla CU rilasciata dal datore di lavoro e genererà la necessità di una dichiarazione dei redditi o di una complessa operazione di conguaglio.

Mettiamo tutto questo in una ditta di 50 dipendenti ed osserviamo che, a fronte del pagamento diretto:

- il datore di lavoro (N.B. oltre al lavoro solito che non è diminuito), è onerato di 50 trasmissioni di presenze e conteggi ad Inps;
- il datore di lavoro è onerato altresì di 50 trasmissioni-*monstre* di dati relativi ai dipendenti;
- Inps deve sviluppare a sua volta conteggi per ciascuno dei 50 dipendenti;
- Inps deve processare il pagamento a ciascuno dei 50 dipendenti sul relativo Iban;
- Inps deve accreditare con procedura interna la contribuzione figurativa (sempre un onere per 50);
- Inps deve versare (o comunque accreditare) le ritenute fiscali operate sulla Cig erogata; ►



- Inps deve rilasciare 50 CU (oltre a quelle dell'azienda);
- l'Agenzia delle Entrate riceve ulteriori 50 CU, trasmesse dall'Inps;
- 50 dipendenti si devono porre il problema di come fare la dichiarazione dei redditi per la presenza di due CU nell'anno fiscale.

In una ditta di 50 dipendenti, come vedete, vi sono almeno 450 adempimenti in più del normale (suddivisi fra i vari soggetti) particolarmente onerosi perchè eccezionali e non ricorrenti, che – attenzione, attenzione – con il pagamento anticipato da parte dell'azienda non ci sarebbero.

Se la cassa prosegue diversi mesi o magari è a cavallo di un anno, tutte o una buona parte di queste operazioni si moltiplicano per ciascun mese e per ciascun anno; 450 operazioni aggiuntive sono pertanto solo quelle in cui la Cig è intervenuta nell'ambito di un solo mese di calendario.

Non è finita qui.

In casi di ricorso generalizzato alla Cig con pagamento diretto (è capitato qualche anno fa con una diffusa crisi economica, capita ora per la Covid), siccome la mole di dati che arriva ad Inps è enorme e i soldini ai lavoratori rischierebbero di arrivare ben dopo la morte per fame/inedia (le aziende, ricordate, sono bloccate perchè non hanno liquidità e quindi non possono anticipare), cosa si inventa lo Stato (con il geniale contributo di banche e sindacati)? L'anticipazione bancaria, cioè che il dipendente che ne necessita può chiedere a banche convenzionate, con costi (forse) calmierati (gratis non si fa nulla), una somma di anticipazione sulla "cassa che verrà" (sembra il titolo di una canzone del compianto Lucio Dalla ... suonerebbe tipo, "cara banca mi iscrivo, così mi mantengo un po'...).

Questo significa per ciascuno dei 50 dipendenti suddetti:

- l'apertura di un conto bancario *ad hoc*, se non hanno la fortuna di essere già nella banca giusta;
- da parte della ditta, 50 dichiarazioni, una per dipendente, ad attestare che ciascun dipendente ha fatto Cig e per quanto (fer-

- ma restando la responsabilità in solido se la Cig non viene erogata per errori di comunicazione ad Inps del datore di lavoro);
- l'apertura da parte della banca di 50 conti e di 50 posizioni da monitorare.

Fanno altri 200 adempimenti che sommati ai precedenti fanno 650 (per inciso: non dobbiamo dimenticare che questi passaggi hanno tutti *un costo*, di tempo, di stipendi, di oneri dei professionisti, di risorse umane statali, di errori; semplificazione è una parola che si sposa spesso con economicità). Sono sicuro di aver tralasciato qualcosa, 650 è da considerare un numero per difetto, ma siccome parlare di queste cose mi sviluppa un crescente senso di afflizione, se non peggio, spero mi perdonerete di aver tralasciato qualche passaggio.

Proviamo a ribaltare la cosa (ecco che arriva la proposta).

L'azienda non ha soldi, questo l'abbiamo detto ed è il punto di partenza, e quindi non può anticipare di suo, Ma... e se questi soldi le arrivassero da Inps? (è questa la nostra proposta, come tutte le cose semplici, ci si mette di più a spiegare il preambolo che ad arrivare al nocciolo della questione).

Inps potrebbe, sulla base dei dati generali di sospensione forniti dall'azienda, anticipare i soldi per tempo sul conto corrente aziendale (magari vincolandoli, per la ditta e anche per la banca, solo al pagamento delle indennità di cassa, non è certo una cosa impossibile), l'azienda anticiperebbe le relative indennità e complessivamente gli stipendi spettanti, che arriverebbero regolarmente (seppur diminuiti, come detto) ai lavoratori, l'azienda fornirebbe un rendiconto mensile, gli eventuali soldi avanzati tornerebbero ad Inps.

Riepiloghiamo i passaggi:

- comunicazione preventiva ad Inps da parte dell'azienda (1 operazione);
- erogazione da parte di Inps dei quattrini necessari sul conto aziendale (1 operazione);
- controllo della banca fra corrispondenza dei pagamenti di cassa ed utilizzo della somma vincolata (1 operazione);
- rendicontazione finale dell'utilizzo (1 opera- ➤





zione, anche no perché sarebbe fatta tramite UniEmens);

- eventuale restituzione dei soldi avanzati ad Inps (1 operazione, peraltro eventuale).

Le altre operazioni sono interamente assorbite da quelle fatte normalmente dal datore. Io so già che qualcuno sarà perplesso dal fatto di anticipare i soldi, immaginando che le aziende siano tutte brigate di banditi truffaldini (oddio, qualcuno di scorretto effettivamente c'è) che potrebbero appropriarsi dei soldi invece di darli ai lavoratori. Però, anche ora, a consuntivo, non viene fatto nessun accertamento se i soldi delle prestazioni siano effettivamente pagati o no. Su questo ci sono però responsabilità penali.

Inoltre, in alternativa al controllo della banca (che già avevamo previsto e che potrebbe avere efficacia), si potrebbe prevedere un'asserazione da parte di professionista abilitato, magari quando l'erogazione superasse un certo importo (un po' come il visto di conformità sui crediti in F24). Ai fini della semplificazione, accertamento della banca o del professionista, è sempre una sola operazione. E peraltro, si osservi, renderebbe il meccanismo complessivo più al sicuro da qualsiasi ipotesi frodatrice, anche rispetto all'attuale sistema.

Il tutto comporterebbe alcuni vantaggi (qui ipotizzati su 50 lavoratori, provate ad immaginare la cosa per 3 milioni di dipendenti):

- 4 o 5 operazioni contro (almeno) 650;
- snellezza del sistema;
- immediatezza del pagamento; l'attuale sistema, con il massimo della buona volontà, l'immediatezza non la assicura proprio: basta accertarsi di quante "mosche bianche" abbiano ricevuto i soldini promessi per "il 15 di aprile" (sic);
- sicurezza del sistema contro comportamenti ipoteticamente truffaldini (data l'asserazione professionale od il controllo bancario);
- mancati equivoci o disfunzioni derivanti dall'intreccio/scambio di dati (succede molto più spesso di quanto non si creda).

Su questo ultimo aspetto diciamo una cosa

che farà contenti gli amici che si occupano di *privacy*: la legge prevede che la movimentazione (specie telematica) ed il trattamento dei dati sia effettuato con principio di necessità (e, diremmo noi, di massima economicità organizzativa) proprio ad evitare che in ognuno di questi passaggi qualche dato si perda o si condivida in maniera impropria o addirittura venga più facilmente sottratto (per carità di patria, non entreremo qui nei vari *data breach* del sistema Inps denunciati negli scorsi giorni e nemmeno degli adempimenti *privacy* che aggiungerebbero altre incombenze a quelle, già ingenti, viste sopra).

Ma questa proposta sottende anche un principio filosofico-concettuale, che possiamo riassumere con una domanda: in un caso come questo, il rapporto da rafforzare è quello di lavoro (fra dipendente e azienda) o è quello di consumatore (banca-correntista) o ancora quello di utente (Inps-percettore di prestazione) o se vogliamo di cittadino garantito dallo Stato sempre e comunque?

Perché nel primo caso (che è aderente alla nostra proposta) si cercherebbe di costruire o rafforzare quella sinergia fra aziende e lavoratori che può essere foriera di una concertazione ed unità di intenti utile a ben altri scopi e ad una maturità complessiva del sistema produttivo, specie italiano, e di una cultura del lavoro in genere seria e proattiva. Viceversa, negli altri casi si continua ad insistere ideologicamente sulla contrapposizione fra impresa (che si farebbe gli affari suoi) e lavoratore che, abbandonato a se stesso, non può che rivolgersi allo Stato-Inps salvatore, al sindacato-protettore nonché, per assurdo, addirittura alle banche. Dietro a ciò, tutti i soggetti, politici e non, che di tale "missione" (inutile) si farebbero (indesiderati) apostoli. In un misto di populismo, affarismo, retorica, autocelebrazione (a vario titolo) dei predetti soggetti, di cui non vogliamo peraltro svilire la funzione, a patto che non assurga a tali livelli impropri e strumentali.

La Covid che ha chiuso il destino di diverse persone (sempre troppe, comunque), sia utile almeno ad aprire gli occhi (e la testa) ai tanti che restano.



ARGOMENTO

L'eterodirezione quale criterio decisivo della subordinazione

La Corte di Cassazione si è trovata ad affrontare una sentenza il cui argomento è da sempre oggetto di enormi dibattiti: la differenza tra rapporto di lavoro subordinato e collaborazione coordinata e continuativa.

Nel caso in esame, un lavoratore era ricorso in appello per dimostrare la natura subordinata del rapporto che lo legava all'azienda di cui era stato per tre anni direttore tecnico, sulla base di una co.co.co., e successivamente dipendente con qualifica di dirigente.

La sentenza in appello aveva rigettato i motivi di ricorso del lavoratore, poiché lo stesso non aveva provato il requisito essenziale della subordinazione, l'eterodirezione, in quanto non era stato rinvenuto alcun elemento relativo alle direttive ricevute dalla società, a fronte dell'allegazione datoriale di assenza di vincolo orario, di vincolo gerarchico e disciplinare.

Il lavoratore ricorreva in Cassazione, affermando il vincolo di subordinazione sulla base del suo inserimento stabile nell'organizzazione aziendale, relativamente al potere di rappresentanza nei confronti di terzi, alle funzioni commerciali nei confronti di ditte esterne ed a un potere direttivo, seppur limitato, nei confronti dei dipendenti. Inoltre, il lavoratore sottolineava come la collaborazione coordinata e continuativa fosse priva di progetto, per cui integrante a tutti gli effetti un rapporto di lavoro subordinato.

Infine, il ricorrente portava a conoscenza della Corte l'organigramma aziendale, in

cui veniva inserito quale responsabile di stabilimento ed in posizione sottordinata rispetto ai vertici gerarchici.

La Corte di Cassazione ha ribadito che il vincolo di subordinazione si fonda sulla verifica dell'assoggettamento del lavoratore, anche in forma lieve o attenuata, alle direttive, agli ordini e ai controlli del datore di lavoro, nonché del coordinamento dell'attività lavorativa in funzione dell'assetto organizzativo aziendale. Per tale verifica la Corte può utilizzare degli elementi sintomatici della situazione della subordinazione, come l'inserimento nell'organizzazione aziendale. Nel caso specifico, ai fini della configurazione del lavoro dirigenziale, la Corte deve valutare l'esistenza di una situazione di coordinamento funzionale della prestazione con gli obiettivi dell'organizzazione aziendale, idonea a ricondurre ai tratti distintivi della subordinazione. Il requisito della eterodirezione dell'attività rimane quindi il criterio decisivo per individuare la natura autonoma o subordinata del lavoro.

La Cassazione ha quindi rigettato il ricorso, poiché la Corte territoriale aveva correttamente ritenuto infondata la domanda di accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro, non essendo emerso alcun profilo che potesse integrare una pur attenuata eterodirezione del lavoratore ed essendo insufficiente, in quanto neutro, il solo elemento indiziario dell'inserimento nell'organizzazione imprenditoriale.

Cass., sez. Lavoro,
13 febbraio 2020, n. 3640

AUTORE
ALESSIA ADELARDI
Consulente del Lavoro in Milano



ARGOMENTO

Il premio di fedeltà rientra nel computo del Tfr

Nel caso di specie il dipendente chiede che venga riconosciuto il premio di fedeltà, definito dalla contrattazione collettiva, nel computo del trattamento di fine rapporto (Tfr).

La Corte territoriale di Venezia conferma la pronunzia resa dal Tribunale della stessa sede e accerta che il premio di fedeltà debba essere computato nella base di calcolo del Tfr in quanto trova la propria fonte nella protrazione dell'attività lavorativa per un certo lasso di tempo e ha i requisiti di dipendenza dallo svolgimento del rapporto di lavoro e di non occasionalità, inoltre, rileva altresì che nel Ccnl di applicazione non vi fossero elementi univoci e certi di esclusione del predetto premio dal Tfr.

Avverso tale decisione la società ricorre in Cassazione con due motivi, cui resiste la controparte.

La Corte di Cassazione rigetta il ricorso, ritenendo i motivi non fondati e condanna la parte ricorrente al pagamento delle spese processuali. La Società lamenta violazione e falsa applicazione dell'art. 2120 c.c. e del Ccnl Acri 1994 sul requisito di non occasionalità dell'erogazione del premio e

sull'assunto che dove la legge non accerti l'esclusione del premio dagli elementi che concorrono alla formazione della retribuzione utile ai fini del Tfr deve riconoscersi che tale esclusione discenda dalla norma contrattuale applicabile come nel suddetto caso. La Corte di merito è del tutto in linea con gli ormai granitici arresti giurisprudenziali nella materia e non intende discostarsene e ribadisce che è stato abbandonato il vecchio concetto di continuità ravvisabile nell'art. 2120, non rileva più la ripetibilità e/o frequenza delle erogazioni ma la qualità dell'emolumento corrisposto dando rilevanza al titolo dell'erogazione, ravvisando un collegamento tra un certo evento correlato al rapporto lavorativo e l'emolumento stesso. Da ultimo ritiene che l'interpretazione fornita dalla Corte territoriale sul contratto collettivo di applicazione del 1994 sia corretta per quanto riguarda l'identificazione della comune intenzione delle parti. Infatti, nel successivo Ccnl del 1999 le parti, a differenza della precedente contrattazione collettiva, definiscono la retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr con analitica elencazione dei singoli elementi utili.

Cass., sez. Lavoro,
13 febbraio 2020, n. 3625

AUTORE
VERONICA PAGANO
Consulente del Lavoro in Milano

ARGOMENTO

Reintegra del socio lavoratore e misura del risarcimento

Un'operatrice socio-sanitaria, socia lavoratrice di una cooperativa sociale, era stata licenziata disciplinarmente e, contestualmente, esclusa dalla cooperativa. La Corte d'Appello, riformando parzialmente la sentenza di primo grado, disponeva il reintegro della lavoratrice. Contestualmente la Corte condannava il datore di lavoro al risarcimento, ex art. 18, comma 4, Statuto dei Lavoratori, per un ammontare pari a 33 mensilità in quanto commisurato all'ultima retribuzione globale di fatto dal gior-

no del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegra.

La Corte di Cassazione è stata chiamata a pronunciarsi, in base al ricorso presentato dalla cooperativa datrice di lavoro, sulla normativa applicabile per la determinazione dell'indennità dovuta alla socia lavoratrice licenziata illegittimamente.

È opportuno rammentare che la disciplina della cooperazione, fino alla Legge n. 142 del 2001, era contenuta unicamente nelle norme del libro quinto del codice civile de-

Cass., sez. Lavoro,
15 gennaio 2020, n. 707

AUTORE
LUIGI DEGAN
Ricercatore del Centro Studi e Ricerche





dicato alle Società e dalla legge Basevi del 1947. Tuttavia la regolamentazione si era presto rilevata inadeguata rispetto alle evoluzioni della disciplina dettata in materia di rapporto di lavoro subordinato. Così nel 2001, la Legge 142, riformava la disciplina del lavoro in cooperativa ispirandosi al criterio della coesistenza, in capo al lavoratore, di due rapporti contrattuali distinti con la società cooperativa, uno di società e uno di lavoro. E coerentemente affermava che ai soci lavoratori di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato si applicasse la legge 20 maggio 1970, n. 300, ossia lo Statuto dei Lavoratori.

Tuttavia, in base alla disciplina del 2001, al socio lavoratore illegittimamente licenziato non si applica la tutela prevista dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori quando - col cessare del rapporto di lavoro - cessi anche il rapporto associativo.

Nel caso di specie la giurisprudenza ha riconosciuto l'applicazione dell'art. 18 St. Lav., benché fosse venuta meno anche la qualità di socio, in quanto la delibera di esclusione dalla cooperativa era stata dichiarata illegittima.

Pur riconoscendo l'applicabilità dell'art. 18 St. Lav., la Corte di Appello di Bologna aveva però applicato la disciplina lì contenuta nella formulazione precedente alla modifica avvenuta nel 2012 con la Legge n. 92 (c.d.

riforma del lavoro Fornero) che prevedeva che la misura dell'indennità risarcitoria non potesse comunque superare le dodici mensilità della retribuzione globale di fatto.

La Corte di Cassazione - ricordando che la Legge n. 142 del 2001 intendeva equiparare la posizione dei soci lavoratori agli altri lavoratori - ha ritenuto che il rinvio alla disciplina dello Statuto dei Lavoratori debba considerarsi formale e non materiale - ossia non debba intendersi come un rinvio alla disciplina come cristallizzata al momento di entrata in vigore della Legge n. 142 - in quanto ciò determinerebbe una disparità di trattamento tra i lavoratori.

Così la Suprema Corte ha cassato la sentenza impugnata nella parte in cui ha condannato la cooperativa al pagamento di una indennità risarcitoria in applicazione dell'art. 18 della Legge n. 300 del 1970 nella formulazione esistente al momento di entrata in vigore della Legge n. 142 del 2001 invece di quella in vigore all'epoca del licenziamento che, in ragione della modifica apportata dalla c.d. riforma del lavoro Fornero, prevede che la misura dell'indennità risarcitoria spettante al lavoratore in caso di licenziamento illegittimo non possa superare le 12 mensilità della retribuzione globale di fatto.

ARGOMENTO

Distacco transnazionale: la solidarietà nell'appalto non si estende automaticamente all'ambito contributivo

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 4625 del 21 febbraio 2020, ha rigettato il ricorso proposto dall'Inps circa una richiesta di contribuzione destinata ad un'azienda italiana per omesso pagamento di contribuzione previdenziale riferita a lavoratori stranieri distaccati presso di essa.

I fatti di causa, risalenti ad un contratto di appalto siglato nel 2003 tra un'azienda appaltante italiana ed un'azienda appaltatrice

rumena, vedono i lavoratori di quest'ultima - anch'essi di nazionalità rumena - prestare la propria opera presso l'azienda italiana nell'ambito di un appalto avente ad oggetto la fornitura, da parte della società rumena, di costruzioni di legno realizzate in Romania ed assemblate in Italia.

A fronte dell'omesso versamento dei contributi previdenziali in Italia per i lavoratori impegnati nell'appalto, l'Inps emanava una

Cass., sez. Lavoro,
21 febbraio 2020, n. 4625

AUTORE
ANDREA DI NINO
Consulente del Lavoro in Milano





cartella esattoriale con la quale era stato ingiunto alla società italiana il pagamento di contribuzione previdenziale sulla base degli avvenuti accertamenti ispettivi.

Il principio ispiratore cui l'Istituto si rifaceva è quello della territorialità del diritto, che l'art. 37 del Regio Decreto Legge n. 1827/1935 esprime nell'obbligo delle "assicurazioni per l'invalidità e per la vecchiaia, per la tubercolosi e per la disoccupazione involontaria [...] per le persone di ambo i sessi e di qualsiasi nazionalità che abbiano compiuto l'età di 15 anni e non superata quella di 65 anni, e che prestino lavoro retribuito alle dipendenze di altri".

La Corte di Appello di Perugia aveva ritenuto insussistente l'obbligo contributivo in ragione dell'infondatezza della tesi dell'Inps, secondo la quale tale obbligo sarebbe derivato dalla responsabilità solidale dell'appaltante e dell'appaltatore transnazionale. Difatti, tale solidarietà comprende soltanto le obbligazioni verso i lavoratori dell'appaltatore estero per quanto concerne le retribuzioni e le condizioni di lavoro. Nella defini-

zione di "condizioni di lavoro" non rientra, ad avviso della Corte territoriale, l'obbligo del versamento contributivo in assenza di espressa previsione normativa.

La Corte di Cassazione dunque osserva come, nel caso di impiego di lavoratori stranieri extracomunitari distaccati presso azienda italiana, quest'ultima sia tenuta al pagamento dei contributi ai sensi della normativa italiana solo quando la prestazione di lavoro presenti i caratteri della stabilità e dell'esclusività.

Il ricorso dell'Inps viene dunque rigettato, posto che al principio generale della territorialità della legge previdenziale può derogare la fattispecie del distacco, dando eccezionale applicazione al regime previdenziale del Paese di provenienza del lavoratore per un determinato periodo, secondo quanto previsto dai singoli accordi, nel caso in cui il datore di lavoro estero eserciti abitualmente le sue attività nel proprio Paese e sussista, in definitiva, uno stretto legame organico tra questo ed il lavoratore impiegato nell'appalto.

ARGOMENTO

Licenziamento disciplinare e conseguenze del difetto assoluto di motivazione

Il 7 giugno 2017 veniva intimato il licenziamento a conclusione della procedura disciplinare eseguita nei confronti di un dipendente che, a seguito del rifiuto datoriale di concessione del periodo feriale nel mese di agosto, aveva affermato "Io non ho nulla da perdere. Se mi faccio male io, non mi faccio male da solo".

Seguiva l'impugnazione del recesso presso il Tribunale di Fermo, il quale procedeva all'annullamento del licenziamento per insussistenza del fatto contestato e alla condanna alla reintegra, e il successivo reclamo principale dell'azienda e incidentale del lavoratore presso la Corte di Appello di Ancona, che si concludevano con la sentenza del 21 maggio 2018 e il rigetto di entrambe le istanze.

La Corte di Appello, nell'asseverare la decisione del Tribunale, confermava la violazione del principio di immutabilità della causa addotta nel procedimento disciplinare, poichè le circostanze dichiarate nella lettera di licenziamento erano ulteriori e differenti rispetto a quelle rappresentate nella prima fase di contestazione.

Infatti, mentre nella lettera di contestazione disciplinare era riportata testualmente l'affermazione del lavoratore sopra menzionata e una generica allusione ad altre "frasi sconvenienti", solamente nella successiva lettera di licenziamento, e soprattutto durante il dibattimento in aula, erano stati specificati "riferimenti a ricatti, ulteriori affermazioni sconvenienti, ingiuriose e diffamanti" cui pri- ➤

Cass., sez. Lavoro,
24 febbraio 2020, n. 4879

AUTORE
ROBERTA SIMONE
Consulente del Lavoro in Milano





ma solo si alludeva, e in modo generico, nella lettera di contestazione.

In Appello veniva dunque confermato che il recesso datoriale era *“viziato in radice, per insussistenza giuridica dei fatti e per violazione del diritto di difesa nel procedimento disciplinare”* di cui all'art. 7 della L. n. 300/1970.

Il successivo procedimento in Corte di Cassazione si avvia su istanza del datore di lavoro il quale sostiene di aver correttamente assolto all'obbligo motivazionale richiesto ai fini della validità del procedimento ritenendo a tal fine sufficiente il riferimento al punto 4 della contestazione ove, benché *“non ne era stato specificato l'esatto contenuto”*, era comunque stato fatto cenno a *“frasi sconvenienti proferite”* dal dipendente.

Ritiene infatti che sia possibile dimostrare successivamente *“la sussistenza di ragioni sostanziali di giustificazione del licenziamento e quindi l'insussistenza di presupposti per tutele ulteriori”*, posto che i fatti posti alla base del licenziamento non devono limitarsi a quelli dedotti nella lettera di contestazione ma possano anche riferirsi a *“qualunque fatto dedotto dal datore di lavoro anche nel corso del giudizio ed, in particolare, anche nella sua memoria difensiva di prima costituzione”*, così come era avvenuto nel caso di specie, giacché il dettaglio delle motivazioni del licenziamento era stato inserito nella memoria difensiva prodotta in giudizio il 6 settembre 2017.

Ad ogni modo, laddove si volesse comunque ritenere il licenziamento viziato da difetto di giustificazione, la società ritiene applicabile la tutela esclusivamente indennitaria e non anche reintegratoria, in applicazione dell'art. 3, comma 1, D.lgs. n. 23/2015, che prevede il pagamento di un'indennità pari a due mensilità per ogni anno di servizio.

La Corte di Cassazione anzitutto puntualizza che – ai fini della corretta individuazione del regime di tutela applicabile – rileva la data di assunzione del lavoratore, pertanto trattandosi di assunzione avvenuta in data 2 luglio 2012 non può trovare applicazione la disciplina di cui al D.lgs. n. 23/2015 ma

quella di cui alla L. n. 92/2012.

Tuttavia, non è questione prioritaria l'individuazione della corretta normativa applicabile, mentre lo è individuare se nella fattispecie esaminata sia ravvisabile una semplice violazione o il difetto assoluto di motivazione.

Qualora il licenziamento sia giudicato **inefficace per violazione del requisito della motivazione** (art. 2, co. 2, L. n. 604/966, art. 7, L. n. 92/2012, art. 7, L. n. 604/966) l'art. 18, comma 6, della L. n. 300/70 prevede l'attribuzione di un'indennità risarcitoria omnicomprensiva tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, mentre l'art. 4, D.lgs. n. 23/2015 prevede l'erogazione di un'indennità *“pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità”*.

Qualora il licenziamento risulti formalmente viziato, ma non ingiustificato, trova dunque *“applicazione una sanzione indennitaria (sempre sostitutiva del posto di lavoro) ridotta”* e variabile *“tenuto conto della gravità della violazione formale commessa”* (art. 18, co. 6, L. n. 300/1970) e differenziata a seconda della normativa applicabile.

Ma laddove sia accertato, su domanda del lavoratore, il **difetto assoluto di giustificazione del licenziamento** è prevista la nullità del recesso e la tutela reintegratoria di cui ai commi 4, 5 o 7 dell'art. 18, L. n. 300/1970, o l'eventuale tutela indennitaria sostitutiva.

Nel caso in esame, è parso evidente che *“l'esigenza di riconoscere idonee garanzie di difesa al lavoratore in sede di giustificazioni”* sia venuta meno poiché *“il fatto, la cui sussistenza o insussistenza deve essere accertata in giudizio”* non era *“delineato nei suoi esatti termini e contorni in sede di contestazione”*: la lettera di contestazione conteneva riferimenti generici ai fatti oggetto di contestazione, tali da non consentire un'effettiva conoscenza da parte del lavoratore.

A nulla rileva che il contenuto della contestazione sia stato meglio precisato in sede ➤





di licenziamento e nel corso del dibattimento processuale, sedi tardive per poter consentire al dipendente un efficace e tempestivo diritto di difesa.

Da ciò ne consegue che, confermando le decisioni del Tribunale e della Corte di Appello e in ossequio a quanto già statuito in una prece-

dente sentenza di Cassazione (n. 25745 del 14 dicembre 2016), “*in tema di licenziamento disciplinare, il radicale difetto di contestazione dell’infrazione determina l’inesistenza dell’intero procedimento, e non solo l’inosservanza delle norme che lo disciplinano, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria*”.

ARGOMENTO

Attività sporadica del lavoratore che può decidere di accettare o meno i compiti svolti saltuariamente: non è rapporto di lavoro subordinato

La configurazione della subordinazione in un rapporto di lavoro deve essere provata da parte del dipendente, dimostrando che l’attività svolta non fosse saltuaria e che il lavoratore non avesse la possibilità di decidere se accettarla o meno.

Nella causa in questione, in modo particolare, la lavoratrice svolgeva l’attività di autotrasportatrice, eseguita per un lungo tragitto in giro per l’Europa, accanto al marito, come lavoratrice autonoma.

Successivamente, la lavoratrice aveva stipulato con la stessa azienda di autotrasporti un contratto di lavoro subordinato, con apposizione di patto in prova.

Questo secondo rapporto si era concluso con la rescissione del contratto da parte dell’azienda per mancato superamento della prova.

La lavoratrice impugnava il licenziamento chiedendo il riconoscimento del rapporto di lavoro subordinato fin dal primo rapporto, ma la Corte di primo grado non riconosceva la subordinazione al rapporto e respingeva la domanda della lavoratrice.

La lavoratrice impugnava la prima sentenza, ma anche in secondo grado la Corte di merito riteneva non provata, a causa della lacunosità della prova testimoniale, l’esistenza di un rapporto di lavoro subordinato. La prestazione dedotta, infatti, sarebbe consistita in un unico viaggio, sia pure svol-

tosì nell’arco di diversi giorni e con varie tappe in diverse località italiane ed europee, per cui non erano riconoscibili nella fattispecie gli elementi distintivi della subordinazione, rappresentati dallo stabile inserimento della lavoratrice nell’organizzazione produttiva, dal carattere continuo della prestazione, dalla etero direzione. La Corte, altresì, osservava che il contratto a tempo determinato stipulato in seguito tra le parti, aveva natura novativa rispetto ad un eventuale pregresso rapporto di lavoro subordinato, per cui in ogni caso si doveva ritenere la validità del medesimo.

Impugnava nuovamente la lavoratrice sulla base di nove motivi, attinenti alla prova dell’effettività della prestazione lavorativa prima della formalizzazione del rapporto a tempo determinato, nonché alla motivazione sussidiaria della sentenza impugnata, basata sulla natura novativa di quest’ultimo contratto.

Tuttavia, anche la Suprema Corte conferma i giudizi di primo e secondo grado, ritenendo dunque infondato il ricorso.

La lavoratrice, impugnando la sentenza che escludeva la subordinazione, sosteneva che la Corte territoriale non aveva considerato che nell’autotrasporto il posto di lavoro è il camion e che tutto il lavoro si compie in trasferta. La lavoratrice valorizzava il fatto che i trasporti erano eseguiti per conto della ►

Cass., sez. Lavoro,
17 febbraio 2020, n. 3912

AUTORE
ELENA PELLEGGATTA
Consulente del Lavoro in Milano

ditta, cui il mezzo apparteneva, che le direttive in ordine ai luoghi di carico e scarico, ai tempi di consegna e alle destinazioni erano impartite ovviamente sempre dalla ditta, la permanenza sul mezzo aziendale per tutta la durata del periodo in questione, la molteplicità dei viaggi, e il fatto che la ricorrente non disponeva di alcun mezzo aziendale e non aveva assunto alcun rischio d'impresa. Tuttavia, queste considerazioni non erano idonee a scalfire la statuizione sul punto della sentenza impugnata, che secondo la Corte di Cassazione era corretta nella sua affermazione in diritto secondo la quale per caratterizzare un rapporto di lavoro a tempo indeterminato occorre considerare lo stabile inserimento del lavoratore nell'organizzazione produttiva, il carattere continuo della prestazione ed una "effettiva eterodirezione", anche in tema di trasporto su strada. Spettava poi al giudice del merito accertare il comportamento tenuto dalle parti nell'attuazione del rapporto di lavoro al fine della conseguente qualificazione dello stesso come lavoro autonomo ovvero come lavoro subordinato e la relativa valu-

tazione non era censurabile in Cassazione ove correttamente ed adeguatamente motivata. Nel caso specifico quindi la Corte territoriale era giunta alla conclusione che, esaminando le caratteristiche del lavoro prestato dalla ricorrente secondo le sue stesse allegazioni, in particolare l'essersi trattato di un unico seppur lungo viaggio di andata e ritorno, sia pure con varie tappe intermedie, non erano riconoscibili le caratteristiche del lavoro subordinato.

Rigettava pertanto la Suprema Corte l'impugnazione, concludendo che la prestazione di guida per autotrasporto poteva svolgersi sia in regime di lavoro autonomo che in regime di lavoro subordinato, ma la sporadicità dell'attività prestata e l'affidamento di compiti saltuariamente svolti, secondo indicazioni di massima e con possibilità del lavoratore di accettarli o meno, erano idonei ad escludere la configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato, denotando tali aspetti la mancanza di eterodirezione e dell'inserimento stabile e costante del lavoratore nella compagine organizzativa aziendale.

ARGOMENTO

Infortunio sul lavoro: obbligo del committente che partecipa attivamente alla realizzazione dell'opera di controllare direttamente le condizioni di sicurezza sul cantiere

La Corte di Appello di Venezia aveva condannato il datore di lavoro e i committenti-appaltanti per mancata valutazione delle attività concorrenti e delle forniture messe a disposizione ai lavoratori, con conseguente decesso di un lavoratore, rimasto carbonizzato nell'incendio verificatosi all'interno del doppio fondo della nave in costruzione, avvenuto per la presenza di ossigeno e di scintille causate dalla smerigliatrice usata per eliminare le vernici.

Avverso tale sentenza anche il datore di lavoro propone tempestivo ricorso per Cassazione, motivando violazione del principio

di chiarezza e precisione dell'imputazione, in quanto la fiamma era stata provocata dalla concentrazione di ossigeno all'interno del gavone, senza applicare l'art. 7 del D.lgs n. 626 del 1994, ai sensi del quale l'obbligo del committente di promuovere la cooperazione ed il coordinamento non si estende ai rischi specifici dell'attività dell'impresa appaltatrice o dei singoli lavoratori autonomi, posto che il lavoratore aveva avuto una condotta altamente imprudente nell'uso dell'ossigeno all'interno dell'ambiente angusto. La Cassazione invece, conferma che la responsabilità del datore di lavoro è fondata ➤

Cass., sez. Penale,
7 febbraio 2020, n. 5113

AUTORE
ANGELA LAVAZZA
Consulente del Lavoro in Milano



sulla mancata messa a disposizione di sistemi di areazione, nonostante le condizioni ed i luoghi di lavoro, omissione causalmente rilevante rispetto all'incendio, da cui è derivata la morte del lavoratore che, sebbene avesse avuto una condotta imprudente, la stessa trarrebbe origine proprio nell'assenza di adeguati sistemi di areazione.

La responsabilità della società committente, datore di lavoro, risulta pertanto fondata sull'obbligo specifico assunto in base ai contratti conclusi con la società appaltatrice oltre che dall'evidente ingerenza della stessa in quanto tramite i propri capi-cantiere dirigeva le lavorazioni eseguite dalle imprese

appaltatrici. Conferma la Cassazione che, in tema di infortunio sul lavoro, il contratto di appalto non solleva da precise e dirette responsabilità il committente allorché lo stesso assuma una partecipazione attiva nella conduzione e realizzazione dell'opera, in quanto, in tal caso, rimane destinatario degli obblighi assunti dall'appaltatore, compreso quello di controllare direttamente le condizioni di sicurezza del cantiere.

In conclusione, la sentenza viene annullata per essere il reato estinto per morte dell'imputato e il ricorso rigettato con condanna dei ricorrenti al pagamento delle spese processuali.

ARGOMENTO

Nessun limite alla liquidazione del trattamento di fine rapporto in favore del cessionario se il pignoramento è successivo ad un contratto di finanziamento già in essere

Con la presente pronuncia la Corte di Cassazione ribadisce un principio già consolidato secondo il quale il trattamento di fine rapporto, nel caso di cessazione di un lavoratore che abbia contratto un finanziamento contro quote dello stipendio, concorre interamente al saldo del debito residuo per cessione, non soggiacendo quindi, a differenza degli altri emolumenti, ad alcun limite di prelievo.

Nel caso in esame i giudici del merito hanno erroneamente interpretato le norme poste a base della materia, affermando in due gradi di giudizio l'applicazione anche al trattamento di fine rapporto del limite di prelievo di un quinto.

Il comma 2 dell'articolo 52 del D.P.R. 5 gennaio 1950, n. 180 sancisce espressamente che il trattamento di fine rapporto non soggiace a tale limite. Non solo, il comma 3 dell'articolo 43 del medesimo decreto stabilisce che in caso di cessazione del rapporto di lavoro,

la somma liquidata a titolo di "indennità", cui può ricondursi, per espressa interpretazione della Corte, anche il trattamento di fine rapporto, è "ritenuta fino a concorrenza dell'intero residuo debito per cessione".

In ultimo, in sentenza si pone l'attenzione anche sul momento temporale in cui si perfeziona il contratto di cessione: questo ha natura consensuale, pertanto per la sua validità è sufficiente lo scambio del consenso tra cedente e cessionario, che rende quest'ultimo unico legittimato a pretendere la prestazione. Per tali motivi, e non essendo stato eccepito l'articolo 2914 c.c., secondo il quale non deve trovare pregiudizio il creditore pignorante per cessioni notificate successivamente al pignoramento, la Corte di Cassazione accoglie il ricorso della società, che in qualità di debitore ceduto aveva correttamente trattenuto l'intero trattamento di fine rapporto accantonato dal lavoratore a saldo del finanziamento contratto per cessione.

Cass., sez. Lavoro,
17 febbraio 2020, n. 3913

AUTORE
CLARISSA MURATORI
Consulente del Lavoro in Milano



ARGOMENTO

Abbandono del posto di lavoro: legittimo il licenziamento per giusta causa

La Corte d'Appello di L'Aquila respingeva il gravame proposto dal lavoratore avverso la decisione del Tribunale di Lanciano, che aveva respinto la sua domanda di accertamento della illegittimità del licenziamento intimatogli per giusta causa.

La condotta ascritta al lavoratore si sostanziava nell'abbandono del posto di lavoro, nell'aver lo stesso, con fare intimidatorio e violento, appoggiato la propria testa contro quella del responsabile *Shift Manager* con chiaro intento di minaccia fisica e nell'aver, in presenza di colleghi, gettato via, con fare rabbioso, una pistola per la spruzzatura del sigillante, rischiando di colpire con tale strumento di lavoro gli altri lavoratori presenti nell'area.

Era stato provato che il lavoratore, in stato di alterazione, come detto, aveva con la propria testa spinto con fare minaccioso quella dello *shift manager*.

Erano disattese dalla Corte le ulteriori censure con le quali si mirava a minimizzare il comportamento del lavoratore, che aveva assunto le caratteristiche, per il contenuto aggressivo non solo verbale ma anche fisico, di sfida e disprezzo, con travalicamento dei limiti di correttezza, per assumere i caratteri di una condotta sicuramente riprovevole, integrante una negazione pubblica e palese del dovere di obbedienza ed una sfida aperta al potere direzionale del superiore, idonea a ledere il vincolo fiduciario e tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

Infondato era ritenuto anche il motivo con il quale si chiedeva che la condotta venisse qualificata come di lieve insubordinazione, idonea a giustificare l'applicazione di una sanzione meramente conservativa.

Il lavoratore domanda la cassazione di tale decisione, cui resiste, con controricorso, la società.

La Suprema Corte ritiene la motivazione sussistente e non meramente apparente come denunciato dal lavoratore; l'esame delle circostanze processuali effettuata è idonea, invero,

a dare contezza dell'*iter* logico argomentativo seguito dalla Corte di merito nel pervenire alla soluzione adottata, essendo peraltro coerente sviluppo di quanto argomentato nella sentenza nell'individuazione dei caratteri della condotta rilevanti sia sotto il profilo soggettivo, che oggettivo, e della gravità necessaria e sufficiente a compromettere in modo irreparabile il vincolo fiduciario.

Non si verte nell'ipotesi di una violazione del "minimo costituzionale" richiesto dall'art. 111, sesto comma, Cost., individuabile nei casi che si convertono in violazione dell'art. 132, secondo comma n. 4, c.p.c. e danno luogo a nullità della sentenza, di "mancanza della motivazione quale requisito essenziale del provvedimento giurisdizionale", di "motivazione apparente", di "manifesta ed irriducibile contraddittorietà" e di "motivazione perplessa od incomprensibile", alla cui esclusiva verifica è attualmente circoscritto il sindacato di legittimità sulla motivazione (Cass. 12 ottobre 2017, n. 23940).

In tema di licenziamento disciplinare o per giusta causa, la valutazione della gravità del fatto in relazione al venir meno del rapporto fiduciario che deve sussistere tra le parti, non va operata in astratto bensì con riferimento agli aspetti concreti afferenti alla natura e alla qualità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidabilità richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, nonché alla portata soggettiva del fatto, ossia alle circostanze del suo verificarsi, ai motivi e all'intensità dell'elemento intenzionale o di quello colposo; l'onere della prova del fatto contestato al lavoratore, che spetta al datore di lavoro, deve riguardare quindi la sussistenza di una grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro ed, in particolare, di quello fiduciario. Infine, come dalla Suprema Corte più volte affermato, privilegiando una nozione ampia di insubordinazione, quest'ultima, nell'ambito del rapporto di lavoro subordi-

Cass., sez. Lavoro,
11 febbraio 2020, n. 3277

AUTORE

LUCIANA MARI
Consulente del Lavoro in Milano





nato, non può essere limitata al rifiuto di adempimento delle disposizioni dei superiori (e dunque ancorata, attraverso una lettura letterale, alla violazione dell'art. 2104, co. 2, c.c.), ma implica necessariamente anche qualsiasi altro comportamento atto a pre-

giudicare l'esecuzione ed il corretto svolgimento di dette disposizioni nel quadro della organizzazione aziendale.

La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità.

ARGOMENTO

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo: l'onere della prova relativo all'impossibilità di *repêchage* grava esclusivamente sul datore di lavoro

La Corte di appello di Napoli aveva accolto parzialmente il ricorso avverso la sentenza di primo grado promossa dalla preside di una scuola privata licenziata per giustificato motivo oggettivo dall'Istituto scolastico (datore di lavoro), ritenendo non genuina la soppressione della posizione lavorativa e accertando il mancato assolvimento dell'obbligo di *repêchage* da parte del datore di lavoro. Per queste ragioni annullava il licenziamento, ordinando la reintegra della lavoratrice e condannando il datore al risarcimento del danno.

L'Istituto datore di lavoro proponeva ricorso per Cassazione sulla base dell'erronea interpretazione ed applicazione da parte della Corte territoriale sia della nozione legale di "giustificato motivo oggettivo" sia dell'obbligo di *repêchage*, il quale, sulla base di precedente sentenza della Corte (n. 9467 del 2016) non andrebbe inteso come esclusivamente a carico del datore di lavoro, esigendo dal lavoratore che impugni il licenziamento una collaborazione mediante l'allegazione dell'esistenza di altri posti di lavoro nei quali il medesimo poteva essere utilmente ricollocato.

La decisione della Corte si può così riassumere: la Corte riconosce in ordine al primo aspetto l'erroneità della sentenza impugnata in quanto, come da sua consolidata giurisprudenza, rientra nel concetto di giustificato motivo oggettivo di licenziamento qualsiasi mutamento dell'assetto riorganizzativo, ivi compreso quello attuato per la più economica gestione dell'impresa da cui derivi la soppres-

sione di una posizione lavorativa, senza che sia necessario che vengano soppresse le mansioni già assegnate al dipendente licenziato, ben potendo le stesse essere anche solo diversamente ripartite tra gli altri soggetti.

Al contrario, la corte ritiene non fondate le doglianze di parte datoriale riferite all'obbligo di *repêchage*, dovendosi ritenere definitivamente superato l'orientamento giurisprudenziale secondo cui vi era una divaricazione tra onere di allegazione e onere probatorio, per cui spettava rispettivamente al lavoratore l'onere di segnalare una sua possibile ricollocazione nell'ambito dell'assetto organizzativo aziendale e al datore la prova negativa dell'impossibilità di dare seguito a detta ipotesi.

Il predetto principio infatti contrasta sia con i fondamenti del diritto processuale, secondo cui gli oneri di allegazione e prova non possono che incombere sulla medesima parte, sia con l'art. 5 della L. n. 604/1966, secondo cui l'onere della prova circa l'impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni analoghe a quelle svolte in precedenza è posto a carico della parte datoriale, con esclusione di ogni incombenza, anche solo in via mediata, a carico del prestatore.

Ne consegue, dunque, che attualmente grava solo sul datore provare l'impossibilità della ricollocazione del dipendente destinatario del recesso per g.m.o.

Applicando tali principi la Suprema Corte rigetta il ricorso dell'Istituto datore, condannandolo al pagamento della metà delle spese processuali.

Cass., sez. Lavoro,
30 gennaio 2020, n. 2234

AUTORE
PATRIZIA MASI
Consulente del Lavoro in Milano



ARGOMENTO

Rito Fornero e limiti dimensionali - CIGS e principio di uguaglianza nei criteri di scelta

La Corte di Appello di Milano respingeva il reclamo, proposto dal datore di lavoro, avverso la pronuncia resa dal Tribunale della stessa sede che aveva confermato la declaratoria di illegittimità dei licenziamenti intimati per giustificato motivo oggettivo. A fondamento della decisione i giudici di seconde cure rilevavano:

- 1) l'originario ricorso era stato correttamente proposto dai lavoratori nelle forme previste dalla L. n. 92 del 2012, art. 1, comma 48 e ss., avendo il giudizio ad oggetto una impugnativa di licenziamento con richiesta di applicazione dell'art. 18 St. lav.: ciò era sufficiente per incardinare il processo con il rito cd. "Fornero" a prescindere dalla fondatezza delle allegazioni circa il possesso del requisito dimensionale, contestato poi dalla società, per avviare la procedura del licenziamento collettivo;
- 2) nel caso di specie, trovava applicazione la L. n. 223 del 1991, art. 4, co. 1, per cui il datore di lavoro, trovandosi nelle condizioni di ammissione al programma di CIGS, allorquando decise di licenziare una parte del suo personale, avrebbe dovuto necessariamente avviare la procedura di licenziamento previsto dallo stesso art. 4 citato, pena la incostituzionalità dello stesso per violazione del principio di uguaglianza rispetto alla omogenea situazione in cui all'esito del programma il requisito dimensionale era ancora sussistente.

Avverso la decisione di secondo grado propone ricorso in Cassazione il datore di lavoro.

Con un primo motivo la società denuncia, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 3, la violazione e falsa applicazione di legge in relazione alla legge Fornero e art. 18 dello Statuto dei lavoratori perchè la Corte di Appello aveva erroneamente, in sostanza, adottando come unico criterio il vaglio di ammissibilità della tipologia della domanda, vanificato "l'introduzione dei requisiti minimi dimensionali di impresa", rendendo il cd. rito "Fornero" applicabile a qualsivoglia tipologia di impresa.

Con un secondo motivo si censura, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 3, la violazione e falsa applicazione di legge in relazione alla L. n. 223 del 1991, art. 4, commi 1 e 2, per avere la Corte di Appello trasformato una facoltà in obbligo, così applicando erroneamente tale disposizione che andava letta in combinato disposto con l'art. 24 della stessa legge che limita l'operatività della L. n. 223 del 1991, alle sole imprese che occupano più di quindici dipendenti.

Il primo motivo non è fondato: la sentenza gravata è conforme all'orientamento di legittimità (Cass. n. 17775 del 2016; Cass. n. 30433 del 2018), cui si intende dare seguito, secondo il quale ad incidere sulla applicazione del rito cd. "Fornero" è la istanza di applicazione delle tutele previste dalla L. n. 300 del 1970, art. 18, a prescindere dalla fondatezza delle allegazioni che possono riguardare la effettiva titolarità del rapporto ovvero, come nel caso di specie, la sussistenza del requisito dimensionale, restando pur sempre salva la successiva verifica dell'applicabilità della tutela sostanziale ai fini del merito.

Il secondo motivo è infondato: la tesi della ricorrente – secondo cui la verifica del requisito dimensionale, ai fini dell'operatività della L. n. 223 del 1991, deve essere effettuata – nella ipotesi di ammissione della azienda al trattamento straordinario di integrazione salariale ai sensi della L. n. 223 del 1991, art. 4, comma 1, al momento dell'attuazione del programma, allorquando non si ritiene di potere assicurare il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non potere ricorrere a misure alternative – è stata correttamente respinta dalla Corte territoriale.

Sotto il profilo metodologico, infine, alcun appunto può muoversi alla decisione impugnata allorquando la Corte di merito, ponendosi dubbi di legittimità costituzionale delle disposizioni in commento (L. n. 223 del 1991, artt. 1, 4 e 24) in ordine alla ipotizzabile violazione del principio di uguaglianza, ►

Cass., sez. Lavoro,
6 febbraio 2020, n. 5240

AUTORE
STEFANO GUGLIELMI
Consulente del Lavoro in Milano



qualora avesse aderito alla citata tesi della ricorrente, ha risolto il problema interpretativo non sollevando questione di legittimità costituzionale ma fornendo una interpretazione costituzionalmente orientata delle norme. Infatti, la Corte Costituzionale ha più volte affermato che al “*giudice non è precluso, nell’esercizio dei suoi poteri interpretativi che*

gli sono propri e che non richiedono alcun avallo costituzionale, pervenire ad una lettura secundum constitutionem anche in presenza di un orientamento giurisprudenziale univoco” (tra le altre Corte Cost. ord. n. 3 del 2002 e ord. n. 252 del 2005). Alla stregua di quanto sopra esposto il ricorso deve essere rigettato.

ARGOMENTO

Mero passaggio di personale o trasferimento d’azienda?

La Corte d’Appello di Torino respinge il reclamo proposto dalla società (*omissis*) S.r.l contro la sentenza di primo grado che aveva confermato l’ordinanza con cui era stata dichiarata l’illegittimità del licenziamento collettivo intimato da quest’ultima ai lavoratori nel 2016.

La Corte territoriale ha accertato che la fattispecie “subentro nell’appalto” fosse da ricondurre alla disciplina del trasferimento di azienda in quanto non si è trattato solo di passaggio del personale ma anche del complesso di beni strumentali comprensivo di quelli forniti in comodato dalla committente e pertanto nel licenziamento collettivo esercitato dalla società opponente l’anzianità dei lavoratori doveva essere calcolata con riferimento alla data di assunzione presso la precedente società e tale riconduzione avrebbe escluso il parametro utilizzato come criterio di scelta dei lavoratori da licenziare.

Avverso tale decisione la società ricorre in Cassazione con 4 motivi.

La Corte di Cassazione respinge il ricorso e condanna la parte ricorrente al pagamento delle spese processuali.

La Società lamenta vizi procedurali, inesattezza del rito e soprattutto critica la sentenza impugnata per aver recepito la motivazione della sentenza di primo grado circa la sussistenza nella specie di un trasferimento di azienda nonostante le previsioni della contrattazione collettiva che prevedeva una *clausola sociale di reimpiego* nella società subentrante all’appalto e l’espressa esclusione di tale ipotesi della precedente versione

dell’art. 29, D.lgs. n. 276/2003 in materia di appalto che recitava: “*L’acquisizione del personale già impegnato nell’appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto non costituisce trasferimento d’azienda o di parte di azienda*”.

Sul punto la Corte ritiene che tale norma vada intesa nel senso che la mera assunzione, da parte del subentrante nell’appalto, non integra di per sé trasferimento d’azienda ove non si accompagni alla cessione dell’azienda o di un suo ramo autonomo, per cui se in un determinato appalto di servizi un imprenditore subentra ad un altro e nel contempo ne acquisisce il personale e i beni strumentali organizzati (cioè l’azienda), la fattispecie non può che essere disciplinata dall’art. 2112 c.c. (trasferimento d’azienda). Pertanto, diversamente da quanto contestato dalla parte ricorrente, il fatto che i lavoratori già impiegati nell’esecuzione dell’appalto siano acquisiti dalla subentrante non per una libera scelta ma in ragione di un obbligo contrattuale non è circostanza idonea ad escludere l’applicabilità dell’art. 2112 c.c..

Inoltre, la Corte, riprendendo il secondo motivo, con cui la società lamenta che i lavoratori non abbiano esercitato un’impugnativa avverso il recesso con il primo datore di lavoro, afferma che l’estinzione del rapporto di lavoro con l’imprenditore uscente e l’assunzione dei lavoratori presso il subentrante si collocano su piani di reciproca indifferenza.

Cass., sez. Lavoro,
31 gennaio 2020, n. 2315

AUTORE
VERONICA PAGANO
Consulente del Lavoro in Milano





COMUNICATO STAMPA

"IL LAVORO TRA LE RIGHE"

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

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

Il concorso è articolato in sei sezioni:

- **1. Sezione Amministrazione del personale**
Contenuti: argomenti di amministrazione del personale, ossia gestione dei rapporti di lavoro
- **2. Sezione Diritto del lavoro**
Contenuti: dottrina e analisi della giurisprudenza del lavoro (escluse le tesi di laurea)
- **3. Sezione Riviste**
Contenuti: pubblicazioni periodiche (mezzo stampa od online) su argomenti esclusivi in materia di lavoro.
- **4. Sezione Saggistica sul lavoro, relazioni industriali e risorse umane**
Contenuti: gestione del capitale umano, aspetto organizzativo e socio economico del personale
- **5. Sezione Romanzo sul lavoro**
Contenuti: Narrativa in genere, romanzi, racconti, che hanno come tema principale o correlato il lavoro in ogni sua forma
- **6. Sezione Menzione Speciale**
Ad insindacabile giudizio del Comitato Direttivo, un'opera, una rivista (anche telematica), una newsletter, un'iniziativa editoriale, una collana, un centro di ricerca o un autore (anche non partecipanti al Premio) che si distinguono per utilità, puntualità, precisione, innovazione, ricerca nel campo del lavoro

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

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

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

Le opere (libri, testi, riviste, pubblicazioni) dovranno essere spediti all'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, oppure, in caso di e-book e/o pubblicazioni in formato digitale andranno inviati all'email cpo.milano@consulentidellavoro.it, **entro il 15 luglio 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

* Termine postposto per emergenza Covid-19.

