

# Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

N. 8



## Lezioni dal lavoro agile

DI ARMANDO TURSI PAG. 4

### Dottrina

- ◆ **Decreto Agosto ed esonero contributivo. Il solito pasticcio**  
DI ALBERTO BORELLA PAG. 7
- ◆ **Proroghe e rinnovi dei contratti a termine. Cosa cambia con il Decreto Agosto**  
DI ALBERTO BORELLA PAG. 9
- ◆ **Decreto Agosto e licenziamenti. Dal 15 agosto si può. Forse**  
DI ALBERTO BORELLA PAG. 11

- ◆ **L'expating: aspetti giuslavoristici e fiscali del distacco internazionale**  
DI ANTONELLO ORLANDO PAG. 14
- ◆ **Cassa integrazione Covid-19 e difese d'urgenza dall'Inps**  
DI MAURO PARISI PAG. 19
- ◆ **Libere professioni, libero mercato e concorrenza: profili di criticità**  
DI PAOLO PALMACCIO PAG. 22

- ◆ **Social network e "fake news": la tutela dell'imprenditore quando si supera il diritto di critica**  
DI CLARISSA MURATORI PAG. 26
- ◆ **Coronavirus, regresso e danno differenziale**  
DI LUCA DI SEVO PAG. 28
- ◆ **Amministratori e società: configurazione giuridica del rapporto**  
DI ANTONELLA ROSATI PAG. 30

### Rubriche

- ◆ **IL PUNTO** PAG. 2
- ◆ **HR&ORGANIZZAZIONE**  
Garanzia Giovani 2020  
DI DARIO ZANGANI PAG. 34
- ◆ **LA PAGINA DELLA MEDIAZIONE CIVILE E COMMERCIALE**  
Mediazione per le liti da lockdown  
DI LORENZO FALAPPI PAG. 37
- ◆ **SENZA FILTRO**  
Il chiringuito (può attendere)  
DI ANDREA ASNAGHI PAG. 39
- ◆ **UNA PROPOSTA AL MESE**  
Caos Covid: una "sanatoria" per tutte le casse  
DI ANDREA ASNAGHI PAG. 42

### Sentenze

- ◆ **Genuinità dell'appalto e interposizione di manodopera** DI DANIELA STOCHINO A PAG. 44
- ◆ **Obbligo di iscrizione all'ex Enpals - sezione Inps spettacolo per DJ, producer e tecnici audio** DI ELENA PELLEGGATA A PAG. 44
- ◆ **Licenziamento per giusta causa: tutela reale ed applicazione limitata** DI STEFANO GUGLIEMI A PAG. 45
- ◆ **Controllo datoriale che accerta un comportamento extralavorativo illecito del lavoratore: legittimo il licenziamento per giusta causa** DI LUCIANA MARI E ANGELA LAVAZZA A PAG. 47
- ◆ **Licenziamento disciplinare e immutabilità del fatto contestato** DI VERONICA PAGANO A PAG. 48

**Direttore Responsabile**  
POTITO DI NUNZIO

**Redattore Capo**  
D. MORENA MASSAINI

**Redazione**  
ANDREA ASNAGHI  
RICCARDO BELLOCCHIO  
STELLA CRIMI  
ALESSANDRO PROIA

**Segreteria di Redazione**  
VALENTINA BROGGINI  
SARA MANGIAROTTI

**Progetto e Realizzazione Grafica**  
ELENA DIZIONE  
ELEONORA IACOBELLI

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

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

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

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

**Sezione Semplificazione normativa:**  
**Coordinatore Andrea Asnaghi**  
Anna Adamo, Andrea Asnaghi,  
Marco Barbera, Brunello Barontini,  
Gianluca Belloni, Luca Bonati,  
Valentina Broggin, Marco Cassini,  
Alberta Clerici, Gabriele Correr, Valentin  
Curatolo, Dolores D'Addario,  
Simone Di Liello, Mariagrazia di Nunzio,  
Potito di Nunzio, Chiara Favaloro,  
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

# La nostra storia scritta da un ricercatore: È PROPRIO COSÌ?

**La funzione del consulente del lavoro: nuove prospettive di raccordo tra ordinamento statale e ordinamento intersindacale.** Questo è il titolo del libro scritto da Giovanni Pigliararmi, pubblicato da ADAPT University Press.

Qualche giorno prima di partire per le vacanze estive ho ricevuto da ADAPT la pubblicità di questo libro e incuriosito l'ho subito acquistato. Incuriosito perché credo sia la prima volta che un ricercatore universitario indaghi così a fondo le ragioni della nascita della nostra Categoria professionale per scoprirne o attribuirne la reale funzione.

Molti colleghi in passato si sono cimentati nel raccogliere documentazione e raccontare gli avvenimenti storici e le varie fasi del nostro percorso istituzionale, ma mai nessuno, credo, l'abbia fatto con il piglio del ricercatore che normalmente non è emotivamente coinvolto.

Si legge nella quarta di copertina che "l'Autore individua nel Consulente del Lavoro la figura che per ruolo e collocazione nel sistema giuridico si presta particolarmente alla funzione di "connettore" tra ordinamento statale e ordinamento intersindacale. L'ipotesi di partenza si concentra sull'analisi che interessa dapprima la professione del Consulente del Lavoro e la sua evoluzione, per poi soffermarsi specificatamente sul ruolo nel sistema delle relazioni industriali, non prima però, di aver dato conto in termini sistematici del rapporto tra fonti autonome e fonti eteronome all'interno dell'ordinamento nazionale. È ad esito di tale articolato percorso argomentativo, che si compone dell'analisi delle normative vigenti e di analisi empiriche, che l'Autore arriva a delineare, nelle conclusioni, le prospettive di un rinnovato collegamento tra ordinamento statale e ordinamento intersindacale attraverso l'attività del consulente al lavoro".

Il lavoro svolto da Giovanni Pigliararmi è sicuramente ottimo anche se lo ritengo non sufficiente a delineare i tratti somatici di una professione in rapida evoluzione così come rapido ed evolutivo è il diritto del lavoro Italia.

Ottimo sicuramente l'aspetto storico ricostruttivo della nascita della categoria nel quale si evidenzia in tutta la sua efficacia il lavoro, instancabile direi, del movimento sindacale. Anche se la storia sindacale non è soltanto quella descritta perché, prima del sindacato unitario, in Italia vi erano diversi movimenti di rappresentanza che hanno tutti agito per l'ottenimento dei risultati attesi e fatto sì che la categoria crescesse rapidamente e culturalmente. Per una completezza di analisi andrebbero presi in considerazione anche gli scritti prodotti dagli altri attori sinda-



cali (magari intervistando coloro che hanno ricoperto incarichi a livello nazionale) oggi confluiti tutti nell'Ancl Sindacato Unitario.

Relativamente alla funzione e al ruolo dei consulenti del lavoro in Italia credo che la visione dell'Autore sia da considerarsi parziale perché la nostra è una categoria complessa, interdisciplinare, con una marcata vocazione sociale a garanzia della legalità nello svolgimento dei rapporti di lavoro e non solo quelli subordinati. Non si può vedere la categoria esclusivamente operante in un rapporto di mediazione tra ordinamento statutario e ordinamento intersindacale. Né ritengo che il consulente del lavoro debba rimediare alla mancata attuazione dell'articolo 39 della Costituzione. Non sono neanche d'accordo quando si sostiene che il consulente del lavoro ispira gli imprenditori ad affidarsi a sistemi associativi *ad hoc*. Che qualche consulente operi in tal senso non è da escludere ma non è certo la visione della Categoria che ha, e continua a farlo, ampiamente denunciato il fenomeno del *dumping* contrattuale, tallonando sia gli imprenditori che le organizzazioni sindacali pregandoli di svegliarsi dal profondo letargo in cui sono caduti. E certamente non sono sufficienti gli accordi interconfederali sulla rappresentanza a risolvere il problema.

Totalmente d'accordo invece nel riconoscimento del ruolo di terzietà al consulente del lavoro nello svolgimento della quotidiana attività. Non potrebbe essere diverso, la nostra deontologia professionale ci impone di essere arbitri e non parte.

Del resto anche altri professionisti sono remunerati dagli imprenditori ma non per questo fanno i loro interessi, si pensi al medico competente o al responsabile della sicurezza o al DPO.

Come accennavo, il nostro ruolo oggi è profondamente diverso. Mi piace ricordare le parole del Presidente della sezione lavoro del Tribunale di Milano, Dott. Pietro Martello, che in un convegno ci ha definiti "giuslavoristi di prossimità". È una bella definizione che ben ci identifica. Ma non siamo solo quello. Siamo anche i gestori della risorsa umana. Al fianco dell'imprenditore portiamo l'impresa al successo mediante la scelta

prima, e la gestione poi, della risorsa umana. La nostra visione di impresa, che cerchiamo di trasferire all'imprenditore, è quella di impresa avventura. Avventura (sinonimo di impresa) nella quale i collaboratori devono essere costantemente informati sugli obiettivi da raggiungere, motivati nella loro attività e partecipati ai risultati dell'impresa.

Che dire poi della conoscenza del diritto internazionale per poter gestire al meglio la mobilità dei lavoratori.

In fondo, è proprio partendo dalla terzietà che si comprendono non solo la ricchezza e le potenzialità della figura del consulente del lavoro ma anche che, specie per le piccole e medie imprese, il mondo del lavoro non può trovarsi schiacciato nel solo binomio legge/contrattazione (spesso fonti di reciproche rigidità o viziate da presupposti ideologici) e appesantito dalla burocrazia, ma deve implementare strumenti moderni (ad esempio la certificazione e l'asseverazione) rivalutando il ruolo professionale che tanto impulso, anche in modo "chirurgico", può dare ad una sana e lungimirante imprenditorialità. Non è certo sufficiente un editoriale per mettere in evidenza le qualità e il ruolo del consulente del lavoro oggi. Tuttavia mi farà piacere confrontarmi con l'Autore dell'indagine, se lo vorrà, per dargli altri punti di vista e spunti per eventualmente continuare il suo lavoro di ricerca e di analisi.

Voglio concludere questo editoriale ricordando (a noi per primi) che la Legge n. 12/79 oggi non ci rappresenta più. È, tra l'altro, un condominio troppo affollato. Sono in troppi, senza alcuna specifica professionalità, ad essere autorizzati a svolgere una professione che va annoverata tra quelle di cui il Paese ha maggiormente bisogno (e non lo dico io, ma una indagine che ci vede al terzo posto dopo i medici e gli ingegneri). A nulla servono le riserve di legge se poi tutti ne abusano (normalmente impuniti). In passato i Sindacati di Categoria hanno lottato per ottenere quello che abbiamo. Oggi i nostri vertici nazionali, Sindacato in testa, dovrebbero adoperarsi senza indugio per proporre una sostanziale riforma della nostra legge professionale. Discussioni in tal senso ne abbiamo già fatte tante.

### CHIAO CLAUDIO

La vacanza agostana 2020 è stata squarciata dalla triste notizia della scomparsa di **Claudio Savio**. Una scomparsa tanto inattesa quanto prematura. La formazione è stata la sua vita. Alla Direzione di Enaip Lombardia ha ospitato diversi corsi di formazione per noi consulenti del lavoro. Una persona squisita e di una umanità senza pari, sempre a disposizione di tutti. Sempre con il sorriso e pronto a risolvere qualsiasi problema.

Conoscendo lui ho conosciuto **Maria Grazia Silvestri** (per quei pochi che non la conoscono è la responsabile della segreteria dell'Ancl UP di Milano e l'organizzatrice di tutta la formazione che viene svolta a Milano in favore dei Colleghi) divenuta poi la **Signora Savio**.

Ciao Claudio, a te i nostri pensieri e le nostre preghiere. **A Maria Grazia il nostro affetto e il nostro cordoglio vivissimo**. Un abbraccio infinito anche a nome di tutti i consulenti del lavoro che tu tanto hai a cuore.

Potito di Nunzio



# Lezioni dal lavoro agile

**1.** Improvvisamente (com'è proprio dei fenomeni della natura, *certi an, incerti quando*), nel giro di pochi mesi, nell'apparente regolarità e ineluttabilità del mondo globalizzato ha fatto irruzione un fenomeno radicalmente eversivo del "diritto" inteso come tecnica di "regolazione sociale": un fenomeno che ci ricorda come, anche nel tecnologico e secolarizzato secondo millennio, *"ex facto oritur ius"*. La pandemia da SARS-2-CoV ha cambiato le carte in tavola in un gioco che sembrava "naturale" mentre era solo "umano", e ci impone adesso di porre le regole, anche giuridiche, di un gioco diverso, che ancora nemmeno ben conosciamo.

L'impatto della pandemia sul diritto del lavoro del prossimo futuro non è tema abordabile in uno scritto episodico come questo; mi preme però offrire ai lettori alcuni spunti di riflessione relativi al ruolo svolto, nell'emergenza Coronavirus, dal "lavoro agile" (internazionalmente noto come *smart-work*).

Nella sua versione "ordinaria", il lavoro agile è una "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti", "allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro": esso si svolge "senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita... senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva". Introdotto in Italia non più di 3 anni fa, in chiave di risposta alla richiesta sociale di flessibilità organizzativa del lavoro subordinato e di conciliazione dei tempi di lavoro con quelli "personali", il lavoro agile ha subito, nell'emergenza pandemica, una torsione funzionale che ne ha fatto una delle misure più importanti per fronteggiare Covid-19 sul piano dell'or-

ganizzazione del lavoro. Il ruolo strategico assunto dal lavoro agile in chiave di contrasto alla diffusione del virus SARS-CoV-2 si spiega agevolmente. Collocandosi all'interno del fenomeno economico-sociale del *platform-mediated work* prestato in maniera subordinata, il lavoro agile assurge, nel diritto del lavoro italiano, a norma base sul lavoro subordinato a distanza (*remote work*): proprio per questo, esso si è prestato egregiamente a realizzare nelle organizzazioni di lavoro la regola tendenziale del c.d. "distanziamento sociale", propedeutica al contenimento della pandemia.

Inoltre, come forma di distanziamento sociale, il lavoro agile presenta il vantaggio di porsi come adattamento del sistema produttivo alla situazione emergenziale in atto, riducendone l'impatto sulla produzione e dunque consentendone, entro certi limiti, la prosecuzione.

Ecco dunque che un istituto scarsamente diffuso in Italia (6% degli occupati, contro il 25% della Francia, il 30% della Germania e il 35% del Regno Unito), che nemmeno la retorica della responsabilità sociale dell'impresa e del *welfare* aziendale era riuscito a far decollare, è arrivato a toccare percentuali di diffusione elevatissime, assurgendo fin dall'inizio dell'emergenza epidemiologica a strumento privilegiato, anche in chiave di contenimento del ricorso agli ammortizzatori sociali, per la gestione dell'emergenza occupazionale provocata dall'imperativo del diradamento fisico e del distanziamento sociale.

**2.** Ciò è avvenuto, sostanzialmente, attraverso una drastica semplificazione formale e procedurale, il cui tratto più significativo consiste nella eliminazione della formalità dell'accordo scritto, venendo incluso già dal D.l. n. 6/2020 tra le misure alternative alla regola della «sospensione o limitazione dello svolgimento delle attività lavorative».

A seguito di successivi ritocchi normativi, lo strumento si è consolidato nel "format" ►



## LEZIONI DAL LAVORO AGILE

secondo cui *“La modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della Legge 22 maggio 2017, n. 81, è applicabile in via provvisoria ... nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti”*.

Dal punto di vista funzionale, fin dai D.P.C.M. del 4 e dell'8 marzo 2020 se ne formalizza un utilizzo sinergico e integrato con la *“raccomandazione” ai datori di lavoro pubblici e privati di promuovere, durante il periodo di efficacia del presente decreto, la fruizione da parte dei lavoratori dipendenti dei periodi di congedo ordinario e di ferie*.

Il D.P.C.M. dell'11 marzo 2020 si spinge fino a prescrivere alle *“pubbliche amministrazioni ... lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile del proprio personale dipendente”*, previa individuazione delle *“attività indifferibili da rendere in presenza”*.

Nello stesso decreto si raccomanda *“il massimo utilizzo da parte delle imprese di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza ...”*; raccomandazione da leggersi, ancora un volta, in sinergia con l'indicazione che *«siano incentivate le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva; siano sospese le attività dei reparti aziendali non indispensabili alla produzione; si assumano protocolli di sicurezza anti-contagio e, laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, con adozione di strumenti di protezione individuale; siano incentivate le operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro, anche utilizzando a tal fine forme di ammortizzatori sociali ...»*; favorendosi, *«limitatamente alle attività produttive, intese tra organizzazioni datoriali e sindacali»*; e concludendosi, ancora una volta, con la formula apparentemente ottativa alla cui stregua *«Per tutte le attività non sospese si invita al massimo utilizzo delle modalità di lavoro agile»*.

Le prime rilevazioni e i primi studi in materia rivelano che l'utilizzo massiccio dello *smart-work* in chiave emergenziale, se da un lato ha in qualche misura attutito l'im-

patto del *lock-down* su alcuni settori produttivi, ha anche dato buona prova di sé, convincendo molti imprenditori (anche non grandi), aziende, studi professionali, le pubbliche amministrazioni che lo strumento, se utilizzato in contesti sufficientemente digitalizzati e, soprattutto, se combinato con l'adozione di modelli organizzativi meno gerarchizzati, più partecipati, più focalizzati sui risultati che sul controllo della prestazione, può rivelarsi strumento di miglioramento organizzativo: una sorta di eterogeneità dei fini, ulteriormente caratterizzata dall'inusitata retroazione virtuosa dello strumento stesso sul fine.

### 3. Non basta.

Se tutto finisse qui, si sarebbe solo ottenuto il pur apprezzabile risultato di saturare le potenzialità produttivistiche e sociali del lavoro da remoto in un contesto che era in realtà già favorevole a tale sviluppo. Ma la forzata utilizzazione massiccia del lavoro agile ha prodotto anche altri effetti sistemici sul diritto del lavoro italiano.

Innanzitutto, ha dimostrato che l'assenza di coordinamento della prestazione nel tempo e nello spazio, fino ad oggi considerati indici tipici del lavoro subordinato (il c.d. “modello social-tipico” della subordinazione), è in realtà perfettamente compatibile col lavoro subordinato, il quale, in un contesto digitalizzato, resta subordinato semplicemente perché caratterizzato dal potere direttivo del datore di lavoro e dal correlato obbligo di obbedienza del lavoratore (“agile”, ma non per questo “autonomo”).

Ciò dovrebbe convincere giudici, dottrina e Legislatore a ripensare le tutele lavoristiche in base a due precisi criteri (in parte, ma non abbastanza chiaramente indicati dal c.d. “Jobs Act” del 2015 e dal c.d. “Statuto dei lavori autonomi” del 2017).

Il primo: la digitalizzazione dei processi produttivi (paradigmaticamente: il lavoro coordinato da piattaforme digitali) è un processo trasversale, che attraversa il lavoro in tutte le sue forme, subordinate e autonome, occasionali e continuative, fino a quelle ►



## LEZIONI DAL LAVORO AGILE

libero-professionali; e dunque non può asurgere a motivo di attrazione del c.d. “lavoro etero-organizzato” (ma non “eterodiretto”) nell’ambito del lavoro subordinato.

Il secondo: il lavoro autonomo, oggi più che mai, a fronte di sempre più evidenti fenomeni di impoverimento e massificazione della categoria, merita una regolazione specifica, il cui paradigma non può essere, però, quello di una “etero-organizzazione” che lo faccia ricadere nel mondo del lavoro subordinato, bensì quello della debolezza o dipendenza economica. È (o forse sarebbe meglio dire “era”) questa la logica della Legge n. 81/2017 (c.d. “Statuto dei lavoratori autonomi”).

Era dunque un equivoco quello, in voga fino a qualche anno fa, secondo cui il lavoratore subordinato non sarebbe più quello raffigurato da Barassi un secolo fa e cristallizzato nell’art. 2094 c.c., bensì quello “economicamente dipendente”. Al contrario, la differenza tra le due fattispecie continua ad essere quella dell’assoggettamento o meno al potere direttivo. Anche questa è una lezione che ci proviene dall’utilizzo del lavoro agile (che è lavoro subordinato, ma non etero-organizzato nel tempo e nello spazio), “imposto” dal Coronavirus.

4. Certo, il *remote working* non è né la panacea per tutti i “virus”, né una modalità di lavoro universalizzabile. Al netto di sviluppi del prossimo futuro che potrebbero ulteriormente stupirci, resta indubitabile che alcuni lavori, non solo e non tanto concentrati nella manifattura, quanto quelli di cura, basati sulla prossimità fisica, non saranno mai, per definizione, remotizzabili. Proprio l’esperienza della pandemia ce lo ha dimostrato: dai quasi proletari *riders* (a proposito di collaboratori “etero-organizzati”) ai primari ospedalieri, passando per il personale ausiliario e infermieristico della sanità e delle case di riposo, per i medici di base, per le organizzazioni di volontariato, i lavori “di prossimità personale” risultano essere i più apprezzati, fino a lodarne la natura “eroica”. Ciò, tuttavia, non mi induce a prefigurare

una sorta di nuovo “dualismo del mercato del lavoro”: almeno, non nell’accezione socio-economica che a questa espressione si attribuisce nelle scienze del lavoro.

Infatti, ciò che la rilevata, oggettiva differenziazione di *cluster* professionali suggerisce, non mi sembra tanto rappresentabile in termini di disuguaglianze reddituali – che semmai attraversano dall’interno entrambi i *cluster* (abbiamo e avremo sempre più sia *managers* che impiegati “agili”; così come *riders*, badanti, psichiatri e chirurghi) –, quanto in termini di caratteristiche intrinseche della “mansione”: nel secondo *cluster* la mansione consiste nella relazione diretta con una persona finalizzata a soddisfarne un bisogno essenziale, spesso vitale.

Ma in realtà, come fanno i giuristi, ogni prestatore d’opera, ogni debitore di servizi, è obbligato a produrre un risultato utile al creditore: giuridicamente, la prestazione dell’infermiera pietosa non è diversa da quella del direttore di una filiale bancaria.

Ora, il lavoratore agile – lo si è detto – “funziona” per risultati, non per *compliance* a orari e illimitata disponibilità temporale (di qui il problema del c.d. “diritto alla disconnessione”, che qui posso solo segnalare, assieme al controllo a distanza tramite lo strumento di lavoro, come possibili criticità dello strumento); e “funziona” se l’organizzazione stessa è focalizzata sui risultati più che sulla *compliance* (il *totem* avanzante di molte moderne imprese in realtà ancora basate su concezioni tayloristiche del lavoro).

Il lavoro agile si basa sulla focalizzazione al risultato, sull’autoresponsabilità, sulla dedizione al servizio. Ciò che l’esperienza del Coronavirus ci ha insegnato è che nessuna prestazione è davvero “diligente”, se non è capace di trascendere la logica dello scambio attingendo all’etica del servizio.

Se tutti impiegassero nel loro lavoro quotidiano la dedizione dimostrata dai c.d. “eroi” della sanità, avremmo già fatto un passo importante nella direzione di quel “nuovo inizio” che probabilmente ci attende dopo lo shock del Coronavirus.

# Decreto Agosto ed esonero contributivo.

## IL SOLITO PASTICCIO

Che dire. Ormai la sensazione è quella di un Legislatore in totale stato confusionale.

La disciplina sugli sgravi prevista dall'art. 3 del D.l. n. 104 del 14 agosto 2020 è, oltre che scritta male (sai che novità), anche cervellottica nell'imporre scelte radicali.

Le aziende infatti sono chiamate a scegliere tra il nuovo ammortizzatore o il diritto allo sgravio - il primo alternativo al secondo - sapendo che anche solo una settimana di "cassa" preclude i benefici contributivi. E prevedere come andrà il mercato del lavoro in un arco temporale da qui al 31 dicembre non è di certo facile.

Iniziamo come sempre dal dato normativo, riportando un estratto dell'art. 3.

*In via eccezionale, al fine di fronteggiare l'emergenza da COVID-19, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di cui all'articolo 1 del presente decreto e che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti di integrazione salariale ... (omissis) ... è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di quattro mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei predetti mesi di maggio e giugno 2020...*

Proviamo a capire meglio.

1. Si parla del riconoscimento dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro. Quindi un esonero

totale per la quota carico ditta. E fin qui *nulla questio*. Tutto chiaro.

2. Si parla poi di un periodo massimo di quattro mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020. Anche qui tutto bene.

3. Si pone un primo paletto: il datore di lavoro privato non deve aver richiesto i trattamenti di cui all'art. 1 del Decreto Agosto. Chiaro anche questo passaggio: se è stata richiesta anche solo una delle 18 settimane previste, non si accede al beneficio. Analoga conseguenza, si ritiene, vi sia anche nel caso che la "cassa" venisse richiesta durante la fruizione dello sgravio, ma attendiamo conferma dall'Inps.

Il rischio evidente è che una azienda riprenda la sua attività, applichi il beneficio ma poi si ritrovi in un nuovo *lockdown* a causa della, presumibile secondo alcuni, seconda ondata autunnale. In questi casi, come detto, dovrebbe, per accedere al nuovo ammortizzatore sociale, restituire lo sgravio e pagare le annesse sanzioni.

4. Il secondo paletto è che bisogna aver fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti di integrazione salariale di cui ai precedenti D.l., condizione che vale anche per la quantificazione del beneficio.

E qui iniziano i problemi.

Il Legislatore si dimentica infatti di precisare se lo sgravio, che verrà riconosciuto, è in qualche modo da collegarsi ai medesimi lavoratori che hanno fruito della cassa integrazione o assegno ordinario nel bimestre maggio/giugno 2020.

Anche se la cosa potrebbe avere una sua logica questa è una ipotesi che non emerge da una analisi letterale del testo. E, lo ripeteremo all'infinito, l'interprete non può disco- ➤



## DECRETO AGOSTO ED ESONERO CONTRIBUTIVO. IL SOLITO PASTICCIO

starsi da tale approccio previsto peraltro dal famoso art. 12 delle Preleggi.

La disposizione parla infatti semplicemente di uno sgravio di un certo importo per il quale fornisce la modalità di calcolo. La cosa parrebbe quindi addirittura svincolata dal mantenimento in forza degli stessi lavoratori posti in cassa. Se così fosse sarebbe fruibile anche nel caso di dimissioni di tutti i lavoratori in forza a maggio e giugno e successiva assunzione di altro e diverso personale. In questo caso lo sgravio pare più un premio per la rinuncia alla facoltà di accesso ai nuovi ammortizzatori.

Il Legislatore ci dice poi che lo sgravio è fruibile nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruita nei predetti mesi di maggio e giugno 2020. La problematica nasce dal fatto che non ci si riferisce ad importi fruiti ma alle ore. E la cosa fa sbizzarrire i vari commentatori.

Proviamo a cercare le nostre risposte leggendo la **Relazione illustrativa** allegata allo *Schema di decreto-legge* ed inviata alla Ragioneria Generale dello Stato per la bollinatura. Vediamola insieme.

*La disposizione prevede un esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende private ... (omissis) ...*

*Tale esonero non include i contributi dovuti all'INAIL ed è previsto per un periodo massimo di quattro mesi, fruibile entro il 31 dicembre 2020, in una misura massima pari al doppio delle ore di integrazione salariale già fruita.*

La precisazione di una *misura massima fruibile* farebbe pensare ad un importo e che

questo importo sia pari a quanto risulterebbe raddoppiando un altro "importo" ovvero l'ammontare quale valore economico delle ore di integrazione salariale fruita nel famoso bimestre maggio/giugno 2020.

Chi scrive non ritiene invece possibile il diverso, ipotizzato, riferimento alla retribuzione teorica su cui è stato riconosciuto l'ammortizzatore. Lettura sostenibile solo se la norma avesse diversamente disposto, del tipo: *in una misura massima pari al doppio (del valore economico) delle ore su cui è stata fruita l'integrazione salariale.*

Il concetto stesso di *misura massima* conferma peraltro che l'importo è fisso. Una somma che, una volta quantificata all'inizio del periodo di inizio fruizione sgravio, compete a conguaglio - sempre che sussista la capienza - a prescindere che l'impresa oggi abbia uno o cento lavoratori, aumenti o diminuisca il proprio organico. Ovviamente se l'azienda oggi ne occupa di più di quelli che aveva in forza quando aveva sospeso la propria attività sfrutterà *in toto* lo sgravio; se ne avrà di meno potrebbe essere che ne perderà una parte.

Ulteriore conferma della funzione di premialità che la norma riserva *in primis* a chi rinuncia ai possibili ammortizzatori ma anche a chi mantiene il proprio organico più a lungo, penalizzando di contro chi l'organico non l'ha mantenuto o ridotto.

Rimane il dilemma che assillerà le aziende che si stanno pian piano riprendendo ma temono una nuova, non quantificabile in termini di durata, contrazione dell'attività. Accedere allo sgravio o tenere in fresco l'ammortizzatore? Valutazioni delicatissime, perché una/due settimane si possono gestire con le ferie, periodi più lunghi no.

# Proroghe e rinnovi dei contratti a termine.

## COSA CAMBIA CON IL DECRETO AGOSTO

Sullo scorso numero di questa Rivista abbiamo provato a fornire la nostra lettura riguardo ad alcune problematiche sorte dopo le modifiche introdotte dall'art. 93 del D.l. n. 34 del 19 maggio 2020. Abbiamo pure azzardato alcune interpretazioni, forse provocatorie, andando contro le letture più restrittive apparse sulla stampa specializzata. Nello specifico chi scrive - considerata *in primis* la formulazione letterale dell'art. 93 - aveva ritenuto che per le proroghe e rinnovi con scadenza 30 agosto 2020 non solo era stata sancita l'eliminazione dell'obbligo di richiamo alle causali ma che, addirittura, non operassero nemmeno i limiti delle 4 proroghe, dei 12 mesi, dei 24 mesi così pure dei previsti periodi di stacco di 10 e 20 giorni. L'analisi della nuova proroga disposta dal cosiddetto Decreto Agosto sembra proprio confermare questa nostra lettura.

### IL D.L. N. 104 DEL 14 AGOSTO 2020

Dal 15 agosto 2020, grazie all'art. 8 - *Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine*, sono state disposte ulteriori modifiche all'art. 93 del D.l. n. 34/2020. In particolare, si prevede che:

*a) il comma 1 è sostituito dal seguente:*  
"1. In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e fino al 31 dicembre 2020, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, an-

*che in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.;*  
*b) il comma 1-bis è abrogato.*

### LE MODIFICHE E QUALCHE CONFERMA

La prima modifica è una abrogazione ovvero l'eliminazione di quell'assurdo comma 1-bis con il quale era stato disposto che "il termine dei contratti di lavoro degli apprendisti di cui agli articoli 43 e 45 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, dovesse essere prorogato ex lege di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19".

Prendiamo atto favorevolmente di questo *mea culpa* anche se sarebbe stato apprezzato un tentativo di porre rimedio alla fregatura appioppata a coloro che nel frattempo hanno prorogato quei contratti a termine scaduti prima delle nuove modifiche.

La seconda modifica risponde alle criticità nate dall'espressione "per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19". Non era chiaro infatti se si trattasse di un'indicazione di mera contestualizzazione storica e giustificazione socio-economica del provvedimento oppure di una vera e propria causale, cosa che avrebbe impedito proroghe e rinnovi a tutte le aziende che non avevano avuto una chiusura o una contrazione del loro volume d'affari.

Il Legislatore oggi elimina del tutto il riferimento all'emergenza Covid consentendo ➤

## PROROGHE E RINNOVI DEI CONTRATTI A TERMINE. COSA CAMBIA CON IL DECRETO AGOSTO

così a tutti i datori di lavoro di accedere a questo beneficio normativo.

Si ricorderà poi della disputa sorta sul termine del *30 agosto* (individuato nel testo vigente prima delle modifiche qui in commento) che alcuni commentatori avevano ipotizzato riguardare la data ultima entro la quale sarebbe stato possibile stipulare eventuali proroghe e rinnovi (quindi anche con scadenza successiva al prossimo 30 agosto) e non la data entro cui tali accordi dovevano cessare la loro efficacia.

Chi scrive aveva proposto la seconda interpretazione in base a come risultava posizionata nel testo l'espressione "*fino al 30 agosto 2020*". Si era ritenuta possibile una diversa lettura solo ove il Legislatore avesse scelto una formulazione diversa, antepo- nendo ad esempio la scadenza al resto del testo, ad esempio: "*fino al 30 agosto 2020 è possibile rinnovare o prorogare i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020*".

Pare proprio che il Legislatore ci abbia ascoltato, collocando ora il nuovo termine all'inizio del periodo. Grazie a questa modifica non possono esserci più discussioni: entro il 31 dicembre 2020 si potranno sottoscrivere proroghe e rinnovi per la durata massima di ulteriori 12 mesi.

Il solo limite, qui la prima novità, è che proroghe e rinnovi potranno essere sottoscritti entro la fine del 2020 ma "*per una sola volta*". La seconda è che potrà riguardare tutti i lavoratori essendo stato eliminato il precedente riferimento ai soli "*contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020*".

Una importante conferma riguarda l'inciso "*in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*" con l'inserimento però oggi di una esplicita eccezione riguar-

do uno solo dei limiti previsti dall'art. 21, precisando che "*ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi*".

Si noti che, di contro, non si dice che restano ferme le 4 proroghe o gli *Stop&Go*.

Permettetemi quindi di leggere questo inciso come la conferma alla mia personale lettura fatta del previgente art. 93, co. 1 che avevo ritenuto aver disposto una deroga a **tutte** le previsioni dell'art. 21 e ciò **anche** in assenza delle condizioni previste dall'art. 19, co. 1, del D.lgs n.81/2015.

Precisando infatti, oggi con la nuova formulazione, che non si potrà superare il limite dei 24 mesi complessivi di durata del rapporto a tempo determinato, vengono implicitamente confermate due cose:

- la precedente formulazione permetteva il superamento dei 24 mesi complessivi visto che solo adesso tale sfioramento viene esplicitamente precluso. Se anche prima vi fosse stato un divieto in tale senso non ci sarebbe stato bisogno di inserire tale puntualizzazione (salvo, e scherzo, la si voglia intendere quale *interpretazione autentica*);
- la formulazione attuale conferma la possibilità (che riteniamo già prevista dal previgente art. 93) di procedere, in relazione a proroghe e rinnovi, in deroga a tutti i limiti previsti dall'art. 21 proprio perché oggi si ribadisce che si potrà operare in deroga a tale disposto, con l'unica eccezione della durata massima del rapporto di lavoro stabilita in complessivi anni due.

### CONSIDERAZIONI CRITICHE

Ancora una volta si ha la sensazione di un intervento bloccato da veti e posizioni ideologiche. Occorreva invece avere infatti più coraggio e disporre semplicemente la sospensione *in toto* delle regole previste per i contratti a termine dal Decreto Dignità. Senza limiti o condizioni.

# Decreto Agosto e licenziamenti.

## DAL 15 AGOSTO SI PUÒ. FORSE

**A**ncora una volta ci troviamo a commentare una norma frutto di un compromesso ideologico. E si sa, non c'è niente di peggio che un compromesso per rendere una norma, mi si permetta, uno schifo totale.

L'analisi della nuova proroga del divieto di licenziamento non poteva che partire dalla **Relazione illustrativa** allegata allo *Schema di decreto-legge recante misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia*, ed inviata dal Ministero delle Finanze alla Ragioneria Generale dello Stato per la bollinatura del provvedimento. E questo per il semplice motivo che ritengo la relazione accompagnatoria decisamente più chiara del testo.

*Art. 14 - Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo*

*La norma in esame prevede la proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo, previste dall'articolo 46 del decreto-legge n. 18/2020 e prorogate con il decreto-legge n. 34/2020, disponendo che il divieto di licenziamento si applica **ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito** dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 o dell'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali, quale misura alternativa introdotta con il presente decreto-legge.*

Al di là delle particolari fattispecie indicate al comma 3 (cessazione definitiva dell'attività

dell'impresa, accordo collettivo aziendale di incentivo all'esodo e fallimento) l'idea del Legislatore parrebbe semplice. Chi vuole licenziare deve prima aver utilizzato gli strumenti previsti dal D.l. n. 104, o quelli in materia di ammortizzatori sociali o, in alternativa quelli in materia di sgravio contributivo.

Per la norma quindi vi sarebbero due distinte tipologie di aziende *post* Covid-19:

- quelle che non hanno lavoro e quindi devono ricorrere agli ammortizzatori sociali, le quali prima richiedono e fruiscono di tutte le 18 settimane e poi possono procedere ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo (gmo);
- quelle che invece il lavoro ce l'hanno e dunque non hanno alcuna necessità di accedere alle 18 settimane di cassa. Queste devono prima fruire, sempre per intero, dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali poi possono, anch'esse, procedere a licenziare per gmo.

Fatte queste premesse il testo dell'art. 14 del D.l. n. 104/2020 appare ora più intellegibile. Ne riporto solo un estratto:

*Ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 di cui all'articolo 1 ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 3 del presente decreto resta precluso ... (omissis) ... la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 ...*

La questione ormai si è dipanata e ci appare ►



## DECRETO AGOSTO E LICENZIAMENTI. DAL 15 AGOSTO SI PUÒ. FORSE

sempre più chiara: un datore di lavoro prima di “disfarsi” del lavoratore in eccesso deve dimostrare di avere utilizzato integralmente, a seconda dei casi, uno dei due strumenti offerti dalla norma.

Questo, e lo vedremo, pone qualche dubbio. Dubbi che potrebbero anche condurci a ritenere che un *escamotage* per procedere da subito ai licenziamenti forse esiste.

Provo a spiegare il mio ragionamento rammentando *in primis* i due requisiti richiesti - alternativamente - per procedere alla cessazione di un rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo:

- a) l'aver fruito (e ridaje con questo “*fruito*”) integralmente le nuove 18 settimane richiedibili ai sensi dell'art. 1;
- b) aver interamente fruito dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'art. 3 del decreto.

Ora certamente la richiesta dei nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga è una facoltà. L'art. 1 del nuovo D.l. dispone chiaramente sul punto: *“I datori di lavoro ... possono presentare domanda di concessione dei trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione...”*.

E se quindi questa è una possibilità il singolo datore vi può rinunciare.

Purtroppo, bisogna prender atto che ciò rappresenta una facoltà solo per l'art. 1. Per l'art. 14 invece la fruizione delle nuove 18 settimane è un requisito di accesso al licenziamento per gmo.

La stessa cosa possiamo dirla per l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione e disciplinato dall'art. 3 che così recita *“... è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di quattro mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei pre-*

*detti mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL...”*.

Non si è certo obbligati a fruire delle agevolazioni (anche se qualcuno ha sollevato il dubbio di un automatismo *ex lege*) ma, sempre per l'art. 14, anche la fruizione dello sgravio è una condizione da rispettare prima di procedere al licenziamento.

### CHI PER LICENZIARE DOVRÀ ATTENDERE

Abbiamo evidenziato come il Legislatore sembri considerare solo due tipologie di aziende:

- a) quelle in difficoltà e che sono costrette a ricorrere alla cassa integrazione;
- b) quelle sane e che possono lavorare sin dal 13 luglio (peraltro singolare la scelta di tale data quando il D.l. n. 104 è entrato in vigore ben un mese dopo, il 15 agosto).

Ancora una volta il Legislatore dimostra di conoscere poco o nulla della realtà imprenditoriale e produttiva che è più complessa. Oddio, nemmeno poi tanto strana se consideriamo la seguente situazione che forse rappresenta la normalità.

Pensiamo ad una azienda che necessiti di qualche settimana di cassa, diciamo fino al 30 settembre. A ottobre il lavoro riprende. Non può accedere allo sgravio perché ha richiesto, seppur solo in parte, i trattamenti di cui all'art. 1 del D.l. Agosto. Non può completare tutte le 18 settimane entro fine anno perché il lavoro adesso ce l'ha.

In questo caso, non potendo soddisfare nessuno dei due requisiti previsti dall'art. 14, non potrà licenziare nessuno (salvo per giusta causa) quantomeno fino al 31 dicembre 2020, termine ricavabile implicitamente dalla data ultima prevista di fruizione della cassa (al pari dello sgravio).

### UNA POSSIBILE VIA DI FUGA

Se è vero che la norma ha posto due paletti quale condizione per intimare dei licenziamenti per gmo, va pure ribadito che le due condizioni sono alternative o così si direbbe dato l'utilizzo nella disposizione della congiunzione disgiuntiva *“ovvero”*.



## DECRETO AGOSTO E LICENZIAMENTI. DAL 15 AGOSTO SI PUÒ. FORSE

Se così fosse le aziende che, avendo lavoro a sufficienza, non hanno necessità di ricorrere agli ammortizzatori sarebbero unicamente tenute a mantenere in forza - occupandoli al lavoro - i dipendenti per un periodo massimo di quattro mesi previsto per la fruizione totale dello sgravio seppur non oltre il limite temporale corrispondente al doppio delle ore di integrazione salariale fruite a maggio e a giugno 2020.

Chiedo venia. Ho voluto un poco giocare con le parole.

La norma infatti non dispone un divieto di licenziamento per un periodo doppio a quello di fruizione dell'ammortizzatore sociale nel bimestre maggio/giugno 2020. Dice che è possibile il licenziamento solo dopo aver utilizzato ed esaurito lo sgravio contributivo di cui all'art. 3. Uno sgravio che è riservato ai soli datori che, appunto, non hanno necessità di richiedere i trattamenti di cui all'art. 1 del D.l. n. 104.

Ma, a ben vedere, questa possibilità deve intendersi al momento ancora non praticabile proprio in funzione del comma 5 dello stesso art. 3 che così dispone:

*L'efficacia delle disposizioni del presente articolo è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.*

Ad oggi pertanto, fino ad autorizzazione concessa, si deve ritenere che la preclusione ad intimare dei licenziamenti per gmo operi solo nei confronti dei datori di lavoro che, avendo in atto sospensioni o riduzioni dell'attività, non hanno usufruito di tutte le 18 settimane previste dal Decreto.

Le imprese che, al contrario, sono dal 13 luglio pienamente operative dovrebbero invece rispettare la condizione della fruizione dello sgravio, opzione che però ad oggi non è di fatto esercitabile.

### LE CRITICITÀ DI TALE OPZIONE

Esiste a dire il vero solo una problematicità che potrebbe impedire la cessazione del rapporto per iniziativa del datore.

Nello stesso momento in cui una azienda intimasse un licenziamento per gmo il giudice potrebbe ritenere che ricorrono i presupposti di accesso alla cassa integrazione per motivi riconducibili, seppur in senso lato, alla crisi pandemica e che pertanto l'azienda ricadrebbe nell'obbligo di richiedere e fruire delle nuove 18 settimane.

Poco potrebbe valere la tesi (avanzata peraltro da taluni autorevoli commentatori) che la cessazione del rapporto non è riconducibile alla crisi Covid-19 ma ad una più generica riorganizzazione dell'organico, quale una riduzione di personale o la soppressione di posto di lavoro.

Il divieto opera infatti in relazione alla facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 604/1966. Si parla di tutti i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, senza alcuna esclusione, e non solo di quelli connessi all'emergenza epidemiologica che ci ha colpito.

Stessa criticità che si può ravvisare per coloro che non avendo necessità di ricorrere all'ammortizzatore sociale rinuncino, loro sponte, alla fruizione dello sgravio onde procedere da subito ai licenziamenti.

E addirittura anche per coloro che non avendo fatto cassa nel bimestre maggio/giugno non hanno titolo allo sgravio e quindi dovrebbero (il condizionale è d'obbligo) avere massima libertà d'azione.

Anche qui il giudice potrebbe dichiarare violato un requisito di legge per gli stessi motivi sopra esposti.

Insomma, tanto per cambiare una norma pensata male e scritta peggio, frutto come detto di compromessi ideologici che quasi sempre sono forieri di contenzioso.

# L'EXPATING: aspetti giuslavoristici e fiscali del distacco internazionale

## LA FORMA CIVILISTICA PIÙ DIFFUSA NELLA MOBILITÀ INTERNAZIONALE: IL DISTACCO

**D**opo avere preso in esame gli aspetti di natura previdenziale della mobilità internazionale dei lavoratori dipendenti inviati fuori dai confini del nostro paese<sup>1</sup>, risulta di particolare interesse analizzare uno dei principali istituti dal punto di vista civilistico, con cui i dipendenti vengono inviati all'estero, vale a dire il distacco. L'istituto del distacco del lavoratore realizza un vero e proprio rapporto triangolare fra la società che invia il lavoratore presso un soggetto terzo (distaccante), il lavoratore (distaccato) e la società distaccataria (che ospita il lavoratore distaccato). Tale istituto è caratterizzato, per sua natura, dalla temporaneità (del tutto analoga alla trasferta, seppure normalmente di durata più estesa), anche se la normativa italiana non prevede per nessuno dei due casi (distacco o trasferta) un termine minimo o massimo. Il concetto di temporaneità coincide quindi con quello di non definitività, che caratterizza invece il trasferimento, indipendentemente dalla durata medesima del distacco, purché funzionale alla persistenza dell'interesse del distaccante. Infatti, la vera *condicio sine qua non* per realizzare un distacco autentico è quella dell'interesse nel distacco da parte del datore di lavoro distaccante, come analiticamente previsto dall'art. 30, co. 1 del D.lgs. n. 276/2003 (opera lavorativa messa a soddisfazione di un terzo "per soddisfare un proprio interesse"). La mancanza dell'interesse, a prescindere dalla temporaneità del distacco, ne comporta la illiceità. Se invece in un secondo momento rispetto all'invio del lavoratore viene meno l'interesse del distaccante, cessa la motiva-

zione del distacco, con diritto e dovere del distaccante di revocare il provvedimento anche ove sia stata comunicata al lavoratore una durata (prevista) maggiore. In questo caso, una volta ritornato il distaccato nell'organico operativo del distaccante, non può considerarsi automaticamente sussistente il giustificato motivo oggettivo di licenziamento e il distaccante ha l'onere di dimostrare l'impossibilità di adibire il lavoratore ad altre mansioni presso la propria sede configurandosi il recesso come *extrema ratio*. Nel caso in cui il distacco generi lo spostamento del lavoratore verso un'unità produttiva collocata a più di 50 chilometri dalla ordinaria sede di lavoro, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive; solo secondo un altro orientamento della giurisprudenza, tale espressione comporta che il datore di lavoro debba esplicitare la concreta ragione, in forma scritta, posta a base del provvedimento. Il distacco, sia nella sua forma internazionale sia in quella nazionale, comporta inoltre anche l'obbligo di una comunicazione obbligatoria Unilav di trasformazione da inviare entro 5 giorni dall'evento.

Il lavoratore può continuare a svolgere la sua prestazione anche solo parzialmente presso il distaccatario, continuando a rendere presso il distaccante la restante parte della propria attività attraverso il distacco parziale, contemplato dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 3/2004 e presente nel modello Unilav di trasformazione del rapporto. Il distacco è sempre configurabile quando sussistano l'interesse del distaccante a che il lavoratore presti la propria opera ►

1. Si v. il precedente contributo dell'Autore in Sintesi, 7, 2020.



## L'EXPATING: ASPETTI GIUSLAVORISTICI E FISCALI DEL DISTACCO INTERNAZIONALE

presso il destinatario, la temporaneità (intesa come non definitività) e la persistenza, in capo al distaccante, sia del potere di determinare la cessazione del distacco che di quello direttivo (eventualmente in parte delegato al destinatario), rimanendo estranea la volontà del lavoratore che esegue la prestazione altrove in osservanza del dovere di obbedienza. Obbligato agli adempimenti nei confronti del lavoratore (e degli enti previdenziali e assistenziali) resta il datore di lavoro distaccante, il quale potrà accordarsi con il distaccatario per il rimborso pro quota delle ore o giornate rese in suo favore attraverso un accordo interaziendale. Il datore distaccante rimane infatti responsabile, per tutta la durata del distacco, del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore distaccato (art. 30, co. 2, D.lgs. n. 276/2003): pertanto gli istituti di ferie, permessi, scatti, progressioni di carriera, ecc. restano a carico del datore di lavoro titolare del rapporto, che mantiene il dovere di vigilare sulla corretta esecuzione del contratto instaurato con il dipendente che presta la propria opera a favore di un terzo soggetto in un luogo non coincidente con la sede dell'impresa.

Obbligato al calcolo e al versamento dei contributi previdenziali è sempre il datore di lavoro distaccante, in base alla propria classificazione, fatta salva la facoltà di farsi rimborsare il costo degli oneri contributivi dal distaccatario. Gli obblighi contributivi continuano a gravare sul datore di lavoro originario anche nel caso di distacco per evitare riduzioni di personale. Il versamento dei contributi è effettuato con le ordinarie modalità. Una volta operato il distacco, il potere direttivo si scompone: il datore di lavoro resta titolare del potere direttivo di modificare il contratto di lavoro o il distacco o perfino di revocarlo, mentre più operativamente il distaccatario (nel nostro caso, azienda estera) assume quella parte del potere direttivo che attiene alle concrete modalità di svolgimento della mansione, inserendo

nella propria organizzazione il lavoratore. A differenza del potere direttivo, il potere disciplinare permane nell'esclusiva disponibilità del datore distaccante. Rimane a cura del distaccatario informare il datore di lavoro di eventuali condotte del lavoratore che siano passibili di sanzioni disciplinari, in modo da consentirgli di avviare tempestivamente la procedura disciplinare ai sensi dell'art. 7, Legge n. 300/1970.

Quando il distacco sia disposto in difetto dell'interesse del datore distaccante e della temporaneità, il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo (art. 30, co. 4-bis, D.lgs. n. 276/2003). L'onere della prova è a carico del lavoratore, che deve dimostrare il difetto della temporaneità e/o dell'interesse. La decorrenza del nuovo rapporto, nel caso in cui la domanda sia accolta dal giudice, avverrà con riguardo al momento iniziale del distacco (se questo era viziato sin dall'origine) o dal momento in cui i requisiti essenziali sono venuti meno. Il ricorso deve essere preceduto dal tentativo obbligatorio di conciliazione ex art. 410 c.p.c. presso la sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. In riferimento al distacco internazionale, va ricordata una novità introdotta dal *Jobs Act* all'insegna della semplificazione: il D.lgs. n. 151/2015 ha infatti eliminato l'autorizzazione preventiva del Ministero del Lavoro per l'impiego in paesi extra UE dei lavoratori italiani (o comunitari), c.d. LIE. Prima della modifica introdotta nel settembre del 2015, infatti, il D.l. n. 317/1987 statuiva che il datore di lavoro che aveva l'intenzione di assumere o trasferire dipendenti italiani o comunitari in Paesi esteri doveva osservare un *iter* specifico per ottenere l'autorizzazione preventiva dal Ministero del Lavoro con il nullaosta del Ministero degli Affari Esteri, con iscrizione dei lavoratori disposti all'attività in territorio extra UE in ►



## L'EXPATING: ASPETTI GIUSLAVORISTICI E FISCALI DEL DISTACCO INTERNAZIONALE

una lista di collocamento apposita dell'ufficio del lavoro competente. L'art. 18 del decreto semplificazioni del *Jobs Act* ha abrogato tale procedura amministrativa prevedendo che l'onere di prevedere delle "condizioni minime" per tale distacco estero sia in capo al datore di lavoro distaccante direttamente attraverso la redazione del contratto di distacco (o di lavoro nel caso di nuova assunzione con contestuale invio all'estero in paese extra UE) che dovrà contenere

- a) un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative per la categoria di appartenenza del lavoratore e, distintamente, l'entità dei *bonus e/o dei benefit* derivati dallo svolgimento all'estero del rapporto di lavoro;
- b) la possibilità per i lavoratori di ottenere il trasferimento in Italia della quota di valuta trasferibile delle retribuzioni corrisposte all'estero;
- c) una polizza assicurativa per ogni viaggio di andata nel luogo di destinazione e di rientro dal luogo stesso, per i casi di morte o di invalidità permanente;
- d) il tipo di sistemazione logistica;
- e) idonee misure in materia di sicurezza.

Va a *latere* specificato come, nel caso di distacco transnazionale in ambito europeo dall'Italia, sussistano gli obblighi comunicativi e di tutela delle condizioni di lavoro previsti dalla Direttiva n. 96/71/CE, recentemente modificata dalla Direttiva n. 2018/957/UE (recepita dal Decreto legislativo varato dal governo con il Consiglio dei ministri del 22 luglio 2020), nonché in osservanza della Direttiva n. 2014/67/UE: tale quadro regolatorio comunitario, tradotto da numerosi provvedimenti nazionali (in Italia dal D.lgs. n. 136/2016), è teso a tutelare non solo la libera circolazione dei lavoratori, ma anche il mercato del lavoro europeo, impedendo fenomeni come il *dumping* nel caso di distacchi che avvenga-

no nella cornice di contratti internazionali di servizi.

### CENNI DI FISCALITÀ NAZIONALE E INTERNAZIONALE IN CASO DI DISTACCO

Dal punto di vista fiscale (limitatamente all'imposizione in capo al percipiente dei redditi di lavoro dipendente maturati nell'ambito della prestazione lavorativa svolta all'estero) per prima cosa va ricordato il *worldwide taxation principle*, vale a dire il principio di tassazione su base mondiale dei soggetti residenti secondo cui il distaccato che risulti fiscalmente residente in Italia a norma dell'articolo 2 del Tuir viene ordinariamente tassato in Italia relativamente a ogni reddito, anche a quelli prodotti fuori dall'Italia, seguendo i criteri ordinari del nostro Tuir (art. 51 per i redditi di lavoro dipendente). Tale criterio si applica senza alcuna eccezione ai lavoratori inviati in trasferta, che beneficeranno, in caso di diarie giornaliere, della soglia di esenzione prevista dall'art. 51, co. 5 del Tuir, secondo cui le diarie giornaliere all'estero osservano una quota di esenzione di 77,47 euro al dì che si abbassa a 51,65 euro nel caso in cui siano rimborsati analiticamente le spese di vitto o alloggio. Se al dipendente inviato in trasferta all'estero viene invece corrisposto il rimborso analitico da parte del datore di lavoro di vitto e anche di alloggio, le indennità giornaliere (a prescindere da quelle previste dal Ccnl, che si limiterà a stabilire il quantitativo e non il trattamento fiscale) saranno esenti dal punto di vista fiscale e contributivo nella misura massima di 30,99 euro al giorno, insieme alla completa esenzione dei rimborsi di vitto e alloggio. Le spese di viaggio rimangono sempre esenti. Nel caso in cui, invece, il soggiorno estero si svolta nell'ambito di un incarico continuativo e personale (come quello del distacco), si pongono le condizioni dell'applicazione, obbligatoria e non facoltativa, delle c.d. retribuzioni convenzionali. Queste trovano la propria radice normativa nell'art. 51, co. 8 *bis* del Tuir, il quale prevede che: "in deroga ►



## L'EXPATING: ASPETTI GIUSLAVORISTICI E FISCALI DEL DISTACCO INTERNAZIONALE

alle disposizioni dei commi da 1 a 8, il reddito di lavoro dipendente, prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da dipendenti che nell'arco di dodici mesi soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni, è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale". Tale meccanismo individua dunque delle fasce che sono assegnate ai dipendenti in base al proprio inquadramento contrattuale e al settore di riferimento del datore di lavoro, escludendo dal computo degli emolumenti utili all'individuazione delle stesse tutti i *benefit* e i *bonus* connessi al distacco stesso. In questo modo, sommando la retribuzione e le indennità non connesse al distacco e dividendole per i 12 mesi dell'anno, si ottiene una retribuzione media che consente di individuare la fascia convenzionale corrispondente al *range* in cui si trova la media retributiva così ottenuta. Il periodo di 183 giorni può non coincidere con l'anno di calendario, non deve essere necessariamente continuativo e comprende anche i periodi di malattia e ferie. Si è già ricordato (vd. edizione di Sintesi di Luglio 2020), come l'applicazione delle retribuzioni convenzionali sia disciplinata dal comma 8-*bis* unicamente sul piano fiscale, a prescindere dal paese di invio (UE, extra UE), lasciando ai regolamenti comunitari e alle convenzioni internazionali in materia di sicurezza sociale l'esclusiva facoltà di disciplinare l'applicazione della contribuzione sulla retribuzione effettiva (in UE) o convenzionale (stati extra UE non convenzionati) in Italia o della contribuzione nello stato di svolgimento della prestazione lavorativa (*lex loci laboris*). Va inoltre menzionato come moltissime società multinazionali, onde evitare il possibile vantaggio determinato dalle retribuzioni convenzionali (o lo svantaggio causato dalla doppia imposizione) attuino dei meccanismi, su base volontaria che vengono accettati dai dipendenti, di *tax equalization* (c.d. *Hypo*

*Tax*) dove di fatto viene sintetizzata una trattenuta equivalente alla tassazione ordinaria applicabile in caso di lavoro in Italia che assorbe qualsiasi divergenza sorta in base alle retribuzioni convenzionali o alla tassazione estera.

Dal punto di vista della tassazione internazionale, in gran parte delle nazioni mondiali sono state siglate convenzioni bilaterali su modello OCSE che, oltre al principio della tassazione su base mondiale rispetto alla residenza affiancano alcune deroghe, all'articolo 15 del modello, per i lavoratori subordinati che consente di tassare il reddito del distaccato unicamente nel paese di residenza nonostante il lavoro venga prestato in altro stato al realizzarsi di tre condizioni simultanee: il lavoratore deve soggiornare nell'altro Stato per un periodo o periodi che non oltrepassano in totale 183 giorni nel corso dell'anno fiscale considerato; le remunerazioni sono riconosciute da o per conto di un datore di lavoro che non è residente dell'altro Stato; l'onere delle retribuzioni non è sostenuto da una stabile organizzazione o da una base fissa che il datore di lavoro ha nell'altro Stato. Il punto forse meritevole di maggiore approfondimento è quello della residenza fiscale dei lavoratori che nell'ordinamento italiano si realizza alle condizioni dell'art. 2 del Tuir (che al comma 2 specifica che "ai fini delle imposte sui redditi si considerano residenti le persone che per la maggior parte del periodo di imposta sono iscritte nelle anagrafi della popolazione residente o hanno nel territorio dello Stato il domicilio o la residenza ai sensi del codice civile"). Dato che i criteri di determinazione della residenza sono fra loro concorrenti ed è sufficiente se ne realizzi anche uno solo, si verificherà spesso che un lavoratore italiano anagraficamente residente nel proprio comune dove aveva da ultimo lavorato in Italia soggiorni in una nazione estera per più di 183 giorni all'anno, sarà soggetto in Italia e nel paese estero. Tale raddoppiamento della imposizione fi ➤

**L'EXPATING: ASPETTI GIUSLAVORISTICI E FISCALI DEL DISTACCO INTERNAZIONALE**

sca, oltre alle deroghe dell'art. 15, viene comunque mediato dal credito per le imposte pagate all'estero nel paese diverso da quello della propria residenza fiscale (previsto sia dall'art. 165 del Tuir, sia dall'art. 24 delle convenzioni bilaterali del modello OCSE).

**LO STRANO CASO DEL TFR: A VOLTE RITORNANO (FISCALMENTE RESIDENTI ALL'ESTERO)**

Ulteriore tema di complessità che dovrà essere verificato, anche dopo anni dalla fine del distacco, è quello dell'erogazione del trattamento di fine rapporto e della relativa tassazione. Se l'art. 23, co. 2, lett. a) del Tuir statuisce che il Tfr vada tassato in Italia da parte dei sostituti d'imposta italiani anche nel caso di lavoratori residenti fiscalmente all'estero, tale norma deve fare i conti con la gerarchia delle fonti del diritto anche alla luce della normativa sovranazionale. Infatti la Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 538/E del 2019 ha ricordato come, con riferimento all'articolo 117 della Costituzione, la Corte Costituzionale ha riconosciuto che i trattati - ivi comprese dunque le convenzioni bilaterali contro le doppie imposizioni - assumano un rango intermedio nella gerarchia delle fonti interne, rimanendo subordinate alla Costituzione, ma sovraordinate alla legge che, quindi, non può violarne le disposizioni. Alla luce di tale ordine

composito fra fonti nazionali e internazionali, la tassazione in Italia del Tfr deve misurarsi con i principi delle convenzioni contro le doppie imposizioni che garantiscono la tassazione esclusiva nel paese di residenza fiscale del dipendente dei redditi di lavoro dipendente maturati in costanza di prestazioni svolte nel medesimo paese di residenza. Su tale principio, la stessa Agenzia con la risoluzione n. 341/E/2008 aveva disciplinato la tassazione del Tfr erogato da una società italiana a un lavoratore fiscalmente residente in Germania, applicando il principio del *pro rata temporis* secondo cui in Italia sarebbe stata tassata la parte di Tfr maturata nel periodo di lavoro svolto nella nostra nazione negli anni di residenza fiscale italiana del lavoratore, lasciando alle regole impositive tedesche la quota di Tfr maturata durante il lavoro in Germania, anche in regime di distacco, negli anni in cui il lavoratore era stato residente fiscalmente in tale paese con contemporanea iscrizione all'AIRE. Tali principi sono stati confermati più recentemente anche dalla risoluzione n. 61/E/2013 dell'amministrazione finanziaria, dedicata al caso di una società italiana che si era trovata a riconoscere Tfr e altre competenze di fine rapporto agli eredi del *de cuius* residente in UK al momento del decesso.

# Cassa integrazione Covid-19 E DIFESA D'URGENZA DALL'INPS

**La breve storia e la disavventura in tempi di pandemia di una risoluta azienda artigiana, salvata dal Giudice del lavoro**

In un anno molto difficile, quale senz'altro verrà per sempre ricordato il 2020, alcune aziende si rammenteranno -anche- di essersi dovute difendere, oltre che dalla pandemia, in taluni casi pure dall'Inps che non voleva concedere loro le previste e necessarie misure a sostegno della crisi.

Di tali sofferte esperienze, una vicenda significativa è quella occorsa a una piccola impresa artigiana, che è stata risolta tempestivamente e d'urgenza dal Giudice del lavoro di Viterbo, con ordinanza del 1.7.2020 (procedimento n. cronol. 3268/2020). Ma non sempre va così.

La disgraziata azienda del settore grafico occupava quattro dipendenti e nei mesi scorsi era vittima, come moltissime, del "blocco" imposto dall'emergenza Covid-19. A seguito della sospensione della propria attività, ai sensi del D.P.C.M. del 22 marzo 2020, nell'aprile di quest'anno l'azienda presentava alla Regione Lazio domanda di concessione del trattamento di cassa integrazione in deroga (art. 22, D.l. n. 18/2020), per 9 settimane e per tutti i dipendenti. Nel fare ciò, dichiarava di non fruire di Cigo, Cigs, Fis, Fondi di Solidarietà Bilaterale o di altri ammortizzatori sociali.

**Così l'art. 22, comma 4,  
D.l. n. 18/2020**

*"I trattamenti di cui al presente articolo sono concessi con decreto delle regioni e delle province autonome interessate, da trasmettere all'INPS in modalità telematica entro quarantotto ore dall'adozione, la cui efficacia è in ogni caso subordinata alla verifica del ri-*

*spetto dei limiti di spesa di cui al comma 3. Le regioni e le province autonome, unitamente al decreto di concessione, inviano la lista dei beneficiari all'INPS, che provvede all'erogazione delle predette prestazioni, previa verifica del rispetto, anche in via prospettica, dei limiti di spesa di cui al comma 3. Le domande sono presentate alla regione e alle province autonome, che le istruiscono secondo l'ordine cronologico di presentazione delle stesse. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e alle regioni e alle province autonome interessate. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto, anche in via prospettica il limite di spesa, le regioni non potranno in ogni caso emettere altri provvedimenti concessori".*

La Regione Lazio, verificata la regolarità della domanda, con propria determina di poco successiva, emetteva decreto autorizzatorio, trasmettendolo all'Inps per il pagamento.

Tuttavia, ai primi di maggio l'Istituto, anziché provvedere al dovuto pagamento in favore dei dipendenti dell'azienda, notificava all'azienda, mediante cassetto previdenziale, il diniego alla prestazione, motivando che l'azienda avrebbe dovuto ottenere prestazioni "a carico del fondo bilaterale di solidarietà dell'artigianato". Inoltre, che la medesima aveva "diritto ad essere autorizzata ad altre prestazioni ordinarie (Cigo e Assegno Ordinario garantito dal Fis o dai fondi di cui all'art. 26,27 e 40 ►

## CASSA INTEGRAZIONE COVID-19 E DIFESE D'URGENZA DALL'INPS

*del D.lgs n. 148/2015) che dovranno essere richieste con causale Covid-19 Nazionale alla propria gestione di appartenenza”.*

Eppure, l'azienda, in forza del requisito dimensionale sotto i sei dipendenti, proprio non rientrava nel campo di applicazione del D.lgs. n. 148/2015 e, per l'effetto dell'art. 3, D.L.C.P.S. 12 agosto 1947, n. 869, non poteva usufruire -come già esposto al momento della domanda-, né della Cigo, né dell'assegno ordinario da parte del Fis. Inoltre, non poteva neanche rivolgersi ai fondi bilaterali (i quali per effetto degli artt. 26 e 27 del D.lgs n. 148/2015, sono destinati obbligatoriamente all'aziende che occupano mediamente più di cinque dipendenti).

Per di più, l'azienda non era nemmeno iscritta volontariamente ad alcun Fondo di Solidarietà bilaterale dell'artigianato.

Per cui, restando ferma la posizione dell'Inps, l'azienda lamentava che l'Istituto non aveva adempiuto a una precisa disposizione amministrativa, declinando a terzi il pagamento di somme già nella sua disponibilità derivanti dallo stanziamento di 3.293 milioni di euro assegnati dallo Stato e ripartiti tra le Regioni e Province autonome, destinati alla Cassa integrazione in deroga (ex art. 22, comma 31, D.l. n. 17/2020).

Anziché iniziare un confronto estenuante -e, come noto a molti professionisti, spesso privo di soddisfacenti effetti-, l'azienda artigiana aveva la prontezza e la risolutezza di ricorrere d'urgenza al Giudice del lavoro, lamentando che, nel dovere fare pervenire celermente il sostegno al reddito a favore dei lavoratori dipendenti sospesi dal lavoro a seguito della emergenza Covid-19, l'Inps aveva solo l'onere di svolgere una mera funzione di soggetto intermediario erogatore, trattandosi, nel caso di Cig in deroga, di prestazioni attinenti gestioni non di sua competenza.

In definitiva, a fronte di una procedura semplificata, appariva sufficiente che i datori di lavoro inoltrassero l'istanza con una serie di altri elementi richiesti dai singoli “format” alla Regione. Quest'ultima dove-

va solo verificare e approvare con decreto l'integrazione salariale, la quale veniva poi trasmessa all'Inps per il successivo pagamento diretto ai singoli lavoratori.

Tutti i requisiti del caso ricorrevano nella fattispecie, malgrado il rifiuto dell'Istituto, a cui pure non era concesso alcun potere di obiezione.

La pervicace resistenza dell'Inps generava un grave pericolo, sia per l'azienda, sia per i suoi dipendenti, in palese contrasto con il D.l. n. 18/2020 (recante, in modo pertinente, “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”).

Così, il Giudice del lavoro, adito con ricorso ex art. 700 c.p.c., riteneva che la doglianza dell'azienda ricorrente fosse fondata, atteso il chiaro dettato della norma d'urgenza. In particolare, il Giudice del lavoro rilevava che

### **Così il Giudice del Lavoro di Viterbo, Ordinanza 1.7.2020**

*La legge prevede che siano le Regioni a concedere i trattamenti (a carico delle stesse) e l'INPS a erogarli, previa verifica del rispetto dei limiti di spesa, mentre non è dato rinvenire alcuna fonte normativa da cui scaturisca il sindacato dell'INPS in merito alla decisione di autorizzazione o meno da parte della Regione circa la domanda, fatta salva la sola verifica del limite di spesa. Considerato che nella fattispecie è documentato il decreto autorizzatorio, mentre la mancata erogazione da parte dell'INPS è motivata sulla presunta insussistenza nel merito dei presupposti e non già per il superamento dei limiti di spesa ... con ciò il diniego dell'INPS si sovrappone all'autorizzazione della Regione, cui la legge ragionevolmente demanda la verifica dei requisiti, prevedendo che sia l'ente con-*

## CASSA INTEGRAZIONE COVID-19 E DIFESE D'URGENZA DALL'INPS

*tata all'ente è corredata da una serie di dichiarazioni tra cui la non fruizione di CIGO, CIGS, FIS, FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALE o di altri ammortizzatori sociali).*

A fronte di tali rilievi, ritenuto sussistente il “*periculum in mora*” -tenuto conto della chiusura dell'attività in forza del D.P.C.M. del 22 marzo 2020 e dell'incidenza che il mancato pagamento da parte dell'Inps della cassa integrazione in deroga per emergenza

epidemiologica Covid-19, verosimilmente avrebbe sull'impresa alla luce delle dimensioni aziendali-, il Giudice adito accertava e dichiarava l'Inps tenuta al pagamento della Cig in deroga in favore dei dipendenti dell'azienda, con condanna alle spese legali.

Al di là della disamina della fattispecie specifica attinente alle misure di sostegno del reddito relativa all'emergenza Covid-19, la vicenda insegna che la dovuta risolutezza e rapidità nell'inquadrare e accedere agli opportuni contenziosi, anche contro l'Inps, può evitare molti e maggiori guai ad aziende e lavoratori.

# Libere professioni, libero mercato e concorrenza: PROFILI DI CRITICITÀ

“Niente di personale, sono solo affari!”. Potremmo prendere questa frase, celebre nella storia del gangsterismo americano<sup>1</sup>, per descrivere con una battuta il tenore dei rapporti tra libere professioni e imprese di servizi rientranti nel cosiddetto “terziario avanzato”. Ma sono davvero “solo affari”? In altri termini, e fuor di metafora: quanto sono applicabili alle libere professioni – comunque esercitate – le regole del libero mercato? E non si consideri oziosa o scontata la domanda: sono sempre più frequenti i provvedimenti di portata normativa (in senso lato), interessanti le libere professioni, siano essi di fonte interna piuttosto che comunitaria. Basti pensare ai pareri dell’AGCM (Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato) in tema di regolamentazione, accesso e compenso per i professionisti, o alle direttive europee in tema di principi ispiratori per le norme da adottare in materia di attività libero – professionali.

Un primo orientamento in questa ricerca viene dall’attività dell’Eesc (European Economic and Social Committee)<sup>2</sup>, che descrive il mercato delle libere professioni come caratterizzato da “asimmetria informativa” tra il professionista ed il cliente. Quest’ultimo, cioè, non è in grado di effettuare un confronto tra esercenti, prestazioni e modalità di effettuazione, e prezzi. Tale osservazione, in sostanza, giustifica l’intervento dello Stato (in proprio o mediante Enti a ciò delegati) come regolatore e garante delle

modalità di accesso, esercizio e mantenimento dei requisiti tecnici e di preparazione per le professioni intellettuali<sup>3</sup>. Tale indirizzo è fatto proprio dalle Direttive (UE) n. 2018/958 e n. 2005/36/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, in tema di condizioni e principi a cui gli stati membri devono uniformarsi nell’adottare e modificare le norme in tema di attività libero – professionali, prevedendo espressamente che il criterio ispiratore debba essere quello della tutela del consumatore – cliente (cosiddetto “criterio di proporzionalità”).

In sostanza, ai professionisti si chiede di essere “come la moglie di Cesare”, vale a dire al di sopra di ogni sospetto e che l’attività si svolga in condizioni di piena tutela e trasparenza per il cliente.

Non a caso la totalità dei codici deontologici o di autoregolamentazione ha fatto proprio questo principio, soprattutto dopo l’indagine conoscitiva dell’Antitrust n. 34 del 21/03/2009 (IC34). E questi principi vanno rispettati sia che si eserciti la professione singolarmente, sia che si operi nell’ambito di una associazione o di una società tra professionisti o di professionisti.

Per queste ultime, in particolare, i vari ordini, quali soggetti a cui l’ordinamento demanda la sorveglianza sull’esercizio della professione, hanno emanato linee guida per la costituzione ed i requisiti a cui le stesse devono informarsi.

Data questa premessa, suscita perplessità la presa di posizione dell’AGCM espressa nella ►

1. “It’s not personal, Sonny, it’s strictly business” cit. da “il Padrino”;

2. Il Comitato economico e sociale europeo, che ha sede a Bruxelles, è un organo consultivo dell’Unione europea, istituito con il Trattato di Roma del 1957 nell’ambito dell’allora Comunità Economica;

3. “... Although the existence of information asymmetries between providers and recipients of services is not included in the understanding of the term of Liberal Profession, such informational deficits in the Principal/Client Relationship are characteristic

for almost all services provided by the liberal professions. They are a common reason for professional regulation ...” da “The State of Liberal Professions Concerning Their Functions and Relevance to European Civil Society EESC/COMM/05/2013”.



## LIBERE PROFESSIONI, LIBERO MERCATO E CONCORRENZA: PROFILI DI CRITICITÀ

delibera del 22 maggio 2019 riportata nel bollettino n. 24 del 17 giugno 2019, in cui stigmatizza l'interpretazione, data dalla stragrande maggioranza degli ordini professionali, dell'art. 10, co. 4, lett. b), della legge n. 183/2011, relativamente alla partecipazione dei soggetti non professionisti nelle STP<sup>4</sup>.

Si prendano ad esempio le linee guida "Profili Giuridici in tema di Costituzione e Obblighi disciplinari nella STP" approvate dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro nella seduta del 16 e 17 giugno 2016. Queste, espressamente riportano:

*Dal dettato normativo emerge chiaramente che, ai fini della nascita e della vivenza della S.t.P., devono sussistere i seguenti requisiti:*

*- il numero dei soci professionisti deve essere tale da determinare la maggioranza dei professionisti medesimi nella misura almeno di 2/3 nelle decisioni e deliberazioni; il concetto di "numero" non va inteso in senso algebrico, ma nella sua presenza qualificata ai sensi dell'art. 2468, comma 2, c.c.; ciò significa che potrà essere presente anche un solo socio professionista, purché lo stesso detenga una partecipazione non inferiore ai 2/3 del capitale sociale;*

*- la partecipazione al capitale sociale dei professionisti deve essere tale da determinare la maggioranza dei professionisti medesimi (come quote o azioni) nella misura almeno di 2/3 nelle decisioni e deliberazioni.*

*Pertanto, non sembra accettabile, in quanto contraria allo spirito della Legge, la tesi secondo cui si potrebbe ammettere una S.t.P. con capitale sociale attribuito in maggioranza a soci non professionisti a condizione che i professionisti mantengano i 2/3 dei voti nelle*

*maggioranze delle decisioni e deliberazioni, slegandosi in tale modo la proprietà della società dalla maggioranza qualificata dei 2/3. Tale tesi risulta illegittima, in quanto elusiva del testo di Legge, che pone in diretta correlazione la partecipazione (proprietà) del capitale sociale con la proporzione di 2/3 nelle decisioni e deliberazioni.*

E dello stesso tenore si rivelano anche le analoghe disposizioni di altri ordini.

A questo proposito invece la AGCM così si esprime:

*[... omissis ... ] L'Autorità, pertanto, è dell'avviso che, al fine di consentire ai professionisti di cogliere appieno le opportunità offerte dalla normativa in materia di STP e le relative spinte pro-concorrenziali, vada privilegiata l'interpretazione della norma, secondo la quale i due requisiti della maggioranza dei due terzi "per teste" e "per quote di capitale" di cui all'art. 10, comma 4, lett. b), della legge n. 183/2011 non vengano considerati cumulativi. Al riguardo, si richiama la ratio sottesa alla richiesta di tali due requisiti, rappresentata dalla necessità di limitare la capacità decisionale dei soci non professionisti, così da evitare che questi ultimi possano influire sulle scelte strategiche della STP e sullo svolgimento delle prestazioni professionali. Tale obiettivo può essere assicurato ricorrendo ai diversi strumenti previsti dal codice civile che consentono di limitare o espandere i diritti e i poteri attribuiti ai soci in relazione al tipo di società scelta e alla relativa governance [... omissis ...].*

Si tratta a ben vedere di una posizione difficilmente comprensibile: intanto resta da capire come il soggetto non professionista ►

4. Relativamente all'inciso: "... In ogni caso il numero dei soci professionisti e la partecipazione al capitale sociale dei professionisti deve essere tale da determinare la maggioranza di due

terzi nelle deliberazioni o decisioni dei soci; il venir meno di tale condizione costituisce causa di scioglimento della società e il consiglio dell'ordine o collegio professionale presso il quale è iscrit-

ta la società procede alla cancellazione della stessa all'albo, salvo che la società non abbia provveduto a ristabilire la prevalenza dei soci professionisti nel termine perentorio di sei mesi ..."

## LIBERE PROFESSIONI, LIBERO MERCATO E CONCORRENZA: PROFILI DI CRITICITÀ

con partecipazione eccedente il terzo del capitale, quando non addirittura maggioritaria, possa restare sostanzialmente escluso o comunque minoritario nell'amministrazione della STP: quand'anche formalmente non partecipante sarà il "convitato di pietra" di ogni cda; e ci si domanda come si potrà "sterilizzare" la sua partecipazione alle assemblee per la quota eccedente. Quando non soddisfatto (e sappiamo che le ragioni del capitale possono fisiologicamente dissentire da quelle della professione), infatti, gli basterà non approvare il bilancio ... e così facendo, di fatto, sfiduciare il cda. Quando poi il suo apporto di capitale risulterà – ipotesi pure fatta dall'AGCM nella sua delibera – determinante, se non indispensabile per l'acquisto dei beni (materiali e immateriali) necessari all'esercizio della professione (penso ad *hardware*, *software* operativi e gestionali, banche dati), in caso di insoddisfazione sarà sufficiente adombrare la possibilità di uscita dalla compagine sociale per vedere più che considerati i suoi desiderata.

Di fatto sarà il vero *dominus* della STP. L'esperienza societaria, d'altra parte dimostra come – pur senza che vi sia violazione del principio di correttezza – il socio con partecipazione qualificata tenda a far pesare il proprio apporto in termini di controllo sull'operato della società, e che il ricorso a strumenti limitatori dell'influenza di questo, elaborati dall'autonomia privata, non può giungere a privarlo delle minime aspettative di diritto, quali quelle alla partecipazione assembleare, all'approvazione del bilancio e alla percezione degli utili ... salvo non volergli riconoscere una contropartita patrimoniale che può essere economicamente penalizzante per i soci professionisti<sup>5</sup>. Ed è questa la contraddizione interna al ragionamento dell'Antitrust: che da un lato si

invoca – in punto di diritto – la libera partecipazione dei soci di capitale, e dall'altro si sorvola su come questa possa snaturare – nei fatti ed in modo del tutto fisiologico – l'esercizio della professione.

Ma vi sono – e dispiace che questo particolare sfugga alla disamina dell'Autorità – strumenti più subdoli che possono far venir meno, nei fatti, il principio di indipendenza del professionista (sia esso singolo o associato), e cioè quando costui – formalmente autonomo – operi in condizioni di dipendenza economica da un altro soggetto, perché quest'ultimo gli fornisce gli strumenti, o le risorse economico – finanziarie o, più semplicemente, le garanzie per poterle reperire (solo formalmente) a proprio nome: non è difficile ipotizzare che, quali che siano i fondamenti di questo sodalizio, quando venisse a cessare il nostro professionista si troverà privo dei mezzi per poter continuare ad operare. Possiamo dire che operi in condizioni di indipendenza? Non credo!

Poi vi è il professionista stabilmente inquadrato nell'altrui organizzazione, e tanto per non parlare sempre e solo delle professioni giuridico – contabili, penso al giornalista pubblicista con partita Iva, che si scopre essere stabilmente inquadrato nelle redazioni locali o nazionali anche di quotidiani importanti (in un ruolo, tra l'altro, che spetterebbe al giornalista professionista) ... e al quale ogni tanto si fa fatturare qualcosa anche a testate minori controllate o collegate, così che non risulti evidente la monocomittenza. Salvo il rispetto dell'ormai abusato articolo 21 della Costituzione, c'è da nutrire seri dubbi che costui possa dirsi indipendente, almeno nel senso classico in cui si pensa al *free - lance*.

E non mancano i casi che rasentano l'illecito a più livelli (civile, amministrativo, disciplinare ... e qualche volta anche penale). ➤

5. E questo valga per l'inciso: "... Invero, a seconda del modello societario adottato, possono essere adottati dei patti parasociali o delle clausole statutarie che garantiscano ai soci professionisti di esercitare il controllo della società, anche nella situazione

in cui, nella compagine societaria, essi siano in numero inferiore ai due terzi e/o detengano quote di capitale sociale inferiore ai due terzi (ad esempio, nel caso delle società s.r.l., conferendo ai soci professionisti i diritti particolari di cui all'art. 2468, com-

ma 3, c.c., oppure nel caso delle s.p.a., limitando il diritto di voto dei non professionisti ricorrendo ad una misura massima ovvero a scaglionamenti ai sensi dell'art. 2351, commi 2 e 3, c.c., o ancora ricorrendo ad azioni speciali prive di voto) ..."



## LIBERE PROFESSIONI, LIBERO MERCATO E CONCORRENZA: PROFILI DI CRITICITÀ

Prendiamo da cronache non troppo remote l'esempio della nostra "brava" impresa multiservizi che si è inventata una forma "originale" di fornitura di manodopera: una volta si veste (più o meno lecitamente) da agenzia di somministrazione, altre volte fa l'appaltatore, altre volte ancora decide di chiamarsi "consorzio" (anche cooperativo o in forma cooperativa, che sono ipotesi di nicchia ma capitano) o "capogruppo", anche operando nell'ambito di un contratto di rete. Sorvoliamo per carità di patria sugli strumenti che utilizzerà per "fornire lavoro" ai malcapitati che le daranno fiducia. Sofferamiamoci sul fatto che avrà uno o più professionisti di riferimento: non di rado – come è successo – giusto per completare il cerchio, la nostra impresa prometterà ai malcapitati di prima a "prezzo politico" anche l'effettuazione da parte di quei professionisti degli adempimenti giuridico – contabili. I nostri professionisti, dal momento che formalmente assumono l'incarico in proprio, ma sostanzialmente glielo procura il soggetto da cui dipendono, sono realmente indipendenti? Avranno la necessaria autonomia per verificare che imposte, e retribuzione e contribuzione dei dipendenti forniti siano correttamente liquidate e versate (adempimenti di cui paradossalmente sono corresponsabili con la multi servizi)? ... ai maliziosi la risposta!

Vi è infine un'ipotesi che potrebbe rappresentare una vera e propria distorsione del mercato. Prendiamo una *software house* che verifichi come possa meglio piazzare i propri prodotti e la correlata assistenza tecnica

se affianca alla struttura di vendita una di *service* che fornisca servizi avanzati correlati alle materie d'ambito del *software*. Immaginiamo che nell'ambito di questi servizi avanzati vi sia una "zona grigia" parzialmente corrispondente a prestazioni oggetto di una riserva di legge. Al soggetto che cura le attività di *service* nulla vieta di convenzionarsi con un professionista per l'espletamento di quelle attività; attività che formalmente sono effettuate in virtù di un incarico di cui è titolare il professionista, ma preponente di fatto la struttura di *service*. Ed entrambi si avvalgono, nella ricerca del cliente (che coincide per professionista, società di *service* e *software house*!) della struttura di vendita della *software house*, da cui ricevono a loro volta *software* ed assistenza tecnica. Indubbiamente è una forma di concentrazione interessante ed anche originale, che consente di sviluppare sinergie e rendere più efficiente il lavoro di tutti e tre i soggetti coinvolti, ma siamo sicuri che il professionista coinvolto sia realmente indipendente e che operi con la necessaria autonomia di giudizio? Siamo sicuri che il professionista non si riduca – di fatto – a piazzista del *software*? Siamo sicuri che la *software house* non si comporterà prima o poi come il vero *dominus* dell'organizzazione, dirigendo le attività degli altri soggetti coinvolti in senso strumentale alle vendite?

Ai primi due interrogativi ciascuno risponda in cuor suo; all'ultimo – ove configurasse (come si ha ragione di temere) una duplice distorsione del mercato – sarebbe bene che rispondesse l'AGCM.

# Social network e “fake news”: LA TUTELA DELL’IMPRENDITORE QUANDO SI SUPERA IL DIRITTO DI CRITICA

**I**l *social network* rappresenta la più evoluta forma di comunicazione via *web* in grado di mettere in contatto in pochi secondi milioni di utenti.

Attraverso le piattaforme *social* è possibile esprimere opinioni, condividere contenuti testuali, immagini audio e video, sia in veste di fruitori che come creatori di comunicazione. È indubbiamente una forma di diffusione di massa di notizie che non ha *competitor* con altre forme di comunicazione oggi conosciute.

## I LIMITI DEL SOCIAL NETWORK

Nonostante sia un mezzo di comunicazione universale, anche in politica se ne scorge sempre più spesso l’interesse, appare infatti evidente che molti politici lo prediligano rispetto ai “vetusti” siti istituzionali; è uno strumento che tuttavia ci isola più che unirci, dato che quando ne facciamo uso siamo soli di fronte al nostro *computer* o allo *smart phone* e, complice l’apparente invalicabilità, non è infrequente superare i limiti della ragionevolezza nella sua utilizzazione.

E sì, perché qui, in questa dimensione a metà tra il reale e l’etereo non ci sono controlli, o almeno non immediatamente. Quindi chiunque può dire e fare qualsiasi cosa, o quasi.

E così milioni di utenti affollano il *web* dando libero sfogo ai loro pensieri, postando immagini, o lasciandosi andare a lunghi monologhi in cui si pontifica su davvero poca cosa oppure, peggio, su “*fake news*”. Ma attenzione, diffondere notizie false, attraverso una piattaforma *social network* ci espone a dei rischi dei quali è opportuno prendere coscienza.

Tale forma di comunicazione non è assoluta, come è ovvio che sia, ma è soggetta agli stessi limiti che la giurisprudenza ha elaborato col tempo per l’attività giornalistica, seppur in forma attenuata data la tipologia

delle notizie pubblicate.

L’autore di “*fake news*” è perseguibile giuridicamente e condannabile a risarcire i danni alla vittima del reato, sia essa persona fisica o giuridica.

È quanto afferma il Tribunale di Torino (sentenza n. 1375 pubblicata il 21 aprile 2020) in riferimento ad un video, poi rivelatosi un falso, pubblicato su *Facebook*, che esortava ad esprimere il proprio dissenso verso un’iniziativa commerciale, questa reale, bandita dalla Fondazione “Museo delle Antichità Egizie di Torino” dal titolo “*Fortunato chi parla arabo*”, secondo la quale, per un periodo limitato di tempo, circa tre mesi, tutti i cittadini di lingua araba avrebbero potuto fare accesso al Museo Egizio in due persone al prezzo di un solo biglietto.

## IL CASO OGGETTO DELLA SENTENZA

Venuto a conoscenza dell’iniziativa del Museo Egizio, l’autore del video, che veniva pubblicato sulla piattaforma *Facebook*, inscenava una telefonata falsa al centralino del Museo chiedendo quali fossero le promozioni in atto per visitarlo. Alla notizia della promozione riservata ai cittadini di lingua araba, oltre a criticare aspramente l’iniziativa, diritto di per sé legittimo, affermava di ritenere assolutamente ingiusta la promozione, in quanto, a suo dire, sovvenzionata da soldi pubblici e quindi dai soldi dei cittadini italiani, generandosi quindi una discriminazione al rovescio nei confronti di questi ultimi a favore dei cittadini stranieri.

Non solo, per tutta la durata del video si incitavano gli utenti a far sapere al Museo cosa si pensasse dell’iniziativa riportando in calce il numero di telefono del Museo stesso.

Il video, dopo la sua pubblicazione su *Facebook*, raggiungeva in poco tempo migliaia di utenti creando una vera e propria camp-



## SOCIAL NETWORK E “FAKE NEWS”: LA TUTELA DELL’IMPRENDITORE QUANDO SI SUPERA IL DIRITTO DI CRITICA

gna d’odio contro il Museo con un susseguirsi di critiche, ingiurie, perfino minacce nei confronti del direttore e del personale, che successivamente alla pubblicazione del video avevano cominciato a ricevere telefonate ingiuriose e diffamanti proprio in relazione all’iniziativa commerciale.

Il caso, oggetto della nota sentenza, ha visto l’autore del video condannato ad un risarcimento del danno stabilito in 15.000 euro, non per la critica all’iniziativa, di per sé assolutamente ammissibile, rientrando nella libera manifestazione del proprio pensiero, ma per aver diffuso un video fasullo con cui si incentivava il pubblico dei potenziali visitatori ad inondare il centralino del Museo di telefonate, manifestatesi poi con toni eccessivi e violenti, in seguito anche all’affermazione, anch’essa accertata come non corrispondente a verità, che i finanziamenti dell’iniziativa venivano attinti da soldi pubblici.

### IL DIRITTO DI CRITICA ATTRAVERSO IL SOCIAL NETWORK

Il Tribunale di Torino fa un’attenta disamina sul diritto di critica e nel caso posto alla sua attenzione spiega dettagliatamente e con chiarezza quali sono state le riflessioni che hanno portato alla condanna del convenuto. Il diritto di critica prende le mosse da notizie vere o ritenute tali e per quanto aspro o addirittura irriverente si mantiene ancorato a fatti reali, cosa che nel caso in esame è stata del tutto travalicata.

Rispetto alla diffusione di notizie autentiche, ma del tutto false nella loro rappresentazione, si condanna non il dissenso in sé verso il fatto, pienamente manifestabile, ma la costruzione di un video fasullo e la diffusione, al suo interno, di notizie non corrispondenti alla realtà. La condotta dell’autore dell’illecito ha ripetutamente superato i confini della moderazione ed ha arrecato un significativo e tangibile danno all’immagine del Museo.

Per tali ragioni il giudice del merito ha ritenuto opportuno condannare l’autore del reato a pagare per l’errore commesso.

Sentenze di tale tenore non sono nuove alle aule di giustizia, ma la sentenza torinese ha il merito di aver posto l’attenzione sugli effetti amplificati che una notizia, oltre tutto fasulla, diffusa sul *web* può avere sugli utenti e, di conseguenza, sulla vittima oggetto di critica.

### COME TUTELARSI, QUANDO POSSIBILE

Non solo può essere chiamato a rispondere giudizialmente del danno l’autore del reato, ma profili di responsabilità si scorgono anche nel titolare del sito che ospita tali contenuti qualora ad esempio la piattaforma non rappresenti semplicemente un mezzo di diffusione, ma in qualche modo dia valore ai contenuti della notizia stessa.

Alla luce di ciò per far fronte alla tutela della propria immagine gli imprenditori possono mettere in atto alcune azioni difensive: richiedere alla piattaforma la rimozione delle notizie false o offensive, promuovere in via d’urgenza un’azione volta alla rimozione delle notizie su ordine del giudice, oppure intraprendere un’azione giudiziale di risarcimento del danno<sup>1</sup>.

Tuttavia, nonostante ciò, forse è proprio la dimensione del *social network* a farci credere, a torto per fortuna, che in qualche modo possiamo dire e fare tutto quello che vogliamo. Non vi è dubbio infatti che molto spesso gli autori di tali reati sono difficilmente rintracciabili e che quindi anche la miglior difesa contro tali illeciti crolli di fronte alla nebulosità delle piattaforme *social*.

L’altro aspetto poi è la velocità con cui il *social network*, per sua stessa natura, raggiunge gli utenti collegati, ma con un grosso limite: le notizie che vi circolano difficilmente sono verificate ed i fruitori che ne fanno uso sono a loro volta ingannati, amplificandone al tempo stesso gli effetti ai danni di chi, ammettiamolo, dovrà faticare non poco per riacquistare, probabilmente mai del tutto, un’immagine costruita col tempo e perduta con un *click*.

1. Si v. Ciccina Messina A., *Fake news: quando l’imprenditore può chiedere il risarcimento dei danni*, Quotidiano Ipsosa, 23 giugno 2020.



**PASQUALE SANDULLI, ANGELO PANDOLFO E MICHELE FAIOLI**  
VERIFICANO SE SONO NATE ULTERIORI OBBLIGAZIONI A CARICO DEI DATORI DI LAVORO

# Coronavirus, regresso E DANNO DIFFERENZIALE\*

**G**li Autori dello studio si sono concentrati su un tema di spiccata attualità: la qualificazione per legge del Covid19 come infortunio sul lavoro, con i conseguenti scenari inquietanti in relazione alle ricadute finali di una apparentemente semplice copertura sociale dell'evento.

Viene subito messo in evidenza come occorra la massima attenzione nell'evitare di "trasformare il dato pandemico nel presupposto di una dilatazione abnorme del meccanismo protettivo rappresentato dall'assicurazione infortuni sul lavoro". La scelta del Legislatore ha suscitato notevoli preoccupazioni riguardo la sovrapposizione di profili di stampo assicurativo e risarcitorio.

Va notato in partenza che il coronavirus non è, e non può, essere infortunio sul lavoro, se non viene accertata la contrazione dell'infezione "in occasione di lavoro"; così prevede il Legislatore. Le prestazioni sono estese al periodo di quarantena o di permanenza domiciliare, in quanto comportanti l'astensione dal lavoro.

Il contributo degli Autori si concentra sull'individuazione di ulteriori obbligazioni gravanti sul datore di lavoro correlate al danno differenziale in favore del lavoratore ed al regresso dell'Inail per le prestazioni erogate: la normativa in esame, con l'evidente intenzione del Legislatore materiale di non gravare di costi eccessivi le attività economiche, presenta due fondamentali passaggi.

Per primo, il Legislatore dispone che "i predetti eventi infortunistici gravino sulla gestione assicurativa": si intende dire che viene potenziato il livello di protezione sociale

mediante le più qualificate prestazioni dell'Inail rispetto a quelle dell'Inps, con l'obiettivo di ribaltare il costo delle stesse alla collettività generale, rientrando nella gestione assicurativa. Tutto ciò tenendo conto che il contagio per accidentale contatto sul posto di lavoro o semplicemente in ragione del necessario spostamento dall'abitazione al luogo di lavoro, sono figli di una esposizione al rischio assolutamente inevitabile (almeno per determinati settori).

Il secondo passaggio esclude che gli eventi da coronavirus siano "computati ai fini della determinazione dell'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico".

Si parte dal presupposto che il meccanismo della oscillazione del premio aziendale è espressione della connessione fra responsabilità *ex art. 2087 c.c.* e liberazione dalla responsabilità per colpa non penalmente rilevante. L'esclusione delle pratiche di coronavirus dal meccanismo di oscillazione del premio aziendale palesa il fatto che l'estensione dell'assicurazione infortuni sul lavoro all'infezione da coronavirus non intende ribaltare il costo della protezione sociale di questo evento sui datori di lavoro, alla stregua di quanto avviene per gli infortuni *in itinere*; pertanto gli effetti di tali eventi non incidono sul bilancio infortunistico dell'azienda in termini di oscillazione *in malus* del tasso applicato. Viene confermato quindi il principio che la copertura dell'infortunio, in assenza di inadempienze del datore di lavoro in termini di sorveglianza e adempimenti sulla sicurezza, si limita ad una responsabilità ►

\* Sintesi dell'articolo pubblicato in Working Papers Centre for the study of european labour law "Massimo D'Antona", 420/2020 dal titolo *Coronavirus, regresso e danno differenziale. Contributo al dibattito.*



## CORONAVIRUS, REGRESSO E DANNO DIFFERENZIALE

il cui costo si esaurisce comunque e ad ogni effetto nel pagamento del premio.

Ciò è una chiara affermazione del fatto che, con l'esclusione dei settori in cui l'infezione da coronavirus è direttamente connessa al "processo produttivo", assicurazione infortuni sul lavoro e pandemia sono corpi fra loro estranei; la scelta legislativa di maggior contenuto protettivo invece, le ha occasionalmente poste in correlazione.

In chiusura, gli Autori suggeriscono ulteriori interventi da parte del Legislatore.

*In primis*, essi ritengono che sia opportuno sottolineare l'esclusione (non l'esonero) di ogni responsabilità del datore di lavoro, salvo per i casi di grave violazione dei protocolli di sicurezza contro la diffusione del contagio Covid19. Resta ovviamente sospeso l'argomento verifiche, certificazioni, accertamenti. In secondo luogo, essi sostengono che sarebbe opportuno completare il quadro normativo introducendo due ulteriori norme di legge: una prima norma volta a confermare la non agibilità in regresso da parte dell'Inail nei confronti di un datore di lavoro che abbia correttamente adottato e applli-

cato i protocolli di sicurezza a livello aziendale; una seconda norma dovrebbe essere finalizzata all'assorbimento, pro quota, nelle tabelle del danno biologico, di quel possibile danno differenziale derivante dall'infortunio da Covid19.

In base all'esperienza di chi scrive, la questione pratica che si è palesata riguarda proprio gli adempimenti che è stato necessario mettere in opera da parte dei datori di lavoro, a partire dall'adeguamento del documento di valutazione dei rischi, passando per l'adozione di tutte le misure di protezione rese obbligatorie in base all'evidenza ed al settore di riferimento. Tali procedure sono foriere di costi che ha dovuto sostenere il settore produttivo, anche in tempi ristretti ed a più riprese, per adeguarsi di volta in volta alle norme entrate in vigore. È pur vero che gli interventi oltre il limite di € 500,00 sono stati inseriti in un meccanismo di credito d'imposta, ma non potrebbe essere ragionevole ipotizzare uno sconto sul premio per quei datori di lavoro che per dimensione o per numero di intervento non hanno raggiunto tale soglia?

**MARCO BARBIZZI E PIERLUIGI RAUSEI ANALIZZANO  
IL RAPPORTO GIURIDICO TRA AMMINISTRATORE E SOCIETÀ**

# Amministratori e società: CONFIGURAZIONE GIURIDICA DEL RAPPORTO\*

**C**on il presente contributo gli Autori affrontano il tema della qualificazione del rapporto di lavoro dell'amministratore all'interno della società, toccando profili di carattere non solo lavoristico e previdenziale ma anche aspetti di natura fiscale e, per taluni ambiti, di carattere processual-civilistico.

## RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

Lo svolgimento di un'attività di gestione in una società, come quella dell'amministratore, non esclude astrattamente che si possa intrattenere con la società stessa un rapporto di lavoro subordinato (fatte salve alcune eccezioni). È indispensabile però appurare, ai fini della suddetta compatibilità, se il lavoro svolto possa comunque essere inquadrato all'interno della specifica organizzazione aziendale e se l'amministratore possa ritenersi assoggettato, anche in forma attenuata (quando il lavoratore è un dirigente), alle direttive, agli ordini e ai controlli dell'organo di amministrazione della società nel suo complesso, nonché al coordinamento dell'attività in funzione dell'assetto organizzativo aziendale. In merito l'Inps ha recentemente fornito una ricostruzione della questione<sup>1</sup>, riconoscendo le condizioni di compatibilità della carica di amministratore di società di capitali con lo *status* di lavoratore dipendente nella stessa e superando il divieto assoluto, posto in precedenza, che precludeva categoricamente ai "presidenti, amministratori unici e consiglieri delegati" la possibilità di riconoscere un legittimo e valido rapporto di lavoro subordinato con la medesima società<sup>2</sup>.

In questa direzione si è pronunciata da decenni anche la Suprema Corte con molteplici sentenze da cui deriva fondamentale l'attuale posizione assunta dall'Inps. La più recente di queste sentenze<sup>3</sup> ha ribadito il principio consolidato<sup>4</sup> secondo cui "le qualità di amministratore e di lavoratore subordinato di una stessa società di capitali sono cumulabili purché si accerti l'attribuzione di mansioni diverse da quelle proprie della carica sociale ed è altresì necessario che colui che intenda far valere il rapporto di lavoro subordinato fornisca la prova del vincolo di subordinazione e cioè dell'assoggettamento, nonostante la carica sociale rivestita, al potere direttivo, di controllo e disciplinare dell'organo di amministrazione della società".

Analogamente gli Ermellini, qualche anno prima, avevano sostenuto che il parametro di riferimento per identificare la subordinazione va stabilito in base a criteri sussidiari, riguardanti la predeterminazione della retribuzione, la connessione dell'attività lavorativa nell'assetto organizzativo dell'azienda, l'assenza di rischi e di una organizzazione imprenditoriale in capo al lavoratore<sup>5</sup>.

Allo stesso modo, un decennio fa<sup>6</sup>, i supremi giudici rilevarono che non si può escludere "a priori la configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato fra la società ed uno dei soci, purché ricorrano determinate condizioni, e precisamente: a) che la prestazione non integri un conferimento previsto dal contratto sociale e b) che il socio presti la sua attività lavorativa sotto il controllo gerarchico di un altro socio munito di poteri di supremazia"<sup>7</sup>.

Infine - volendo andare ancor più a ritroso ➤

\* Sintesi dell'articolo pubblicato in D&PL, 15/2020, pag. 953 dal titolo *Il lavoro dell'amministratore nelle società*.  
1. Messaggio n. 3359 del 17 settembre 2019.

2. Circolare Inps 8 agosto 1989, n.179.

3. Cass. 3 aprile 2019, n. 9273.

4. Cfr. Cass. 29 novembre 2018, n. 29761; Cass. 30 settembre 2016, n. 19596.

5. Cass., 1 settembre 2014, n. 18476.

6. Cass. 25 marzo 2009, n. 7260.

7. Cfr. Cass. 11 gennaio 1999, n. 216; Cass. 18 aprile 1994, n. 3650.



## AMMINISTRATORI E SOCIETÀ: CONFIGURAZIONE GIURIDICA DEL RAPPORTO

nel tempo - circa trenta anni fa venne sottolineato che “la qualità di amministratore di una società di capitali è compatibile con la qualifica di lavoratore subordinato della medesima, ove sia accertato in concreto lo svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie della carica sociale rivestita, con l'assoggettamento a effettivo potere di supremazia gerarchica e disciplinare”<sup>8</sup>.

### COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

Sotto altro profilo, la legittima instaurazione di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa fra la società e il suo amministratore rientra a pieno titolo nelle previsioni del quadro normativo vigente.

I contratti di collaborazione con i componenti degli organi di amministrazione delle società operano in deroga all'art. 2, comma 1, del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81<sup>9</sup>, anche con riferimento alle collaborazioni realizzate nell'esercizio della propria funzione e, in particolare, nel caso di società di capitali strutturate, quando rispettano un mandato ordinario del consiglio di amministrazione con obbligo di riferire sull'attività amministrativa<sup>10</sup>.

Se ne può dedurre, ragionando per sottrazione, che i rapporti di amministrazione siano ancora ritenuti dal Legislatore come gravitanti nell'orbita delle collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409, punto 3), c.p.c..

### PROFILI FISCALI

Sotto il profilo fiscale, ove l'amministratore sia legittimamente inquadrato quale lavoratore subordinato, il reddito derivante dalla corresponsione della retribuzione spettante risulta soggetto alla disciplina dei redditi da lavoro dipendente di cui all'art. 49, comma 1, del Tuir. Laddove invece il compenso dell'amministratore è frutto della delibera assembleare

relativa all'ufficio svolto in seno a un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, trova applicazione la disciplina di cui all'art. 50, co. 1, lett. c-bis), del Tuir.

### PROFILI PREVIDENZIALI

Ricadendo nella *vis attractiva* della gestione tributaria di cui all'art. 50, co. 1, lett. c-bis), del Tuir, i compensi corrisposti agli amministratori di società sono assoggettati, sul piano previdenziale, al regime della Gestione Separata dell'Inps di cui all'art. 2, co. 26, della Legge 8 agosto 1995, n. 335.

Nel caso in cui invece l'amministratore venga ad essere inquadrato nelle forme del lavoro subordinato, la gestione previdenziale seguirà quella specifica connessa all'inquadramento contributivo della società e al trattamento ordinario per i lavoratori dipendenti presso l'Inps.

Altro argomento di indubbio interesse è, ancora oggi, quello relativo alla c.d. “doppia contribuzione”, vale a dire la sussistenza in capo all'amministratore di una società commerciale o artigiana (non di persone), che sia anche socio lavoratore della medesima società, di un obbligo di iscrizione e di contribuzione duplici, sia alla Gestione Separata (per l'attività di amministratore), sia alla Gestione Commercianti<sup>11</sup> o Artigiani (per la posizione di socio lavoratore).

A fronte della richiesta da parte dell'Inps di tale doppio adempimento, la giurisprudenza della Suprema Corte si è più volte pronunciata in senso contrario con interventi volti ad escludere l'obbligatorietà di tale duplice contribuzione, optando per la sola iscrizione nella gestione che corrisponde in concreto all'attività abituale e prevalente<sup>12</sup>.

In seguito, però, con l'art. 12, comma 11, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78<sup>13</sup> è stato sancito l'obbligo di doppia iscrizione previdenziale. ➤

8. Cass. 25 maggio 1991, n. 5944; conformi le sentenze: Cass. 7 marzo 1996, n. 1793; Cass. 13 giugno 1996, n. 5418; Cass. 29 gennaio 1998 n. 894.

9. Come modificato dall'art. 1 del D.l. 3 settembre 2019, n. 101, convertito dalla Legge 2 novembre 2019, n. 128.

10. Circolare Inail n. 32 dell'11 aprile 2000.

11. Art. 1, comma 203, della Legge 23 dicembre 1996, n. 662.

12. Cfr. Cass. 12 febbraio 2010, n. 3240; Cass. 17 gennaio 2008, n. 8545; Cass. 5 ottobre 2007, n. 20886. Ciò anche in ragione della scarsa redditività della Gestione Separata, nel senso che i

versamenti utili ai fini della maturazione del montante contributivo nella Gestione Separata non sono in grado di incidere sensibilmente sulla pensione derivante dai versamenti nella Gestione speciale Commercianti o Artigiani.

13. Convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122.



## AMMINISTRATORI E SOCIETÀ: CONFIGURAZIONE GIURIDICA DEL RAPPORTO

In merito il Supremo Collegio è tornato di recente a puntualizzare che per l'amministratore di società rileva l'autonomo obbligo di iscrizione alla Gestione Commercianti a fronte di attività materiale ed esecutiva svolta all'interno della stessa impresa essendo sufficiente, in caso contrario, la sola iscrizione alla Gestione Separata<sup>14</sup>.

Peraltro la stessa Corte di Cassazione, specificamente in tema di "doppia contribuzione", ha stabilito un apposito principio di diritto<sup>15</sup>: *"l'esercizio di attività di lavoro autonomo, soggetto a contribuzione nella Gestione separata, che si accompagna all'esercizio di attività di impresa commerciale, artigiana o agricola, la quale di per sé comporti l'obbligo dell'iscrizione alla relativa gestione assicurativa presso l'Inps, non è regolato dal principio dell'attività prevalente, trattandosi di attività distinte e, sotto questo profilo, autonome, sicché parimenti distinto ed autonomo resta l'obbligo assicurativo nella rispettiva gestione"*.

### ASPETTI PROCESSUAL-CIVILISTICI

Uno dei temi di particolare rilievo, rispetto alle vicende processuali, riguarda la pignorabilità del compenso dell'amministratore deliberato dall'assemblea dei soci in merito ad un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa.

La riforma del diritto societario<sup>16</sup> ha apportato uno stravolgimento del Titolo V del Codice Civile.

Il cambiamento più sostanziale lo ha subito l'impianto normativo della società a responsabilità limitata in quanto, dal confronto con la norma originaria, risulta palese come il Legislatore abbia concepito un nuovo inquadramento del contratto sociale non più come una società "per azioni" con norme amministrativo-contabili semplificate, bensì come una vera e propria società "di persone" a responsabilità limitata<sup>17</sup> con adempimenti aggravati.

Tra le norme che lasciano trasparire un carattere *intuitu personae* troviamo:

- l'art. 2380 *bis* c.c. in tema di attribuzione in via esclusiva all'amministratore della gestione dell'impresa (con il solo limite di quegli atti che non rientrano nell'oggetto sociale);
- l'art. 2464 c.c. in tema di conferimenti, essendo prevista l'ammissibilità del socio d'opera (previa sottoscrizione di fidejussione bancaria o polizza assicurativa);
- l'art. 2467 c.c. in tema di finanziamento soci nelle S.r.l. sottocapitalizzate, essendo prevista l'operatività della clausola di postergazione in caso di imminente fallimento della società, lasciando trapelare una presunzione assoluta di conoscenza della situazione amministrativo-finanziaria societaria<sup>18</sup>;
- l'art. 2471, co. 3, c.c. in tema di pignoramento della quota sociale la quale, prima di essere venduta a terzi, può essere riacquistata allo stesso prezzo da uno o più soci, in base a quanto espressamente previsto dallo statuto, che può rendere non liberamente trasferibile la partecipazione, come accade di norma nelle società di persone;
- l'art. 2479 c.c. in tema di decisione dei soci, che possono essere prese (se lo statuto lo prevede) anche senza la convocazione di una formale assemblea, tramite loro consenso informato per iscritto (quindi in forma libera proprio come accade nelle società di persone).

In questo contesto è evidente come l'amministratore di una società a responsabilità limitata sia, oltreché un finanziatore, anche una sorta di "operaio specializzato" o "capo-reparto" della società stessa, munito di capacità organizzative, in grado di massimizzare l'efficienza dei mezzi a disposizione, di dirigere la produzione e di dettare le strategie idonee a garantire il *going concern* aziendale. Appare chiaro quindi che, qualora l'amministratore percepisca un emolumento per la sua ➤

14. Cass., 9 agosto 2019, n. 21295.

15. Ordinanza 26 luglio 2019, n. 20369.

16. Decreto legislativo 17 gennaio 2003, n. 6.

17. La conseguenza più significativa di questo nuovo inquadramento è la possibilità per i soci delle S.r.l. di iscrizione previdenziale

all'Albo degli Artigiani, inquadrandoli implicitamente come previsto dalla norma di cui all'art. 2083 cod. civ. come piccoli imprenditori, ovvero soggetti giuridici che per l'esercizio della propria attività di impresa impiegano in prevalenza il proprio lavoro e

quello dei propri familiari rispetto al capitale investito (nonostante permanga lo status di società di capitali).

18. Comprovata anche dal diritto di controllo dei documenti amministrativo-contabili da parte dei soci *ex art.* 2476 c.c.



## AMMINISTRATORI E SOCIETÀ: CONFIGURAZIONE GIURIDICA DEL RAPPORTO

opera, il nesso causale che lo determina non sarà fondato sul valore aggiunto apportato per incarichi manageriali - tipici delle realtà più grandi e strutturate - ma piuttosto per l'attività di coordinamento della produzione. In punto di diritto si possono evidenziare due orientamenti generali circa la natura del compenso dell'amministratore:

- il primo, che segue la teoria contrattualistica, secondo il quale vi sarebbe un vero e proprio negozio giuridico che disciplina i rapporti tra due soggetti distinti, ciascuno autonomo centro di interessi anche contrapposti;
- il secondo, che segue la teoria organica, a fronte del quale si configura solitamente una immedesimazione dell'organo dell'amministratore nella persona giuridica che rappresenta, senza possibilità di un regolamento negoziale interno.

In merito all'opzione fra le due teorie, rileva la posizione *tranchant* assunta dalla Corte di Cassazione, Sezioni Unite<sup>19</sup> la quale, nel respingere la possibilità per l'amministratore di stipulare un contratto di collaborazione con la stessa società, afferma che *"l'amministratore unico o il consigliere d'amministrazione di una società per azioni sono legati da un rapporto di tipo societario che, in considerazione dell'immedesimazione organica che si verifica tra persona fisica ed ente e dell'assenza del requisito della coordinazione, non è compreso in quelli previsti dal n. 3 dell'art. 409 c.p.c."*

La sentenza muove dal caso specifico di un contenzioso creditorio, volto a determinare il *quantum* pignorabile del compenso spettante ad un amministratore in una società per azioni, con specifico riguardo all'applicabilità dei limiti sanciti dall'art. 545 c.p.c., ovvero se il creditore possa soddisfarsi in toto oppure esclusivamente nei limiti del quinto del compenso stesso.

I giudici di piazza Cavour, dopo un *excursus* circa le differenti posizioni assunte nella pro-

pria giurisprudenza, hanno affrontato la questione dichiarando la possibilità per il creditore di eseguire integralmente l'obbligazione creditoria vantata nei confronti dell'amministratore per la totalità del compenso.

La pronuncia rappresenta una radicale presa di posizione a favore della tesi della immedesimazione organica, ispirata al modello societario e di *governance* introdotti dalle modifiche normative, secondo cui l'amministratore è il *vero egemone dell'ente sociale* e, in quanto tale, non è soggetto ad alcun potere direttivo o di coordinamento circa le modalità esecutive del suo incarico, né sottoposto ad una condizione di debolezza contrattuale.

Sono però ancora molti gli interrogativi su cui fare chiarezza.

*In primis*, quello dello strumento idoneo a regolare i rapporti tra amministratore e società: assodato che tali rapporti non possono fondarsi su contratti di co.co.co., è inevitabile chiedersi se essi potranno essere comunque disciplinati pattiziamente con appositi *management agreements* (vincoli d'esclusiva, patti di non concorrenza, *salary package* etc). In secondo luogo, il problema del rito applicabile alle controversie azionate da soggetti che rivestono sia la qualifica di amministratore che di lavoratore parasubordinato: se in passato vi era la competenza del Giudice del Lavoro, dopo la sentenza della Cassazione sarà necessario agire davanti al Tribunale delle Imprese.

Infine, altri due quesiti di estrema rilevanza pratica: il futuro impatto fiscale e previdenziale della sentenza e gli effettivi doveri del terzo pignorato.

La necessità di dare soluzione alle suddette questioni operative è di preliminare importanza.

Tuttavia, in assenza di interventi normativi mirati il tema pare, ancora una volta, rimesso al vaglio dei giudici, dai quali pertanto si aspettano "istruzioni per l'uso".

19. Cass., Sezioni Unite, 20 gennaio 2017, n. 1545.





## { HR&ORGANIZZAZIONE

# GARANZIA GIOVANI 2020

### GARANZIA GIOVANI COS'È?

È il piano Europeo per la lotta alla disoccupazione giovanile varato dall'Unione Europea nell'aprile del 2013.

L'Italia ha avviato il programma Garanzia Giovani nazionale (GG) nel 2014; il programma ha come obiettivo quello di favorire l'occupazione giovanile tramite iniziative, servizi e finanziamenti mirati a trovare lavoro (per iscriversi bisogna avere una fascia di età compresa tra i 15 e i 29 anni).

Ogni singola Regione italiana ha il compito di attuare il piano Garanzia Giovani, ovvero di organizzare, coordinare e gestire le iniziative previste a livello nazionale, servendosi delle sedi accreditate nella Regione (Centri per l'impiego e enti privati accreditati **-tra cui le sedi accreditate Fondazione Consulenti per il Lavoro-**).

All'interno di ogni ente accreditato è istituito uno sportello dedicato al programma. Gli sportelli svolgono tutte le attività previste dal programma: accoglienza, orientamento e individuazione delle necessità e potenzialità.

I destinatari della Garanzia Giovani sono i cosiddetti Neet (*Not in Education, Employment or Training*). Per gli iscritti al programma Garanzia Giovani tutti i servizi sono gratuiti.

Le misure principali previste dal programma rivolte ai Neet sono:

#### 1. Accoglienza

I giovani possono recarsi presso uno sportello dedicato per ottenere tutte le informazioni sul programma, essere seguiti per realizzare la registrazione online, conoscere le opportunità (opportunità di lavoro, corsi disponibili) e sapere come avviare un'impresa o come fare il servizio civile.

#### 2. Orientamento

Presso lo sportello i giovani verranno presi in carico da un operatore (Tutor) che sulla base delle esigenze del ragazzo concorderà con lo stesso un percorso personalizzato, che può consistere o nella ricerca di un corso di formazione, o nella ricerca di un'occasione di tirocinio extracurricolare oppure nel supporto alla ricerca di un'occupazione o l'avvio di un'attività imprenditoriale.

#### 3. Accompagnamento al lavoro

Il tutor aiuterà il ragazzo nella ricerca di un impiego, stesura e rielaborazione del cv, segnalazione di offerte di lavoro in linea con i desiderata. Spiegherà poi come cercare le offerte di lavoro sui vari portali nazionali e locali e aiuterà, ove necessario, il candidato a presentare l'autocandidatura.

### GARANZIA GIOVANI IN REGIONE LOMBARDIA INCENTIVI PER IMPRESE 2020

Con il decreto n. 19738 del 24/12/2018, Regione Lombardia ha deliberato l'avvio della seconda fase di Garanzia Giovani che durerà fino al 30/06/2021; per il 2019 era stato istituito a livello nazionale l'incentivo NEET, mentre con decreto n. 52 del 2020 l'Anpal ha istituito per l'anno 2020 l'incentivo IO Lavoro che prevede solo per l'anno 2020, che le imprese che assumono un ragazzo iscritto al programma garanzia giovani e non (vale anche per assunzioni effettuate con persone con età superiore a 29 anni in quanto non viene fissato un limite di età ma ulteriori requisiti) possano beneficiare del nuovo incentivo.

Il nuovo incentivo è gestito dall'Inps e per ►





la Lombardia, fino a nuova comunicazione, è necessaria la presa in carico preventiva del giovane/disoccupato da parte degli operatori accreditati per i servizi al lavoro (Centri impiego o enti privati accreditati- **tra cui le sedi accreditate di Fondazione Consulenti per il Lavoro**-) per poter accedere al beneficio.

Il nuovo incentivo è previsto per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020 (salvo esaurimento fondi-329.400.000 euro-) di disoccupati in possesso delle seguenti caratteristiche:

1. Lavoratori di età compresa tra i 16 e 24 anni (24 anni e 364 giorni);
2. lavoratori con 25 anni di età e oltre privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, ai sensi del decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 17/10/2017;
3. che non hanno avuto un rapporto di lavoro negli ultimi sei mesi con il medesimo datore di lavoro.

L'incentivo è riconosciuto esclusivamente per le seguenti tipologie contrattuali:

1. contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;
2. contratto di apprendistato professionalizzante.

L'incentivo è riconosciuto anche in caso di lavoro parziale ("pro quota") o in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a tempo determinato ed è riconosciuto anche in caso di assunzione del socio lavoratore di cooperativa con contratto di lavoro subordinato.

L'incentivo non è riconosciuto in caso di instaurazione di un rapporto di lavoro domestico, di un rapporto occasionale o intermittente. L'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione di premi e contributi Inail, per un periodo di 12 mesi a partire dalla data di assunzione, nel limite di 8.060 euro riparametrato su base mensile.

La fruizione deve concludersi a pena di decadenza entro il 28 febbraio 2022.

L'incentivo deve essere richiesto dal datore di lavoro interessato presentando un'istanza preliminare di ammissione sul portale Inps (di prossima pubblicazione la circolare esplicativa), in quanto è l'Istituto che stabilisce in base alla tipologia contrattuale e alla durata l'importo dello stesso.

A pena di decadenza, entro dieci giorni dalla ricezione della comunicazione di prenotazione da parte dell'Inps, il datore di lavoro deve, ove non abbia ancora provveduto, effettuare l'assunzione e confermare la prestazione.

L'incentivo spetta nel rispetto del c.d. "*de minimis*" (Regolamento Ue 1407/2013).

L'incentivo è cumulabile con l'incentivo previsto per chi assume percettori di reddito di cittadinanza e con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua.

#### **GARANZIA GIOVANI IN REGIONE LOMBARDIA - INCENTIVI PER L'INSTAURAZIONE DI TIROCINI EXTRACURRICOLARI**

Rimborso parziale dell'indennità di tirocinio extracurricolare anche per il 2020 per le imprese che ospitano tirocinanti presi in carico all'interno del programma Garanzia Giovani Fase II.

Anche per il 2020 le imprese possono richiedere il rimborso parziale dell'indennità di tirocinio.

L'indennità di tirocinio è riconosciuta per l'attivazione, in favore di un giovane preso in carico nell'ambito di Garanzia Giovani - Fase II, di un tirocinio extracurricolare a condizione della successiva assunzione del giovane con un contratto di lavoro subordinato pari ad almeno 180 giorni continuativi, entro 30 giorni dalla conclusione del tirocinio.

Il tirocinio deve svolgersi per almeno 91 giorni dentro il periodo della dote GG attivata con l'operatore accreditato.

Il rimborso è riconosciuto al soggetto ospitante a partire dal 4° fino al 6° mese di stage. L'importo complessivo è riparametrato in base alla durata del tirocinio, con i seguen- ➤





ti massimali:

1. per tirocini di almeno 120 giorni: rimborso fino a 250€
2. per tirocini di almeno 150 giorni: rimborso fino a 500 €
3. per tirocini di almeno 180 giorni: rimborso fino a 750 €.

L'impresa chiederà il rimborso presentando la domanda sul portale Regionale Bandi on line.

#### **GARANZIA GIOVANI IN REGIONE LOMBARDIA E POSSIBILI SVILUPPI POST COVID**

La commissione Europea riunitasi in data 01-07-2020 intende rilanciare il programma Garanzia Giovani ma, rispetto a quella in scadenza nel 2021, intende “costruire un ponte tra i giovani e il lavoro”; le imprese chiedono nuove competenze digitali per affrontare le nuove sfide *post* pandemia e la Commissione Europea punta a rendere più

efficiente l’istruzione e la formazione professionale e come obiettivo punta a far acquisire nuove competenze a circa 14 milioni di persone in Europa.

Il modello di formazione professionale auspicato si avvicina ha quello della Germania e dei paesi del Nord Europa, dove le aziende sono in stretto contatto con gli enti di formazione. Bruxelles chiede agli Stati di creare lavoro e opportunità per i giovani concrete, non semplici tirocini o contratti senza alcuna prospettiva. L’UE è pronta a garantire sovvenzioni e prestiti per giovani imprenditori che avviano nuove imprese (*start-up*) o anche prevedere *bonus* per piccole e medie imprese che assumono apprendisti.

Gli enti di formazione in Lombardia si stanno già attrezzando alle nuove richieste delle aziende mettendo in catalogo corsi per Neet e disoccupati votati all’acquisizione di quelle competenze digitali richieste.

### Link:

1. <https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioServizio/servizi-e-informazioni/imprese/gestione-risorse-umane/incentivi-alle-assunzioni/ser-garanzia-giovani-imprese-ifl>
2. <https://www.anpal.gov.it/incentivo-io-lavoro-dettagli>



## LA PAGINA DELLA MEDIAZIONE CIVILE E COMMERCIALE

# Mediazione per le **LITI DA LOCKDOWN**

La produzione normativa che ha fronteggiato l'emergenza sanitaria, caratterizzata da una certa frammentarietà e disomogeneità, è stata tuttavia l'occasione per allargare l'ambito di applicazione della mediazione civile e commerciale che, sebbene entrata nell'*habitus* processuale, talvolta è ancora percepita alla stregua di un mero passaggio obbligato prima dell'inevitabile causa e non, di converso, come un valido ed adeguato strumento per risolvere la lite.

L'ultimo intervento è rappresentato dalla Legge 25 giugno 2020, n. 70 che, nel convertire il Decreto legge n. 28/2020, ha voluto agevolare i metodi alternativi di risoluzione delle controversie, inserendo nell'alveo delle materie sottoposte alla mediazione obbligatoria, quale condizione di procedibilità della domanda giudiziale, le controversie relative alle obbligazioni contrattuali derivanti dall'emergenza epidemiologica.

Va rammentato, infatti, che il Decreto legge n. 18/2020 aveva aggiunto, all'articolo 3 del Decreto legge n. 6/2020, il comma 3-*bis*, secondo cui «*il rispetto delle misure di contenimento di cui al presente decreto è sempre valutato ai fini dell'esclusione, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1218 e 1223 del Codice civile, della responsabilità del debitore, anche relativamente all'applicazione di eventuali decadenze o penali connesse a ritardati o omessi adempimenti*».

Proprio in relazione a tale clausola di esonero da responsabilità, e alla luce delle inevitabili ricadute in termini di contenzioso, il Decreto legge n. 28/2020 ha introdotto il comma 6-*ter* all'articolo 3 del Decreto leg-

ge n. 6/2020 - già peraltro modificato dal Decreto legge n. 18/2020 - prevedendo appunto una nuova ipotesi di mediazione obbligatoria e andando, così, a integrare la sopra menzionata clausola.

Il tenore della norma non si distingue per chiarezza ma, in ogni caso, offre uno spazio atto a favorire una soluzione condivisa per le controversie relative a obbligazioni contrattuali originate dalle misure restrittive assunte durante l'emergenza epidemiologica.

Le materie interessate vanno oltre a quelle identificate all'art. 5, comma 1-*bis*, del D.lgs n. 28/10, in quanto la nuova mediazione obbligatoria è prevista per qualsiasi non esatto adempimento, a prescindere dalla fonte contrattuale, purché derivante, come già accennato, dall'emergenza Covid-19.

Tale novella, da una parte, estende il novero delle materie sottoponibili a mediazione obbligatoria e, dall'altra, circoscrive l'ambito di applicazione precisando che l'oggetto delle controversie - l'inadempimento contrattuale - deve avere origine dal rispetto delle norme di contenimento imposte al debitore: si pensi, a titolo esemplificativo, alle forniture non pagate, alle richieste di rimborso per il settore turistico-alberghiero o all'annullamento delle manifestazioni musicali, teatrali, sportive (e, più in generale, degli eventi).

Il suggerimento del Legislatore, farraginoso nella forma, è ragionevole nella sostanza: infatti è indubbio che la mediazione rappresenta la modalità più certa e veloce per risolvere moltissime controversie, soprattutto in questo frangente che vede le sedi giudiziarie ancora alle prese con i pro- ➤



dromi della ripartenza.

Il *favor negotiationis* del Legislatore si completa, infine, regolamentando lo svolgimento della procedura in modalità telematica, rendendola più versatile e fruibile: si prevede l'apposizione della sottoscrizione digitale del mediatore, disciplinando anche la trasmissione a mezzo pec all'ufficiale giudiziario ai fini della notifica, ed è sufficiente la firma digitale dei difensori, che possono dichiarare autografa quella dei propri clienti.

Sempre nell'ottica di favorire lo strumento di mediazione per le sessioni online è possibile utilizzare qualsiasi piattaforma idonea a tal fine (Zoom, Google Meet, Microsoft Teams, ecc.), senza limitazione alcuna che non sia la necessaria tutela della riservatezza. Più in generale le parti possono scegliere se svolgere le sessioni in via telematica o in presenza, riservandosi nel corso della proce-

dura la possibilità di cambiare modalità in base alle diverse esigenze e necessità, passando dallo svolgimento online a quello in presenza e viceversa.

In conclusione, se i tribunali, durante il *lockdown*, hanno interrotto l'attività, lo stesso non è avvenuto per gli organismi di mediazione i quali, di converso, hanno continuato ad offrire ad avvocati e parti il proprio servizio, ovviamente modulato in funzione del particolare contesto e le cui buone pratiche sono state poi assecondate dal Legislatore. L'auspicio è quello di proseguire su questa strada in quanto perfino il periodo di emergenza sanitaria – che si spera possa appartenere definitivamente al passato - ha confermato che i procedimenti di risoluzione alternativa delle controversie rappresentano l'ipotesi più credibile per affrontare efficacemente le criticità del processo civile.



{ SENZA FILTRO

Rubrica impertinente di **PENSIERI IRRIVERENTI**

## IL CHIRINGUITO (può attendere)

Se parlate con un consulente del lavoro o un professionista similare (ma come il consulente del lavoro non c'è nessuno – momento di “orgoglio CDL”), soprattutto in questo periodo, c'è un sogno, un mito chimerico ricorrente, un desiderio segreto ma non indicibile, anzi espresso, ripetuto con continuazione.

Al primo posto nella lista dei *desiderata* non c'è – come si potrebbe ipotizzare – una notte magica con Angelina Jolie (o Brad Pitt, a seconda del genere o dei gusti personali). Nemmeno c'è la voglia di prendere a bastonate (ma solo dato che siamo personcine sensibili e pacifiche, perché idealmente ...) il legislatore o lo scribacchino di circolari o qualche altro burocrate o ignorante con responsabilità di potere (ce n'è una quantità impressionante) che rattrista la nostra esistenza professionale (e anche quella personale, per chi riuscisse ancora a mantenerne una).

No, niente di tutto questo.

Il vero sogno del professionista, arrivato all'orlo della crisi di nervi e della spossatezza (e forse, qualcuno, avendolo pure superato, quel limite) ad agosto è il ... *chiringuito*.

Abbandonare tutto, cambiare vita. Gestire un bel chiosco, di quelli con il tetto di rami di palma, direttamente sulla spiaggia, con vista sul mare, anzi con il mare proprio a due passi (come direbbero i raffinati, *pied dans l'eau*), in un posto dove sia sempre primavera (o estate, secondo le preferenze meteorologiche di ciascuno). Con passaggio continuo di bellezze esotiche in costumi succinti (rispettando tutti i gusti, mettiamoci anche il passaggio di fustacchioni con tartaruga addominale scolpita), con quell'odore di salsedine, fiori tropicali e lozioni da sole.

Lontano da un mondo che ti toglie energie

e che ti getta nella disperazione per le assurdità che sei chiamato ad interpretare, a spiegare agli increduli clienti, ad applicare con rischi personali, a modificare ad ogni cambio di orientamento degli inetti incompetenti che il diavolo se li porti.

Senza smettere di lavorare, ma con i *cocktail* al posto delle dichiarazioni, le spremute di frutta al posto dei cassetti fiscali, i *long drinks* invece che i Durc e i Durf, la birra alla spina in luogo degli SR41 “semplificati” (ove “semplificati” è aggettivo che aggiunge al danno la beffa), l'aperitivo e gli spuntini in sostituzione delle cartelle esattoriali.

Sempre nel rispetto di tutte le inclinazioni, il *chiringuito* può essere sostituito secondo i gusti personali: gli amanti della montagna già si vedono a gestire un rifugio in mezzo ai camosci, c'è chi invece preferirà l'agriturismo disperso nel nulla fra verdi colline, i più raffinati si immaginano un ristorante in città (magari d'arte) per pochi intimi con piatti esclusivi, i più coatti idealizzano il chioschetto vicino allo Stadio per essere sempre vicini alla *maggica* o alla *beneamata*, gli amici della Valtellina non potrebbero mai rinunciare all'immane crotto. E così via. Ma per rispetto all'immagine esotica, all'estate che sta già per finire, e per non perderci nei mille e mille rivoli delle infinite possibilità della fantasia, continueremo solo sul *leitmotiv* del “*chiringuito*”, chiedendo fin d'ora scusa alle altre preferenze, ma comunque con la convinzione che tutto quanto qui scritto possa trasferirsi comodamente, *mutatis mutandis*, ad esse.

Qual è la dote principale dell'idealizzato *chiringuito*? L'abbiamo già detto: la distanza fisica e mentale da tutto quel po' po' di burocrazia asfissiante e di incredibile mancan-





za di realismo e di senso pratico che contorna le nostre attività, imprigionate in leggi ed istruzioni sempre più senza alcun senso (che poi, ogni tanto, qualcuno si inventa di chiamarle pure “semplificazioni” e sarebbe da prendere a sberle solo per aver osato dirlo). Nel sogno ad occhi aperti del professionista, infatti, la conquistata sapienza verso tradizionali e nuovi intrugli e *mix* di sapori con cui deliziare il palato degli avventori accaldati svanisce davanti alla soddisfazione di aprire il giornale (magari, con un certo sadismo, proprio uno di quelli specificamente dedicati a questioni tecniche e giuridiche), ed avvertire tutta la distanza da problemi che in passato avvelenavano l'anima. Pensate all'impagabile sospiro di sollievo che accompagna scoprire che della nuova patrimoniale o delle rinnovate istruzioni su come si comunicheranno le casse integrazioni non ci importa più nulla; che la circolare della quale il povero articolista cerca disperatamente di trovare il filo del discorso è cosa che non ci riguarda; che l'inserito speciale centrale di 135 (diconsi centotrentacinque!) pagine per spiegare il nuovo decreto può utilmente essere usato solo per incartare il pesce portato fresco di cattura dall'amico pescatore.

Eh sì, mentre lo sguardo si perde beato nell'azzurro orizzonte del cielo e del mare, sentire una meravigliosa e definitiva distanza da tutte queste cose, con un misto di felicità e, se non si è cinici, di pietà e commiserazione per tutti quelli (poveretti!) costretti a sguazzarvici ancora dentro. Quel senso di esserne fuori, come usciti da un tunnel o da una lunga e penosa malattia.

Ma l'immaginazione va oltre ...

---

Nella calura del meriggio ecco avvicinarsi al bancone alcune figure che vi rimandano al passato. Quel tipo con occhialini e polo+pantaloncini stirati che sembra uscito solo ora di casa, impettito e rigido come uno stoccafisso, non vi ricorda (ma sì, è proprio lui!) il Dott. Rompitasche, quel borioso funzionario che tanto vi ha fatto pe-

nare per pratiche di cui nemmeno conosceva bene l'*iter*, ma che voleva solo far valere la sua posizione di (effimera ed immeritata) supremazia? Non è nemmeno sudato (d'altronde, quando mai ha sudato in vita sua?). Ovvio che il *cuba libre* che vi sta ordinando glielo servirete con il peggior rum dell'esercizio ed assolutamente annacquato, scadente ed insipiente come il modo in cui lui ha esercitato la propria funzione.

E quel tipo con camicia sbottonata, grassoccio e appiccaticcio, con catenazza d'oro e *Rolex* al polso, che fa il gradasso attorniato da ragazze facili che qui si comprano con poco ma che solo quel poco ti possono offrire, ... non è forse il noto Luca Chicchirichì, uno dei più grossi mercanti di braccia, che ha costruito la propria fortuna sfruttando migliaia di poveri lavoratori con il suo giro di cooperative farlocche? Vi avvicinerete facendo l'amicone e, solleticando la sua vanagloria, urlerete a Gino: "*medicamento especial por esto amigo!*", promettendo una specialità rara quasi come medicina per ogni male, ma è un codice che usate con Gino: in realtà gli state comunicando di mettere nel cocktail del simpatico sfruttatore un certo lassativo per cavalli, che lo farà stare per una settimana a stretto contatto con il medesimo elemento in cui ha lasciato lavoratori ed aziende che hanno avuto la sfortuna di trovarselo sulla strada. Ah, in realtà "Gino" si chiama Jinouingo, ma noi occidentali storpiano - specie quando ci rivolgiamo a sottoposti - tutti i nomi avvicinandoli vagamente ad un suono familiare, così Ihab diventa Bob, Ahmed diventa Mike, e Jinouingo è Gino: è un difetto, quello del "battesimo fasullo", che abbiamo forse ereditato da Robinson Crusoe (quello che aveva chiamato "Venerdì" il compagno di naufragio, ricordate?).

E l'occhialuto semi-intellettuale che con l'esperienza di un pinguino alle Maldive e il discernimento di un'ameba è assunto alle più alte vette della consulenza ministeriale, partorendo decreti e disposizioni senza capo né coda? Servitegli pure un aperitivo a gra- ➤





dazione alcoolica esagerata, un vero ammazza cristiani che lo stordirà per tre giorni, tanto la differenza di ciò che farà rispetto a quando è sobrio non la noterà nessuno (anzi, forse c'è la speranza che da sbronzo produca qualcosa di meglio).

Ma è solo verso sera che vedete arrivare anche "lui": occhiaie che arrivano sotto il mento, qualche tic nervoso, respiro affannato, sguardo impaurito verso un telefonino che potrebbe ancora squillare, malgrado l'ora tarda... "Ola amigo, que pasa?". "Sono un consulente del lavoro italiano, tu non puoi immaginare...". Con il vostro cuore che si stringe, lo interrompete, tirate fuori la vostra bottiglia migliore e con tenerezza sussurate nell'idioma comune: "Fratello, adesso respira e rilassati; e questo lo offre la casa". E lo guardate rinfrancarsi un attimo, felicemente sorpreso e sospeso, mentre sorreggia il bibitone fresco e buono e voi rimirate in lui il vostro lontano passato...

---

Smettiamo ora di sognare. Per tanti motivi. Un po' perché del *chiringuito* abbiamo - confessiamolo - quell'idea piuttosto romantica che ci viene dall'esserne, talvolta, clienti e non certo gestori: anche lì ci saranno il cliente pretenzioso e quello ubriaco che sporca dappertutto, quello che vuol fare il furbo e cerca di non pagare, quello che "mio cugino fa cocktail migliori", quello che "il chiosco più indietro fa prezzi più bassi", il *ras* locale che ti chiede la mazzetta per farti stare tranquillo e tutto l'armamentario di problemi che riguardano il fare un'attività. Sicuramente saranno molto meno di quelli burocratici, che in Italia ci avvicinano al peggior terzo mondo, ma - come ogni giorno - anche ogni luogo ha la sua pena.

E poi, perché desiderare di andare lontano, di abbandonare il proprio Paese, le proprie radici? Non lo pensano già, purtroppo, i nostri figli, i nostri giovani, soffocati dalle regole di un mondo di cui continuano a darci la colpa ma che non piace nemmeno a

noi e che nemmeno siamo sicuri di aver voluto contribuire a combinare in questo modo? E così talvolta siamo costretti a buttare il cuore dei nostri affetti in videochiamate da un capo all'altro del Mondo, con qualche vaga speranza di riabbracciarci (soldi, salute, problemi, veti di ingresso - e adesso anche virus - permettendo...) solo dopo defatiganti viaggi aerei.

Ma più di tutto, in fondo, davvero abbiamo voglia di lasciare questo Paese in mano a "loro"? A questa massa di incompetenti e cialtroni, che stanno sugli scranni della politica (da qualunque parte stiano) con la stessa capacità di conduzione di un'autista ubriaco e pazzo, ai burocrati (pensate il peggio possibile ed attaccatelo alla parola), a sindacalisti che urlano slogan talmente vecchi e stantii che talvolta fanno fatica anche loro a ricordarseli, a opinionisti e a pseudo-giornalisti che ogni giorno ci propinano tutto e il contrario di tutto, a magistrati che sognano la politica o la comparsata in TV, agli affaristi che si infilano in loschi appalti e concessioni, ai mafiosi che con gli affaristi fanno affari d'oro, ai Luca Chicchirichì, a tutti quelli anche qui non menzionati che manderemmo a lavorare (ammesso che conoscano il significato della parola) - all'estero, sì, ma non in un *chiringuito*, bensì nelle altrettanto mitizzate "miniere di sale"?

Dai, pensiamoci. Forse non siamo messi così male, o comunque c'è una sottile speranza che uno zoccolo duro di persone di buona volontà, democraticamente e serenamente, ma con forza, uniti e coesi, ce la può ancora fare. E allora il *chiringuito* può, almeno per ora, attendere. E magari accoglierci, da clienti, solo durante un breve, meritato momento di tregua.

Ma se qualcuno dovesse scegliere di metterlo in piedi davvero, tanti sinceri auguri e nessun giudizio: solo si ricordi di tirar fuori per quelli che restano, casomai gli capitasse di incontrarli al bancone nel tramonto colorato di una sera estiva, la bottiglia migliore.





## {UNA PROPOSTA AL MESE

# CAOS COVID: una “sanatoria” per tutte le casse

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

**P**arlamo ancora una volta di ammortizzatori sociali: nessuno ce ne voglia, non è un'idea fissa (perlomeno non è una *nostra* idea fissa) ma è semplicemente la drammatica realtà che ci siamo trovati a fronteggiare in questi mesi: noi consulenti del lavoro, ma anche le imprese, per non parlare dei lavoratori e delle loro famiglie.

Ma se in passato abbiamo fatto proposte prospettiche, e forse ancora ci ritorneremo, quella di questo mese è una proposta istantanea, immediata, di facile spiegazione.

Alzi la mano chi non ha visto la tremenda confusione generata in merito dalla sovrapposizione e stratificazione, spesso davvero poco coordinata, di norme emergenziali, che si inserivano in una già di per sé non facile ed immediata normativa standard.

Alzi la mano chi non ha scorto, solitamente intorno al week-end, con timore la propria posta elettronica o i siti istituzionali, per constatare l'uscita dell'ennesima circolare o decreto o faq o qualsiasi altra cosa buona a gettare scompiglio, a precisare e a rettificare. Nel frattempo, le aziende ed i professionisti avevano altre, e forse altrettanto urgenti, incombenze; tanto per dirne qualcuna, in tema di salute e sicurezza sul lavoro c'è stato un bel da fare; anche riorganizzare le attività, salvare il salvabile della clientela e degli ordini, coniugare le esigenze di tutti, rivedere le priorità finanziarie. E senza parlare delle urgenze personali, che oltre allo studio o all'impresa c'era da badare anche, forse soprattutto, alla pelle propria e dei propri cari.

Insomma, un periodo naturalmente caotico per l'emergenza nuova ed improvvisa, a cui non è stato facile prendere le misure, che la legislazione e la prassi incombenti non hanno certo aiutato a superare agevolmente.

Così, è con un certo sgomento che oggi sentiamo parlare di casse scadute, di decadenza del diritto, di reiezione delle richieste (vedi messaggio Inps n. 3007 del 31 luglio, solo per fare un esempio degli ultimi).

Un minimo di obiettività, anche senza voler essere per forza critici (ma su questa Rivista lo siamo stati e crediamo fosse giustificato e necessario), porterebbe a riconoscere che ancora oggi, a distanza di mesi, molti dubbi permangono. E questi dubbi, volente o nolente, hanno inciso anche sulle scelte aziendali e sulle scelte dei professionisti del lavoro. Allora ci pare il minimo chiedere, anzi proporre, una sorta di sanatoria, cioè chiedere che sino alla fine dell'emergenza (se c'è uno stato di emergenza proclamato ci sarà bene anche la relativa, reale emergenza, no?) non vi siano preclusioni e decadenze, che tutti gli errori formali o i ritardi vengano abbuonati. Specie quelli derivanti dai dubbi non ancora chiariti del tutto, e sono tanti.

Viceversa, non poche aziende, e non pochi colleghi, rischieranno di trovarsi in serie difficoltà, per prestazioni negate, magari per importi ingenti.

Qualcuno penserà ad una proposta “balneare”, al “*refugium peccatorum*” per professionisti distratti o incapaci o aziende disorganizzate o anche scorrette. Niente di tutto ➤





questo. Solo un atteggiamento orientato al bene comune: se lo Stato non ti è vicino quando ne hai bisogno, che Stato è? E la vicinanza non si esprime solo a discorsi.

Un atto di clemenza, senza rigidità fuori luogo, che viste le molteplici incertezze della norma e della prassi, sembra quasi un atto dovuto. Fine dell'emergenza, fine dei giochi: prima, cioè per l'intera durata dell'emergenza, tutto è emendabile e rivedibile. Non si dica che in tal modo sarà difficile stabilire con esattezza il flusso dei costi: altrimenti qualcuno potrebbe pensare male (si fa peccato, ma non di rado ci si azzecca) e riflettere sul fatto che la distanza fra le promesse e le possibilità concrete si sia programmato di colmarla facendo cassa sugli errori in buona fede, sulle eccezioni capziose o bizantine.

Una proposta semplice, immediata, civile:

non chiudere le porte a chi incolpevolmente - o magari solo per un peccato veniale, o ancora per una difficoltà personale - è stato confuso o tardivo.

Il Governo, gli Enti hanno sbagliato tanto, hanno corretto tanto, hanno ancora tanto da correggere e da finire di spiegare: per una volta, in una situazione così drammatica, riflettiamo che anche la società civile ha il diritto di sbagliare (per errore umano, ovviamente, non per dolo).

E se proprio non volete parlare di "diritto", diciamo che la possibilità di sbagliare, in buona fede, anzi di perdersi in un ginepraio che altri hanno seminato, non deve vedere nessuno oggetto di condanna, di privazione economica quale la perdita di una prestazione e l'onere di rifonderla di tasca propria.

Stato, se ci sei batti un colpo.



## ARGOMENTO

### Genuinità dell'appalto e interposizione di manodopera

**U**n lavoratore, regolarmente inquadrato alle dipendenze di una società, ha proposto ricorso volto al riconoscimento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato intercorso con altra società, in favore della quale ha effettivamente svolto la propria prestazione di lavoro utilizzando mezzi di proprietà di quest'ultima. Sia il giudice di prime cure che la competente Corte d'Appello respingevano il ricorso ritenendo che l'istruttoria espletata smentisse nel caso concreto la sussistenza di un appalto illecito ex art. 1, L. n. 1369/60 ovvero ex art. 29, co. 3 bis, D.lgs. n. 276/2003.

La Suprema Corte, con la sentenza in oggetto, nel confermare quanto stabilito dal giudice di merito, ha ribadito che non sussiste la fattispecie dell'interposizione illecita di manodopera benché vengano utilizzati capitali, macchine ed attrezzature della committente, allorquando comunque l'apporto dell'appaltatore (per *know how*, *software* e in genere beni immateriali) sia di rilevanza non marginale ed accessorio; in altre parole l'appalto è genuino ogniqualvolta l'apporto dell'appaltatore è preminente nell'economia dell'appalto stesso (anche solo in termini di autonomia organizzativa).

Cass., sez. Lavoro,  
8 luglio 2020, n. 14371

**AUTORE**  
DANIELA STOCHINO  
Consulente del Lavoro in Milano

## ARGOMENTO

### Obbligo di iscrizione all'ex Enpals - sezione Inps spettacolo per DJ, producer e tecnici audio

**L**a Cassazione civile, sezione Lavoro, interpretando in senso evolutivo la disciplina dell'ex Enpals, chiarisce l'obbligo di iscrizione all'ex Enpals per coloro la cui prestazione è resa per intrattenimento, anche in senso lato e anche se la loro prestazione non apporta nulla di creativo o artistico. La sentenza interpretativa degli Ermellini prende l'avvio dal ricorso avverso alla sentenza della Corte di Appello di Milano che condanna parzialmente FMA Edizioni Musicali Discografiche s.r.l. a pagare una car-

tella esattoriale relativa a contributi maturati dal 1994 al 1998 per cinque lavoratori. FMA, durante l'esame in aula, sosteneva che i cinque lavoratori non avevano mai organizzato spettacoli dal vivo, ma avevano venduto le loro *royalties* per delle registrazioni destinate al pubblico: contrariamente a quanto sostenuto da FMA, la Corte di Appello aveva considerato proprio i compensi di queste *royalties* come base imponibile, rilevata in sede ispettiva, per il calcolo dei contributi spettanti.

Cass., sez. Lavoro,  
12 giugno 2020, n. 11376

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





Avverso tale giudizio ricorre la FMA in sei punti, e resiste l'Inps con controricorso.

- 1) Nel primo punto, il ricorrente sostiene che non sono assoggettabili alla disciplina assicurativa tutte le nuove figure di lavoratori come, a titolo esemplificativo, chi cede brani composti, chi cede un *master*, chi cede diritti di utilizzazione economica, o realizza *compilations* o spot pubblicitari, ed in sostanza ricopre ruoli che vengono elencati nel D.M. 15 marzo 2005. Questo in quanto il presunto obbligo assicurativo ricadrebbe in un periodo antecedente (anni 1994 – 1998) rispetto all'emissione del decreto ministeriale.
- 2) Come secondo punto sostiene che, se anche si volesse far ricadere tali attività nell'area di copertura del D.M. 15 marzo 2005, allora si dovrebbero considerare come compositori solo gli autori e/o compositori di opere musicali quali opere sinfoniche, teatrali, cinematografiche o audiovisive, e non anche compositori che compongono senza un committente.
- 3) Come è possibile inoltre, elenca nel terzo punto, che siano derivati contributi da opere create in proprio, a proprie spese e con propria organizzazione di impresa e solo successivamente cedute regolarmente a FMA?
- 4) Non genera forse contributi, si chiede nel quarto punto, solo la prestazione di lavoro svolta alle dipendenze e sotto la direzione degli altri?
- 5) E nell'applicare retroattivamente il periodo imponibile ai fini contributivi, con il criterio convenzionale introdotto

nel 2003, perché non è stato considerato il criterio di effettiva prestazione artistica, indicato nella norma gerarchicamente superiore quale il D.p.r. n. 1420 del 1970?

- 6) Per il sesto motivo di appello, rileva che è stata omessa la valutazione del massimale assoggettabile a contribuzione nella misura massima del 40%, come da previsione dell'art.43, co.3 della L. n. 289 del 2002.

La Suprema Corte si pronuncia chiarendo che il Legislatore già nel 1947 era consapevole che il concetto di spettacolo sarebbe stato soggetto ad evoluzione costante nel tempo.

La sua evoluzione ha portato all'individuazione da parte del Governo, per il calcolo delle prestazioni pensionistiche, di tre macro gruppi di lavoratori dello spettacolo iscritti all'Enpals già nel 1997, a prescindere dalla natura autonoma o subordinata del rapporto lavorativo.

Nel gruppo A venivano ricompresi i *disc jockey*, i registi teatrali ed i tecnici, consulenti e assistenti musicali.

Ne consegue che non sono state introdotte nuove categorie di lavoratori dello spettacolo, ma sono state riconosciute categorie già esistenti, soggette all'obbligo contributivo come le altre, quali i *deejay producers*.

Ritenendo infondati tutti i punti fino al quinto, la Suprema Corte riconosce fondato invece il sesto motivo, che in Corte di Appello non era stato trattato e chiarisce che il massimale applicabile quale base imponibile non deve essere calcolato sul 100% dei compensi, bensì sul 40% degli stessi.

## ARGOMENTO

### Licenziamento per giusta causa: tutela reale ed applicazione limitata

Con sentenza la Corte di Appello, pronunciando in sede di reclamo, ha confermato la sentenza di primo grado che aveva accertato la illegittimità del licenziamento disciplinare intimato e, condannato la datrice di lavoro alla reintegrazione del dipendente ai sensi della L. n. 300 del 1970, arti-

colo 18, comma 4, come novellato dalla L. n. 92 del 2012, ed al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il giudice del reclamo ha premesso che il licenziamento era stato intimato sulla base di contestazione di addebito e ritenuto la ▶

Cass., sez. Lavoro,  
17 giugno 2020, n. 11701

AUTORE  
STEFANO GUGLIELMI  
Consulente del Lavoro in Milano





condotta del dipendente non connotata da un livello di gravità ed importanza tali da giustificare la sanzione espulsiva.

Era inoltre totalmente mancata la prova del considerevole danno economico per la datrice di lavoro.

Il giudice ha confermato l'applicabilità della tutela reintegratoria, ai sensi della L. n. 300 del 1970, articolo 18, comma 4, nel testo novellato dalla L. n. 92 del 2012, ravvisando nella concreta fattispecie il ricorrere di una ipotesi sanzionata in via conservativa dal contratto collettivo o dal codice disciplinare.

Per la cassazione della decisione ha proposto ricorso la datrice di lavoro. La parte intimata ha resistito con tempestivo controricorso.

La Suprema Corte ha ripetutamente affermato che la giusta causa di licenziamento deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, in particolare, dell'elemento fiduciario, dovendo il giudice valutare da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi e all'intensità del profilo intenzionale, dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, per stabilire se la lesione dell'elemento fiduciario, su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia tale, in concreto, da giustificare la massima sanzione disciplinare; quale evento "che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto", la giusta causa di licenziamento integra una clausola generale che richiede di essere concretizzata dall'interprete tramite valorizzazione dei fattori esterni relativi alla coscienza generale e dei principi tacitamente richiamati dalla norma, quindi mediante specificazioni che hanno natura giuridica e la cui disapplicazione è deducibile in sede di legittimità come violazione di legge, mentre l'accertamento della ricorrenza concreta degli elementi del parametro normativo si pone sul diverso piano del giudizio di fatto, demandato al giudice

di merito e incensurabile in cassazione se privo di errori logici e giuridici.

Secondo il giudice di legittimità la valutazione di non proporzionalità della sanzione rispetto al fatto contestato ed accertato comporta l'applicazione della tutela di cui all'articolo 18, comma 4, solo nell'ipotesi in cui la fattispecie accertata sia specificamente contemplata dalle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili che ad essa facciano corrispondere una sanzione conservativa; al di fuori di tale caso la sproporzione tra la condotta e la sanzione espulsiva rientra nelle "altre ipotesi" in cui non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, per le quali l'articolo 18, comma 5, prevede la tutela indennitaria c.d. forte.

La limitazione della tutela reintegratoria alle sole ipotesi di tipizzazione della condotta punita con sanzione conservativa dalla previsione collettiva è coerente con la lettera dell'articolo 18, comma 4, che vieta operazioni ermeneutiche che estendano l'eccezione della tutela reintegratoria alla regola rappresentata dalla tutela indennitaria nonchè, dal punto di vista sistematico, con la chiara *ratio* nel nuovo regime, in cui la tutela reintegratoria presuppone l'abuso consapevole del potere disciplinare che implica, a sua volta, una sicura e chiaramente intellegibile conoscenza preventiva, da parte del datore di lavoro, della illegittimità del provvedimento espulsivo derivante o dalla insussistenza del fatto contestato oppure dalla chiara riconducibilità del comportamento contestato nell'ambito della previsione della norma collettiva fra le fattispecie ritenute dalle parti sociali inidonee a giustificare l'espulsione del lavoratore.

All'accoglimento del terzo motivo consegue la Cassazione con rinvio ad altro giudice di secondo grado per il riesame della fattispecie alla luce del principio sopra affermato; al giudice del rinvio è, altresì, demandato il regolamento delle spese del giudizio di legittimità; il primo ed il secondo motivo sono rigettati.



## ARGOMENTO

## Controllo datoriale che accerta un comportamento extralavorativo illecito del lavoratore: legittimo il licenziamento per giusta causa

**N**ella sentenza in oggetto, un lavoratore si oppone al licenziamento per giusta causa intimatogli dalla società datrice, ma il giudice rigetta il ricorso. Il dipendente prova allora a far valere le proprie ragioni in Corte d'Appello, ma anche questa rigetta il suo reclamo, ritenendo legittimo l'incarico conferito dalla datrice a un investigatore privato volto ad accertare se il dipendente fosse veramente in malattia. Il dipendente infatti aveva lamentato un trauma contusivo a causa di una caduta dallo scooter procuratosi mentre si allontanava da un cantiere, certificata dal pronto soccorso, che prescriveva assoluto riposo per qualche giorno, con tanto di trasmissione degli atti all'Inail. Peccato che l'investigatore incaricato lo ha sorpreso pedalare ore e ore e a camminare con il figlio sulle spalle nel centro cittadino.

Il dipendente, soccombente in entrambi i gradi di merito, decide quindi di ricorrere in Cassazione, la quale respinge il ricorso rilevando come gli artt. 2, 3 e 4 della Legge n. 300/700 riconoscono al datore il diritto di servirsi di investigatori per verificare che il lavoratore adempia alle sue obbligazioni esterne all'ambiente lavorativo, ma rilevanti dal punto di vista disciplinare. Nel caso di specie non rileva che non fosse esperibile la verifica fiscale. A giustificare il controllo del datore è sufficiente il sospetto che "il mancato svolgimento dell'attività lavorativa sia riconducibile alla perpetrazione di un illecito" o che vi sia il solo sospetto o la mera ipotesi che un illecito sia in corso di esecuzione.

Al datore è riconosciuto il diritto di procedere "al di fuori delle verifiche di tipo sanitario, ad accertamenti di circostanze di fatto atte a dimostrare l'insussistenza della malattia o la non idoneità di quest'ultima a determinare uno stato d'incapacità lavorativa e, quindi, a giustificare l'assenza." In questo

caso infatti gli accertamenti del datore non avevano una finalità sanitaria, ma lo scopo di dimostrare che la "malattia" lamentata dal dipendente non era incompatibile con l'attività lavorativa o l'assenza dalla stessa. Di qui la legittimità dell'accertamento effettuato dalla datrice tramite investigatore privato in quanto finalizzato a dimostrare l'inesistenza di una situazione in grado di ridurre la capacità lavorativa del dipendente. Per quanto riguarda invece la lamentata sproporzione tra la condotta e il licenziamento la Corte ribadisce l'impossibilità di procedere a un riesame dei fatti, per la possibilità di giudicare solo la presenza di una motivazione logica e adeguata. A tal proposito gli Ermellini rilevano come le conclusioni a cui è giunta la Corte sono corroborate dalle dichiarazioni dei testimoni e sono ben motivate nel momento in cui rilevano un comportamento del dipendente non improntato a correttezza e buona fede, stante la perdurante assenza dal lavoro anche in presenza dell'intervenuta guarigione, dimostrata dall'intensa attività ciclistica e dalle altre attività fisiche espletate. Il tutto senza comunicare al datore di lavoro il recupero delle sue abilità.

Con questa sentenza quindi la Cassazione, nel respingere il ricorso, ribadisce il diritto del datore di lavoro di far seguire il dipendente da un investigatore privato per verificare se la malattia esiste davvero o se, in ogni caso, le sue condizioni non sono effettivamente compatibili con l'ambiente di lavoro.

Sintetizzando, dunque, la Suprema Corte conferma i seguenti principi:

- nei casi in cui il datore di lavoro sospetti che il mancato svolgimento dell'attività lavorativa sia riconducibile ad un illecito, anche solo in mera ipotesi, allora è giustificato l'espletamento del controllo, anche ►

Cass., sez. Lavoro,  
Ordinanza 17 giugno 2020, n. 11697

**AUTORE**  
LUCIANA MARI E ANGELA LAVAZZA  
Consulenti del Lavoro in Milano



in evento di infortunio  
- è legittimo per il datore di lavoro servirsi delle agenzie investigative per verificare l'esatto adempimento delle obbligazioni facenti capo al dipendente, con riguardo a comportamenti tenuti al di fuori dell'am-

bito lavorativo e rilevanti disciplinarmente  
- il datore di lavoro ha facoltà di effettuare il controllo delle assenze per infermità, ad esclusione degli accertamenti sanitari, per dimostrare l'insussistenza della malattia o dell'incapacità lavorativa del dipendente.

ARGOMENTO

## Licenziamento disciplinare e immutabilità del fatto contestato

Con la presente pronuncia la Corte di Cassazione ribadisce un principio già consolidato in tema di immutabilità o immodificabilità del fatto contestato nel caso di licenziamento disciplinare.

Nel caso in esame la Corte d'Appello di Roma conferma la statuizione del giudice di primo grado e respinge il ricorso di un lavoratore volto ad ottenere la dichiarazione di illegittimità del licenziamento intimatogli per aver posto in essere diverse condotte illegittime.

La Corte territoriale ha ritenuto di escludere, a seguito di ampia disamina della lettera di contestazione disciplinare e della comunicazione di licenziamento, qualsiasi violazione del principio di immutabilità della contestazione e del diritto di difesa, sottolineando che i fatti contestati e sanzionati erano i medesimi e che l'eventuale ravvisata qualificazione in termini di colpa (anziché di dolo) dell'elemento soggettivo non modificava l'addebito disciplinare.

Avverso tale decisione il lavoratore ricorre in Cassazione con 5 motivi.

Il lavoratore sostiene che la Corte territoriale, erroneamente, abbia illegittimamente modificato il titolo di recesso in ordine all'elemento soggettivo del fatto imputato al lavoratore (da doloso a colposo), abbia fondato la prova della sussistenza dell'addebito disciplinare unicamente su una consulenza di parte (del pubblico ministero) resa nell'ambito del procedimento penale pendente per i

reati di concussione e truffa aggravata, abbia interpretato l'articolo 77 del Ccnl citato nonché la graduazione del disvalore delle diverse fattispecie ivi prevista, potendosi accostare la fattispecie addebitata ad ipotesi punite con sanzione conservativa ritenendo sproporzionata la sanzione espulsiva ed infine che abbia trascurato la tardività della contestazione disciplinare.

La Corte di Cassazione rigetta il ricorso ritenendo ogni motivo infondato o inammissibile. La sentenza impugnata si è correttamente conformata ai principi espressi dalla Corte di Cassazione in materia di immodificabilità o immutabilità del fatto contestato. Infatti, la Corte ha ripetutamente affermato che nel procedimento disciplinare a carico del lavoratore, l'essenziale elemento di garanzia in suo favore è dato dalla contestazione dell'addebito, mentre la successiva comunicazione del recesso ben può limitarsi a richiamare quanto in precedenza contestato, non essendo tenuto il datore di lavoro a descrivere nuovamente i fatti in contestazione per rendere puntualmente esplicitate le motivazioni del recesso e per manifestare come gli stessi non possano ritenersi abbandonati o superati (Cass., ord., n. 28471 del 2018). Nello stesso senso si è sancito che: *"il principio della immutabilità della contestazione dell'addebito disciplinare mosso al lavoratore ai sensi della L. n. 300 del 1970, articolo 7, attiene alla relazione tra i fatti contestati e*

Cass., sez. Lavoro,  
15 giugno 2020, n. 11540

**AUTORE**  
VERONICA PAGANO  
Consulente del Lavoro in Milano





*quelli che motivano il recesso e, pertanto, non riguarda la qualificazione giuridica dei fatti stessi, in relazione all'indicazione delle norme violate*" (cfr. Cass. n. 7105 del 1994). Infatti, la qualificazione del fatto è un *proprrium* del giudice, non del datore di lavoro. Deve, pertanto, nuovamente ribadirsi che sussiste una modifica della contestazione disciplinare solamente ove venga adottato un provvedimento sanzionatorio che presupponga circostanze di fatto nuove o diverse rispetto a quelle già contestate, non quando il datore di lavoro proceda ad un diverso apprezzamento e qualificazione dello stesso fatto.

Quanto al secondo motivo va rammentato che la Corte ha già statuito che il giudice civile può legittimamente utilizzare come fonte del proprio convincimento le prove raccolte in un giudizio penale e fondare la decisione su elementi e circostanze già acquisiti con le garanzie di legge in quella

sede, procedendo a tal fine al diretto esame del contenuto del materiale probatorio ovvero ricavandoli dalla sentenza, o se necessario, dagli atti del relativo processo in modo da accertare esattamente i fatti materiali sottoponendoli al proprio vaglio critico (cfr., tra le altre, Cass. n. 1095 del 2007, Cass. nn. 15112 e 22463 del 2013, Cass. n. 4758 del 2015, e da ultimo Cass. n. 10853 del 2019).

Infine in relazione al terzo motivo la Corte distrettuale, nel rispetto dei principi richiamati, ha verificato che la condotta posta in essere dal lavoratore non risultava prevista nell'ambito delle condotte punite dal Ccnl con sanzione conservativa ed ha poi assunto la scala valoriale disciplinare elaborata dalle parti sociali quale parametro di riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell'articolo 2119 c.c., pervenendo ad una valutazione di legittimità del licenziamento.



## COMUNICATO STAMPA

# "IL LAVORO TRA LE RIGHE"

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

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

Il concorso è articolato in sei sezioni:

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

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

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

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

Le opere (libri, testi, riviste, pubblicazioni) dovranno essere spediti all'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, oppure, in caso di e-book e/o pubblicazioni in formato digitale andranno inviati all'email [cpo.milano@consulentidellavoro.it](mailto:cpo.milano@consulentidellavoro.it), **entro il 31 agosto 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.