

Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA **N.4**



PENSIONI DEI CONSULENTI, Ricongiunzione con Inps senza limiti

DI MAURO PARISI PAG. 4

■ DOTTRINA

◆ **Un prepensionamento conveniente: il contratto di espansione rinnovato nel biennio 2022-2023**

DI ANTONELLO ORLANDO PAG. 7

◆ **Automaticità delle prestazioni, per molti ma non per tutti**

DI MANUELA BALTOLU PAG. 10

◆ **La successione nei contratti collettivi ed i riflessi sulle posizioni giuridiche individuali e collettive**

nel pubblico impiego ed in particolare nel comparto Scuola: il caso degli obblighi di informativa sindacale secondo la sentenza n. 256 del 2022 del TAR per il Veneto

DI PAOLO PALMACCIO PAG. 14

◆ **La rilevanza penale delle condotte datoriali**

DI CARMELO CAMINITI PAG. 17

◆ **Maggiorazioni per**

lavoro straordinario, non basta conteggiare le ore di lavoro "effettivo"

DI MICHELE SILIATO PAG. 20

◆ **Piattaforme digitali: la proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio**

DI POTTITO DI NUNZIO PAG. 23

◆ **Pari opportunità: al via la certificazione della parità di genere**

DI ANTONELLA ROSATI PAG. 26

■ RUBRICHE

◆ **IL PUNTO** PAG. 2

◆ **HR&ORGANIZZAZIONE**
La biodiversità umana come nuova frontiera della sostenibilità
DI BARBARA GARBELLI PAG. 29

◆ **SENZA FILTRO**
Le novità 2022 e la solita burocrazia Inps. Metti la cera, togli la cera
DI ALBERTO BORELLA PAG. 32

◆ **UNA PROPOSTA AL MESE**
La certificazione di malattia e la visita domiciliare
DI ALBERTO BORELLA PAG. 36

■ SENTENZE

◆ **Nel pubblico i contratti a termine ritenuti illegittimi non si convertono in rapporti stabili** DI ANGELA LAVAZZA PAG. 38

◆ **Tirocinio: su salute e sicurezza il datore di lavoro ha gli stessi doveri previsti per i lavoratori dipendenti**
DI ANDREA DI NINO PAG. 38

◆ **Licenziamento legittimo in caso di rifiuto al trasferimento**
DI LUCIANA MARI PAG. 40

◆ **Infortunio del lavoratore: criterio di liquidazione danni e danno lamentato dal coniuge** DI DANIELA STOCHINO PAG. 41

◆ **Licenziamento per superamento del**

periodo di comporto: è necessario lo scomputo delle assenze dovute ad infortunio DI STEFANO GUGLIELMI PAG. 42

◆ **Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo fondato sulle medesime ragioni del licenziamento collettivo**

è nullo DI CLARISSA MURATORI PAG. 42

◆ **La soggezione personale del prestatore al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro qualifica la prestazione lavorativa come subordinata**
DI ELENA PELLEGATTA PAG. 43



VERSΟ LE ELEZIONI per il rinnovo del CPO di Milano

Il prossimo 4 maggio 2022 presso la sede del nostro CPO si terranno le elezioni per il rinnovo del consiglio per il triennio 2022 - 2025.

Certamente, quando leggerete questo editoriale, la segreteria dell'Ordine vi avrà già recapitato la comunicazione contenente tutti i dettagli: orari, lista dei candidati e modalità di espressione del voto.

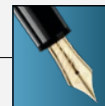
Il triennio che sta per scadere è stato un triennio non facile. A distanza di pochi mesi dall'insediamento siamo stati travolti dalla pandemia da Covid 19. Ci siamo occupati di questioni legate all'emergenza e devo dire che, tutto sommato, la nostra categoria ha retto bene, nonostante l'alluvione di provvedimenti e il disordine normativo e procedurale.

La maggior parte di noi non aveva mai gestito gli ammortizzatori sociali ed anche chi li aveva gestiti si è trovato in una situazione totalmente diversa da quella ordinaria. Abbiamo messo in campo tutte le risorse per gestire al meglio l'emergenza. Il CPO insieme all'Ancl di Milano, si è fatto portavoce delle disfunzioni del sistema

sollecitando interventi sia attraverso i canali istituzionali nazionali, anche loro impegnati al nostro pari, sia a livello locale. Lasciatemi ringraziare ancora una volta la dirigenza Inps provinciale e tutto lo *staff* che si è occupato di cassa integrazione guadagni perché senza il loro aiuto non saremmo riusciti a risolvere gli enormi problemi che la normativa ha creato alle aziende, a noi Consulenti e allo stesso Istituto che è stato onerato dell'intera gestione. Anche loro, come noi, non erano pronti a gestire una mole così imponente di richieste tanto che hanno decuplicato l'organico addetto alla gestione dell'emergenza.

Se poi consideriamo che la mole di cassa integrazione richiesta nella sola provincia di Milano non ha avuto pari in nessuna altra provincia italiana, possiamo affermare che l'operazione, sia pure con qualche ferita non ancora del tutto rimarginata, è andata a buon fine.

In questi due anni e mezzo abbiamo fortemente rallentato i progetti straordinari che avevamo messo a bilancio: la nuova sede, la Fondazione, lo sviluppo di attività ➤



in favore dei giovani ed altro ancora. Tutti progetti che abbiamo già ripreso con forza e che saranno sviluppati sapientemente dal prossimo Consiglio.

Anche se con qualche restrizione abbiamo comunque continuato a gestire le edizioni del Premio letterario “Il Lavoro tra le righe”, i riconoscimenti alla carriera dei colleghi, la cerimonia del giuramento dei neo iscritti, lo splendido progetto di alternanza scuola lavoro, il nuovo sito dell’Ordine. Non ultimo, importanti e ingenti sono stati gli investimenti nei nuovi strumenti tecnologici che hanno consentito ai Colleghi di ritrovarsi, se pure virtualmente, ai numerosi incontri organizzati dal CPO, sempre in collaborazione con l’Ancl di Milano, e dibattere, anche con le Istitu-

zioni, delle novità legislative che hanno caratterizzato in modo particolare il periodo pandemico.

Sono molti, quindi, i ringraziamenti che ho piacere di fare. Innanzitutto, ringrazio i Consiglieri e il Collegio dei Revisori per il loro impegno e la loro costante presenza, il Centro Studi, la Commissione di Conciliazione che non ha mai smesso di funzionare, la nostra Segreteria che ha garantito comunque l’apertura del CPO anche durante il *lock down*.

Un Gruppo splendido di colleghi ed amici, sempre supportato dall’Ancl di Milano, al quale va il mio personale ringraziamento e mi permetto di farlo anche a nome dell’intera categoria milanese.



PENSIONI DEI CONSULENTI, ricongiunzione con Inps senza limiti*

Malgrado l'opposizione dell'Istituto, la sentenza della Corte d'Appello di Milano, n. 97/2022, non lascia dubbi sul diritto anche dei consulenti del lavoro, che abbiano versato contributi presso più gestioni, di potere accedere alla propria pensione nelle forme a essi più favorevoli. Non solo con cumuli e totalizzazioni, quindi, ma pure con ricongiunzioni presso la cassa professionale.

Anche per i consulenti del lavoro vale il diritto a godere dell'istituto del ricongiungimento dei versamenti previdenziali, all'atto del pensionamento, presso la cassa previdenziale professionale. E non solo se tali versamenti presso l'Inps riguardino lavoro dipendente, ma pure se fossero stati eseguiti presso la Gestione separata dell'Istituto, in occasioni di passate attività di lavoro autonomo.

Nel senso della massima estensione del diritto del professionista si è pronunciata la **Corte di Appello di Milano**, con **sentenza n. 97 del 17 febbraio 2022**, la quale ha confermato la decisione del Giudice del Lavoro di Milano, che in primo grado si era espresso nel medesimo senso (sentenza n. 2312/2021).

Nella vicenda che ha dato luogo alla decisione, un consulente del lavoro aveva convenuto in giudizio l'Inps per fare accertare il proprio diritto -negato dall'Istituto- a ottenere il ricongiungimento dei propri versamenti previdenziali nella Gestione separata -presso cui era stato iscritto per dieci anni- con quelli della propria cassa previdenziale professionale e la condanna dell'amministrazione a procedere ai relativi adempimenti.

Come noto, la ricongiunzione consiste nel **trasferimento materiale dei contributi versati in diverse gestioni previdenziali**, che vengono accreditati presso l'Ente di previdenza a cui si è iscritti nell'attualità. Per cui i contributi così riversati, vengono ad aggiungersi al montante contributivo ivi presente, risultando palese anche nell'estratto conto previdenziale.

Una volta trasferita la contribuzione, la pensione viene erogata secondo le regole dell'En-

te che l'ha ricevuta.

La ricongiunzione -solitamente onerosa, ma scelta perché spesso più favorevole all'atto della determinazione della pensione da corrispondere-, si differenzia dal **cumulo della contribuzione**, gratuita, che garantisce la pensione presso ogni gestione una volta raggiunti età e contributi previsti, e dalla **totalizzazione**, per cui ai fini del raggiungimento dei requisiti per il diritto alla pensione, si possono sommare i periodi contributivi esistenti presso più gestioni in modo da poter conseguire quote di pensione, proporzionali ai contributi stessi, a carico degli Enti presso cui si trovano i contributi. In quest'ultimo caso i contributi non vengono trasferiti e, riuniti virtualmente, danno origine a un'unica rata di pensione.

Nel caso di specie, posto di fronte alle suddette possibili soluzioni, il professionista aveva optato per il ricongiungimento, ai sensi della **Legge 5 marzo 1990, n. 45**, (Norme per la ricongiunzione dei periodi assicurativi ai fini previdenziali per i liberi professionisti).

◀ Così l'art. 1, Legge n. 45/1990

Al lavoratore dipendente, pubblico o privato, o al lavoratore autonomo, che sia stato iscritto a forme obbligatorie di previdenza per liberi professionisti, è data facoltà, ai fini del diritto e della misura di un'unica pensione, di chiedere la ricongiunzione di tutti i periodi di contribuzione presso le sopracitate forme previdenziali, nella gestione cui risulta iscritto in qualità di lavoratore dipendente o autonomo.

* L'articolo è anche sul sito www.verifichelavoro.it della rivista Verifiche e Lavoro.

PENSIONI DEI CONSULENTI, RICONGIUNZIONE CON INPS SENZA LIMITI

Analoga facoltà è data al libero professionista che sia stato iscritto a forme obbligatorie di previdenza per lavoratori dipendenti, pubblici o privati, o per lavoratori autonomi, ai fini della ricongiunzione di tutti i periodi di contribuzione presso le medesime forme previdenziali, nella gestione cui risulta iscritto in qualità di libero professionista.

Malgrado la piuttosto onnicomprensiva previsione di legge, per l'Inps tale facoltà doveva considerarsi preclusa al consulente del lavoro, ritenendola non espressamente risultante dal chiaro tenore della legge.

In particolare, per l'Istituto, dalla possibilità di ricongiunzione sarebbero stati esclusi i periodi assicurativi accreditati nella Gestione separata, poiché, in base alle previsioni contenute nella suddetta Legge n. 45/1990, nella Legge 8 agosto 1995, n. 335, istitutiva della Gestione separata, e nel D.lgs n. 184/1997, la facoltà di ricongiunzione onerosa non potrebbe essere riconosciuta laddove il trattamento pensionistico dell'interessato debba essere calcolato utilizzando il solo metodo contributivo. Per l'Inps, infatti, in tali situazioni potrebbero trovare applicazione solo i diversi istituti del cumulo e della totalizzazione dei contributi versati dal lavoratore presso le varie gestioni e casse professionali. Tuttavia, nel caso di specie, già in primo grado il Giudice del lavoro sottolineava come si dovesse offrire soluzione, non solo in relazione alle recenti posizioni espresse dalla Suprema Corte, ma anche alla luce delle posizioni assunte in passato dalla **Corte costituzionale**. In effetti quest'ultima, con la **decisione n. 61 del 5 marzo 1999**, aveva dichiarato costituzionalmente illegittimi, per contrasto con gli artt. 2, 3 e 38 Cost., gli artt. 1 e 2 della Legge n. 45/1990 nella parte in cui non prevedevano, in favore dell'assicurato che non abbia maturato il diritto ad un trattamento pensionistico in alcuna delle gestioni nelle quali è, o è stato, iscritto, il "*diritto di avva-*

lersi dei periodi assicurativi pregressi in termini tali per cui la ricongiunzione, più vantaggiosa, ma anche più costosa per l'assicurato, possa porsi come mera opzione rispetto ad altri istituti che consentano il conseguimento del medesimo obiettivo dell'utilizzo della contribuzione" (cfr. Cass., n. 26039/2019).

Per il Giudice del lavoro di Milano, pertanto, anche a favore del professionista correva la necessità che, alla luce dell'attuale complesso normativo, ci si potesse avvalere della facoltà non solo degli istituti del cumulo e della totalizzazione -come preteso da Inps-, ma altresì di quello della ricongiunzione. In definitiva, il più favorevole principio generale doveva ritenersi indubitabilmente applicabile anche al caso della Gestione separata Inps, per quanto evidentemente introdotta successivamente alla Legge n. 45/1990.

L'Inps ricorreva in appello confermando le proprie posizioni ostative alla facoltà pretesa dal consulente del lavoro.

Partendo da una ricognizione dello stato della giurisprudenza di legittimità e costituzionale, la Corte d'Appello di Milano giungeva ancora una volta a negare fondamento alle tesi propugnate dall'Istituto, riconoscendo in modo cristallino **l'ampiezza della previsione della legge, non perimetrabile unicamente ad alcune gestioni previdenziali o a definite modalità di calcolo**.

E ciò, grazie a un *excursus* motivazionale rigoroso -che merita attenta lettura-, a completa garanzia delle ragioni -e della migliore pensione liquidabile- del consulente del lavoro.

◀ Così la Corte d'Appello di Milano
Sentenza n. 97/2022

Si ravvisa la necessità di adottare un'interpretazione dell'art. 1, comma 2, legge 5 marzo 1990 n. 45 "*che rifletta l'assenza di limiti*" nel ricorso a tale opzione, in particolare di "*quelli che deriverebbero dalla disomogeneità del metodo di calcolo*" (così Cass., 15 ottobre 2019 n. 26039, cit.).

▶ Alla luce dei principi enunciati si ritiene

PENSIONI DEI CONSULENTI, RICONGIUNZIONE CON INPS SENZA LIMITI

non colga nel segno l'argomento dell'Inps, secondo cui la facoltà di ricongiunzione onerosa non potrebbe essere riconosciuta laddove il trattamento pensionistico dell'interessato debba essere calcolato utilizzando il solo metodo contributivo, in quanto – si deduce – in tale ipotesi dovrebbero trovare applicazione i diversi istituti del cumulo e della totalizzazione dei contributi versati dal lavoratore presso le varie gestioni e casse professionali.

L'argomento si risolve invero in una petizione di principio, che appare tuttavia priva di riscontro normativo.

L'art. 1, comma 2, legge 5 marzo 1990 n. 45, infatti, espressamente attribuisce la facoltà di ricongiungere i periodi di contribuzione esistenti presso le gestioni obbligatorie di previdenza per i lavoratori dipendenti (pubblici o privati) e per i lavoratori autonomi, nella gestione in cui l'interessato risulti iscritto in qualità di libero professionista.

Tale facoltà è riconosciuta senza limitazioni ed indipendentemente dalla omogeneità delle contribuzioni versate nelle rispettive gestioni (di provenienza e di destinazione).

Non trova, dunque, fondamento nel contenuto della norma la tesi dell'Inps, secondo cui sarebbero esclusi dalla facoltà di ricongiunzione i contributi versati nella gestione separata, per essere il relativo trattamento pensionistico soggetto al calcolo meramente contributivo: come evidenziato, infatti, la non omogeneità delle contribuzioni versate non costituisce fattore ostativo alla ricongiunzione.

Per altro verso, il fatto che l'art. 1, comma 2, legge 5 marzo 1990 n. 45 non menzioni la contribuzione versata alla gestione separata è agevolmente spiegabile considerando che la gestione separata è stata istituita in un momento successivo, dalla legge 8 agosto 1995 n. 335.

Nondimeno, tenuto conto che la norma ha una formulazione ampia ed elastica (facendo riferimento indistintamente a "*forme obbligatorie di previdenza per lavoratori dipendenti, pubblici o privati, o per lavoratori autonomi*", senza alcuna elencazione tassativa), la stessa deve ritenersi applicabile anche alla gestione separata, essendo quest'ultima riconducibile all'ampio spettro delle forme previdenziali obbligatorie in essa contemplate.

UN PREPENSIONAMENTO CONVENIENTE: il contratto di espansione rinnovato nel biennio 2022-2023

La Legge n. 234/2021 ha disposto una proroga biennale del contratto di espansione, mantenendolo nell'art. 41 del D.lgs. n. 148/2015. Il contratto di espansione era stato già oggetto di una proroga annuale dalla L. n. 178/2020 (la manovra del 2021) con una scadenza portata alla fine del 2021.

LE NOVITÀ

Come ricordato dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 1/2022 (al punto 16), il comma 215 della legge di bilancio del 2022 ha posto sul tavolo due interventi, indirizzato uno nel senso di proseguire la sperimentazione dell'espansione anche per gli anni 2022 e 2023 assegnando nuove e diverse risorse finanziarie a copertura dei diversi strumenti che compongono il contratto di espansione. Il secondo prevede un allargamento della platea delle aziende che ne potranno godere. Infatti, il valore minimo di organico aziendale, indicato al comma 1 dell'articolo 41, con l'intervento novativo apportato dal comma 215 della Legge n. 234/2021 è stato modificato con l'introduzione del comma 1-ter, efficace solo per gli anni 2022 e 2023: il requisito del limite minimo di dipendenti in organico, per accedere sia al prepensionamento del comma 5-bis, sia alla Cigs del comma 7, è ora individuato in un organico di almeno cinquanta unità lavorative, da calcolarsi in modo complessivo nelle ipotesi di aggregazione stabile di impresa con unica finalità produttiva o di servizi. Resta fermo il valore soglia pari a più di 1.000 unità lavorative nel caso del *bonus* maggiorato da fruire per le grandi aziende o i

grandi gruppi nel caso di prepensionamenti che mantengano il rapporto di 1:3 fra lavoratori neoassunti a tempo indeterminato e lavoratori esodati.

LE CONTINUE MODIFICHE NORMATIVE

Va ricordato come il contratto di espansione, dopo le modifiche introdotte dalla L. n. 178/2020, era passato da un requisito di soglie occupazionali molto restrittivo (l'accesso ai suoi strumenti era consentito solo a imprese con più di 1.000 unità lavorative, senza possibilità di riunirsi in gruppo secondo l'interpretazione del Ministero del Lavoro) a un doppio requisito, diversificato a seconda dello strumento utilizzato: almeno 250 unità lavorative nel caso del prepensionamento della durata massima quinquennale e 500 unità lavorative per l'accesso alla Cigs derogatoria senza contributo addizionale a carico dell'azienda. Il decreto Sostegni *Bis* (D.l. n. 73/2021) ha previsto fino alla fine del 2021 che entrambi i requisiti vengano abbassati a una soglia dimensionale ancora più accessibile, pari ad almeno 100 unità lavorative, finanziando nuovamente l'espansione. Il prepensionamento sarebbe dovuto avvenire entro il 30.11.2021, fino alla proroga biennale disposta dalla nuova manovra.

GLI STRUMENTI DEL CONTRATTO DI ESPANSIONE

Il contratto di espansione è uno strumento plurifase che consente ai datori di lavoro di riorganizzarsi non solo con un forte ricambio generazionale favorito da un finanziamento pubblico, ma anche di dotare le proprie risorse



UN PREPENSIONAMENTO CONVENIENTE:

IL CONTRATTO DI ESPANSIONE RINNOVATO NEL BIENNIO 2022-2023

se di nuove competenze con un processo di *upskilling* certificato che potrà godere della riduzione del costo del lavoro di una forma di Cigs completamente gratuita e in deroga rispetto ai limiti di fruizione biennali nell'arco del quinquennio mobile generalmente disposti dal D.lgs. n. 148/2015. In particolare, l'impresa che sigli un accordo presso il Ministero del Lavoro alla presenza delle oo.ss. e/o delle proprie rsa/rsu, insieme al prepensionamento quinquennale per esodare parte dei lavoratori dovrà programmare, d'intesa con i sindacati, nuove assunzioni a tempo indeterminato o anche in apprendistato di II tipo; per le imprese sotto i 1.000 lavoratori o che comunque non vogliano sottoscrivere un accordo con maggiori *bonus* a riduzione dei costi di esodo il numero dei neoassunti è libero e non specificato dalla norma. La sottoscrizione del contratto prevede anche l'obbligo di inserire un piano di formazione, esterna, ma anche interna o *on the job*, che sia certificata da un soggetto terzo. Il progetto formativo dovrà descrivere i contenuti formativi e le modalità concrete di *training*, il numero complessivo dei lavoratori interessati, il numero delle ore di formazione, le competenze tecniche professionali iniziali e finali. Tale piano formativo permetterà anche l'utilizzo di una cigs derogatoria senza alcun contributo addizionale a carico del datore di lavoro (come definitivamente chiarito da Inps con la sua doppietta di circolari n. 98 e n. 143 del 2020). In riferimento alla compatibilità del contratto di espansione con gli altri ammortizzatori sociali, il par. 7 della Circolare del Ministero del Lavoro n. 16/2019 aveva specificato che questo poteva essere siglato anche quando l'impresa la cui struttura organizzativa sia articolata in diverse unità produttive o in strutture con missioni produttive diverse avesse in corso, in sedi diverse da quella coinvolta dalle finalità del contratto di espansione, gli altri ammortizzatori sociali del D.lgs. n. 148/2015, per

esempio con forme di integrazione salariale in settori diversi da quelli coinvolti dal contratto di espansione anche se collegati sotto un profilo organizzativo.

IL PREPENSIONAMENTO

Il lavoratore che volontariamente manifesterà all'azienda il proprio interesse all'esodo sarà accompagnato verso la pensione percependo per una durata massima di 5 anni un assegno pari alla pensione maturata al momento del recesso con una garanzia (prevista dal comma 9) a protezione di qualsiasi riforma delle pensioni per lui peggiorativa. La procedura amministrativa è stata analiticamente descritta dall'Istituto con la circolare n. 48/2021. I costi del datore di lavoro variano a seconda del tipo di pensionamento raggiunto dai lavoratori dopo lo scivolo. Se questi sono più ridotti per chi è accompagnato in vecchiaia (assegno in 13 rate annue pari alla pensione maturata ridotto del valore della Naspi), nel caso della pensione anticipata (accessibile a chi ne maturi i requisiti contributivi prima dell'età di vecchiaia) si unirà il costo della contribuzione correlata a carico del solo datore di lavoro e calcolata sulla media mensile dell'imponibile previdenziale dell'ultimo quadriennio. L'Istituto ha fornito nel messaggio n. 2419 del 2021 una schematizzazione utile dei costi del prepensionamento:

A	B	C	D
importo mensile lordo della prestazione X	sommatorie importo NASpl con relativo <i>décalage</i> (durata NASpl teoricamente spettante - max 24/36 mesi)	importo settimanale contribuzione correlata X	importo settimanale contribuzione figurativa NASpl X
numero di mensilità della prestazione (e eventuali ratei di 13° del primo e dell'ultimo anno)		numero settimane	numero settimane

Costo del piano di esodo: $(A - B) + (C - D)$. Le voci relative alla contribuzione (C e D) vengono inserite solo nel caso di prestazione finalizzata alla pensione anticipata.

UN PREPENSIONAMENTO CONVENIENTE:

IL CONTRATTO DI ESPANSIONE RINNOVATO NEL BIENNIO 2022-2023

I costi a carico del datore di lavoro del prepensionamento vengono quindi ridotti grazie a una “provvista” riconosciuta a compensazione rispetto al costo lordo e pari alla Naspi maturata, che registrerà il decremento mensile del 3% a partire dal 6° o 8° mese, come disposto dalla stessa L. n. 234/2021 a seconda dell'età del soggetto al momento dell'esodo. La dote del prepensionamento potrà risultare meno conveniente per i lavoratori diretti verso il pensionamento di vecchiaia dal momento che, in questo percorso, non sarà riconosciuta dal datore esodante alcuna contribuzione correlata (invece obbligatoria in isopensione anche nel caso di

accompagnamento a vecchiaia); conseguentemente il futuro assegno pensionistico successivo allo scivolo sarà quasi identico rispetto all'assegno di espansione.

Va però ricordato che durante il prepensionamento il lavoratore, al contrario dell'assegno straordinario della maggioranza dei fondi bilaterali, potrà cumulare senza alcuna riduzione l'assegno di espansione con qualsiasi reddito di lavoro dipendente, assimilato, autonomo o d'impresa, senza nemmeno alcun obbligo di comunicazione preventiva a Inps o all'ex datore di lavoro.

AUTOMATICITÀ DELLE PRESTAZIONI, per molti ma non per tutti

L'art. 2116 del codice civile sancisce un importantissimo principio a tutela dei lavoratori, ovvero che *“Le prestazioni indicate nell'articolo 2114 sono dovute al prestatore di lavoro, anche quando l'imprenditore non ha versato regolarmente i contributi dovuti alle istituzioni di previdenza e di assistenza, salvo diverse disposizioni delle leggi speciali. Nei casi in cui, secondo tali disposizioni, le istituzioni di previdenza e di assistenza, per mancata o irregolare contribuzione, non sono tenute a corrispondere in tutto o in parte le prestazioni dovute, l'imprenditore è responsabile del danno che ne deriva al prestatore di lavoro.”*

Nel presente articolo tratteremo le prestazioni di cui al citato art. 2114 c.c. con esclusione dell'assegno pensionistico, riferendoci pertanto alle indennità di malattia, infortunio, maternità e congedi parentali, Naspi, cassa integrazione, etc.

L'enunciato principio trova il fondamento della sua *ratio* nel fatto che, essendo l'obbligazione di pagamento della contribuzione in capo al datore di lavoro, il mancato adempimento da parte di quest'ultimo non può essere fatto ricadere sul lavoratore subordinato che, di fatto, “subisce” il rapporto contributivo quale soggetto beneficiario delle prestazioni cui vengono effettuate le ritenute previdenziali imposte dalla legge, ma che nulla può e nulla deve relativamente al versamento dei contributi all'ente che poi erogherà le prestazioni, sia per la parte a proprio carico che, lapalissianamente, per la parte a carico del datore di lavoro.

L'esigenza di tutelare il lavoratore indipendentemente dall'avvenuto pagamento dei contributi ha radici ben più lontane, infatti già il Regio decreto n. 636/1939 aveva previsto, all'art.

27, che *“il requisito di contribuzione stabilito per il diritto alle prestazioni dell'assicurazione per la tubercolosi, dell'assicurazione per la disoccupazione e dell'assicurazione per la nuzialità e la natalità si intende verificato anche quando i contributi non siano stati effettivamente versati, ma risultino dovuti a norma del presente decreto”*, successivamente integrato dall'art. 40 della L. n. 153/69, che aveva aggiunto: *“Il requisito di contribuzione stabilito per il diritto alle prestazioni di vecchiaia, invalidità e superstiti, si intende verificato anche quando i contributi non siano effettivamente versati, ma risultino dovuti nei limiti della prescrizione decennale. Il rapporto di lavoro deve risultare da documenti o prove certe”*.

Anche la stessa Costituzione, al c. 2 dell'art. 38, ha ribadito ulteriormente che *“I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria”*.

Il datore di lavoro può quindi essere definito come “sostituto di contribuzione”, in analogia con la consolidata definizione di sostituto d'imposta operante in ambito fiscale e, pertanto, qualora egli non adempia all'obbligo di pagamento delle quote di contribuzione dovute, per proprio conto e per conto del lavoratore cui ha trattenuto i relativi importi, sarà successivamente obbligato a risarcire il danno subito dal lavoratore qualora questi, a causa del mancato adempimento di cui sopra, non possa percepire le prestazioni spettanti.

Condizione imprescindibile perché il principio di automatismo della prestazione possa trovare applicazione, è che non sia ancora intervenuta la prescrizione del diritto dell'ente a riscuotere i contributi.



AUTOMATICITÀ DELLE PRESTAZIONI, PER MOLTI MA NON PER TUTTI

Quanto detto fin d'ora, tuttavia, è stato storicamente circoscritto ai soli lavoratori subordinati, in base a quanto enunciato dal codice civile.

Solo di recente vi sono stati alcuni interventi che hanno ampliato l'ambito dell'automaticità delle prestazioni ai lavoratori parasubordinati ma, curiosamente, non per la totalità delle stesse.

In primis ha agito l'Inail, con circolare n. 32/2000, per quanto riguarda la tutela relativa ad infortuni sul lavoro e malattie professionali; in seguito, l'art.13 del D.lgs. n. 50/2015, modificando quanto precedentemente stabilito dal D.lgs. n. 151/2001, ha ivi inserito l'art. 64-ter in cui afferma: *"I lavoratori e le lavoratrici iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritti ad altre forme obbligatorie, hanno diritto all'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento alla gestione dei relativi contributi previdenziali da parte del committente"*.

Pertanto, ad esclusione delle indennità per infortunio, malattia professionale e maternità, tutte le altre prestazioni non saranno erogate qualora i pagamenti del dovuto non siano perfettamente in regola o non sia stata versata la contribuzione minima dovuta per avervi accesso.

È opportuno rilevare che tale ridotta estensione dell'applicazione dell'automaticità non opera per gli autonomi iscritti alla gestione separata, in quanto vi è piena coincidenza tra soggetto obbligato al pagamento dei contributi e beneficiario della prestazione, esattamente come accade per gli autonomi ai fini Inail, in cui *l'identità dell'assicurante coincide con l'identità dell'assicurato* (circ. Inail n. 30/1998); in entrambi i casi, pertanto, le prestazioni non saranno erogate finché non sarà versata la contribuzione minima richiesta dall'Inps, o i premi assicurativi dovuti all'Inail e, inoltre, la decorrenza delle prestazioni avrà data successiva alla regolarizzazione.

A ben vedere la disposizione introdotta dal D.lgs. n. 50/2015 non ha avuto altro pregio se non quello di ribadire quanto già stabilito

dal c. 12, art. 80, L. n. 388/2000 che, fornendo interpretazione autentica dell'art. 59, comma 16 della Legge n. 449/97, aveva affermato che *"l'estensione ivi prevista della tutela relativa alla maternità e agli assegni al nucleo familiare avviene nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente"*.

Appariva pertanto limpida la volontà del legislatore di equiparare totalmente le due situazioni ma, ciononostante, si sono dovuti attendere ben 15 anni per avere un'ulteriore ed esplicita norma in tal senso, senza alcun riferimento al periodo pregresso che, come detto, aveva già una specifica disposizione, seppure non attuata.

A tal proposito, merita rilievo la sentenza n. 76/2019 della Corte d'appello di Trento, la quale, confermando quanto stabilito dal Giudice di 1° grado, allargava l'ambito di applicazione dell'art. 2116 del c.c. ai collaboratori a progetto, affermando che *"Non vi è pertanto alcun ostacolo all'applicazione analogica dell'art. 2116 c.c. a fattispecie per le quali non vi sia una specifica disciplina e per quali ricorra la medesima "ratio", aggiungendo di seguito "La posizione del collaboratore coordinato e continuativo, il cui unico obbligo è l'iscrizione alla gestione separata ex art.2, comma 27, L. 335/1995, non differisce sotto alcun profilo da quella del lavoratore subordinato per gli aspetti che vengono in rilievo nella definizione della "ratio" dell'art.2116 cod.civ.: l'obbligo di versamento dei contributi grava unicamente sul datore di lavoro/committente anche per il terzo a carico del lavoratore (artt.1 e 5, D.M. 2 maggio 1996, n.281), il collaboratore non può provvedere in sostituzione e spirato il termine di prescrizione i contributi non sono più accreditabili"*. Viene istintivo domandarsi se la mera presenza del "sostituto contributivo" possa costituire il discrimine per far scattare l'automaticità. La Corte di Cassazione ha risposto negativamente, con la sentenza n.11430 del 30 aprile 2021, fornendo un'approfondita analisi della problematica basata sulla gerarchia delle fonti. ➤

AUTOMATICITÀ DELLE PRESTAZIONI, PER MOLTI MA NON PER TUTTI

Afferma la Suprema Corte che, nonostante il citato D.M. n. 281/96 in attuazione della delega di cui alla L. n. 335/95 abbia previsto il versamento alla Gestione separata a carico del committente, trattandosi di disciplina regolamentare che non può derogare alla previsione di legge (articolo 4 preleggi, comma 1), tale assunto è da considerare quale mera individuazione delle modalità di versamento, *“che non può certo comportare, rispetto al rapporto contributivo, alcuna equiparazione della sua situazione a quella del lavoratore subordinato: si tratta, infatti, di una semplificazione delle modalità di riscossione del contributo che nulla immuta rispetto ai soggetti che debbono ritenersi titolari del lato passivo dell’obbligazione contributiva”*, mancando di fatto il presupposto di legge.

Aldilà della gerarchia delle fonti, tra l’altro sempre più spesso ignorata, bistrattata e calpestate, nasce spontanea una riflessione: la Costituzione, nel citato art.38, parla genericamente di *“lavoratori”*, senza riferimento alcuno alla natura degli stessi, se autonomi, subordinati o parasubordinati, posto che quest’ultima tipologia all’epoca, era, probabilmente, totalmente sconosciuta; potrebbe quindi apparire sottilmente discriminatorio non estendere l’automaticità anche ai lavoratori autonomi, in quanto anch’essi avrebbero, secondo il dettato costituzionale, *il diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria*; tuttavia, giova sottolineare che, essendo i lavoratori autonomi i diretti responsabili del pagamento della contribuzione, non corrono alcun rischio di danno cagionato da “terzi” come, invece, accade per i subordinati e parasubordinati.

Ben si sarebbe potuta trovare la sempre diplomatica via di mezzo, quale, ad esempio, garantire l’automaticità della prestazione agli autonomi, in luogo di una trattenuta diretta sull’importo della stessa, mitigando in tal

modo gli effetti dell’irregolarità contributiva. Nell’universo dei privi della tutela dell’automaticità è impossibile non ricordare i coadiuvanti dell’artigiano, i coadiutori del commerciante, i collaboratori dell’impresa familiare, per i quali la contribuzione deve essere versata dal titolare dell’impresa,¹ fatta salva la possibilità di esercitare il diritto di rivalsa.

Riepilogando, in barba al dettato costituzionale, nonostante dinamiche uniformi nella gestione del rapporto contributivo tra lavoratori subordinati, parasubordinati e coadiuvanti/coadiutori/componenti dell’impresa familiare, ovvero tutte situazioni in cui vi è un soggetto che ha il diritto alle prestazioni e un soggetto terzo su cui ricade l’obbligo di versamento della contribuzione all’ente, abbiamo tre diversi scenari:

1. lavoratori subordinati: automaticità a 360 gradi, fino ad intervenuta prescrizione dell’obbligo contributivo;
2. lavoratori parasubordinati: automaticità limitata ad infortunio e maternità, mentre resta esclusa per gli assegni per il nucleo familiare, nonostante sia chiaramente prevista nel citato c. 12, art. 80, L. n. 388/2000;
3. coadiuvanti/coadiutori/collaboratori dell’impresa familiare: nessuna automaticità.

Si configura pertanto un trattamento estremamente disomogeneo dei soggetti indicati, nonostante la sostanziale coincidenza del rapporto “triangolare” tra Inps, obbligato principale al versamento e lavoratore destinatario delle prestazioni, fatta eccezione per l’assenza di trattenuta contributiva alla fonte per i soggetti di cui al punto 3.

Ampliando ulteriormente il contesto analizzato, appare all’orizzonte un ulteriore discrimine di trattamento in materia di cassa integrazione, stavolta contenuto all’interno dell’ambito del lavoro subordinato: i lavoratori iscritti a determinati fondi di solidarietà bilaterale, come

1. Coadiuvanti dell’artigiano: art.2, L. n. 463/59; Coadiutori del commerciante: art.10, L. n. 613/1966.

AUTOMATICITÀ DELLE PRESTAZIONI, PER MOLTI MA NON PER TUTTI

ad esempio il Fis, hanno la fortuna di poter fare appello al principio di automaticità, mentre, per contro, così non accade per chi ha la “sfortuna” di essere iscritto a fondi diversi, quali, a mero titolo di esempio, Fsba, poiché il c.1, art. 35 del D.lgs. n. 148/2015 afferma candidamente che: *“I fondi istituiti ai sensi degli articoli 26, 27 e 28 hanno obbligo di bilancio in pareggio e **non possono erogare prestazioni in carenza di disponibilità**”*.

Pertanto, mentre per i lavoratori rientranti nel Fis l'indennità di cassa integrazione è garantita a prescindere dalla regolarità del pagamento della relativa contribuzione, per l'assegno ordinario erogato da Fsba accade esattamente il contrario, come confermato dallo stesso fondo anche nell'ultima versione delle proprie procedure operative del 10 marzo 2022, in cui afferma che *“l'Ente Bilaterale Regionale non potrà predisporre ordini di pagamento in caso di azienda non regolare con i versamenti Fsba”*.

In poche parole, a prescindere dalla regolarità dei pagamenti, nessun lavoratore subordinato iscritto ad un fondo diversi dal Fis avrà mai piena garanzia di ottenere le prestazioni, in contrapposizione, ancora una volta, con il già citato art. 38 Cost.

Ma vi è di più, infatti, volgendo fuggacemente

lo sguardo al novellato testo del D.lgs. n. 148/2015, l'art. 40-bis introdotto dal c. 214, art. 1, L. n. 234/2021 recita: *“a decorrere dal 1° gennaio 2022, la regolarità del versamento dell'aliquota di contribuzione ordinaria ai fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40 è condizione per il rilascio del documento unico di regolarità contributiva (Durc)”*.

Detto ciò, non si evincono particolari differenze nella gestione della contribuzione versata ai vari fondi: parte a carico del lavoratore, parte a carico del datore di lavoro, rilevanza ai fini del Durc, aliquote specifiche a finanziamento degli interventi di integrazione salariale.

L'iscrizione al fondo di solidarietà bilaterale non è attuabile a discrezione del datore di lavoro, ma deriva direttamente dal settore aziendale, e la regolarità dei relativi versamenti, come detto, è ora indispensabile per l'emissione del Durc regolare.

Orbene, l'unica differenza sostanziale è costituita dall'inapplicabilità, per i fondi diversi dal Fis, dell'automaticità.

Gratificherebbe oltremodo la nostra proverbiale curiosità apprendere come si sia evoluto, negli anni, il percorso logico-giuridico seguito dal Legislatore che ha determinato lo scenario attuale.

La successione nei contratti collettivi ed i riflessi sulle posizioni giuridiche individuali e collettive nel pubblico impiego ed in particolare nel comparto Scuola: IL CASO DEGLI OBBLIGHI DI INFORMATIVA SINDACALE SECONDO LA SENTENZA N. 256 DEL 2022 DEL TAR PER IL VENETO

Non di rado nella successione dei Ccnl di settore, si pone il problema del coordinamento tra le disposizioni contenute negli stessi. Accade, infatti, soprattutto nel pubblico impiego, che le disposizioni del nuovo contratto collettivo non nascano da un accordo di rinnovo o modifica / integrazione del testo previgente, ma vengano concepite come una normativa nuova ed autonoma rispetto a questo. In tal caso, ove il nuovo accordo non sia esplicitamente abrogativo del precedente, la questione del rapporto tra le disposizioni sopravvenienti e quelle fino ad allora vigenti, si pone secondo gli stessi criteri ermeneutici – applicativi che disciplinano la successione delle norme nel tempo.

Da un punto di vista metodologico, quindi, la nuova e la vecchia normativa contrattuale andranno poste in rapporto tra loro, onde verificarne la portata e le reciproche ampiezze e stabilire così se vi sia stata una abrogazione tacita o se vi siano istituti che sopravvivono anche nella vigenza del nuovo contratto.

La questione non è scevra di importanza, laddove, proprio nel pubblico impiego, la contrattazione collettiva consente la sopravvivenza anche di istituti giuridici che sono stati oggetto di abrogazione espressa, come disposto – in via esemplificativa – dal Ccnl della scuola per il quadriennio 2006/2009 la cui premessa espressamente prevede:

«... Le disposizioni legislative, anche se eventualmente abrogate, sono da conside-

rarsi tuttora in vigore ai fini contrattuali qualora esplicitamente richiamate nel testo che segue, come previsto dell'art. 69 del d.lgs. n. 165/2001 ...».

Una analoga criticità riguarda l'istituto delle informative preventive, funzionali all'attivazione delle procedure di concertazione sindacale, sulle materie e nelle ipotesi previste dalla contrattazione collettiva, per le quali si fa riferimento agli articoli 5, 6 e 7 del Ccnl della scuola per il quadriennio 2006/2009 e 4, 5 e 6 del Ccnl per il comparto Istruzione e Ricerca (che ha assorbito il comparto Scuola) per il triennio 2016/2018.

Non è casuale che siano stati richiamati entrambi, giacché l'art. 1 sotto la rubrica "campo di applicazione e struttura del contratto", al comma 10 dispone:

«... Per quanto non espressamente previsto dal presente Ccnl, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei Ccnl dei precedenti comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative, nei limiti del D.lgs. n. 165/2001 ..».

È palese, pertanto, che da una siffatta situazione possano sorgere contrasti, relativamente alle prerogative delle rappresentanze sindacali, laddove queste richiedano informazioni che possono sia incidere sulle posizioni giuridiche dei singoli, sia qualificarsi come un ►

LA SUCCESSIONE NEI CONTRATTI COLLETTIVI ED I RIFLESSI SULLE POSIZIONI GIURIDICHE INDIVIDUALI E COLLETTIVE NEL PUBBLICO IMPIEGO ED IN PARTICOLARE NEL COMPARTO SCUOLA: IL CASO DEGLI OBBLIGHI DI INFORMATIVA SINDACALE SECONDO LA SENTENZA N. 256 DEL 2022 DEL TAR PER IL VENETO

abuso del diritto di conoscenza.

È proprio questa la materia su cui si è pronunciata la I Sezione del Tribunale Amministrativo Regionale per il Veneto, con la sentenza n. 256 pubblicata il 9 febbraio del 2022, in ordine all'esercizio del diritto di accesso da parte delle rappresentanze sindacali circa le modalità di utilizzo ed attribuzione delle risorse del Fondo di Istituto.

Esso è l'insieme di risorse finanziarie che arrivano alla scuola per retribuire le attività aggiuntive o l'intensificazione delle attività, sia per il personale docente, che per quello tecnico-amministrativo, secondo quanto previsto dal piano di offerta formativa del singolo istituto. Su detta materia il Ccnl per il 2006/2009 prevede che debbano trasmettersi alle organizzazioni sindacali i "nominativi del personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il fondo di istituto"¹.

La Cisl Scuola di Venezia, avendo fatto richiesta in data 30 settembre 2021 della "copia integrale degli atti di incarico, comprensivi dei nominativi, del personale beneficiario degli incarichi retribuiti con il fondo di istituto per l'a.s. 2020/2021", al fine di poter verificare "l'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto sull'utilizzo delle risorse", si vedeva opporre in data 20 ottobre 2021 un provvedimento di diniego, motivato dal fatto che la richiesta si sarebbe sostanziata in "improprie finalità di controllo generalizzato sulla legittimità degli atti dell'Amministrazione".

Consequentemente opponeva tale provvedimento avanti il TAR, portando a sostegno della propria richiesta la sentenza del Consiglio di Stato, Sez. VI, del 20 luglio 2018, n. 4417, che ha ritenuto sussistere il diritto di accedere a tutti gli atti pertinenti all'utilizzo del Fondo di Istituto, anche a prescindere dalla loro stretta attinenza alle posizioni personali dei singoli beneficiari.

A tale richiesta, tuttavia, il Collegio opponeva il rigetto richiamando una più recente pronuncia del Consiglio di Stato (Sez. VI, 30 agosto 2021, n. 6098) secondo la quale una siffatta domanda

"estendendosi alla elencazione nominativa degli emolumenti percepiti, si presenta come preordinata ad un controllo generalizzato dell'azione pubblica, dato che l'interesse specifico e giuridicamente qualificato all'accesso riguarda la verifica della contrattazione collettiva integrativa sull'utilizzo delle risorse, interesse che appare perseguibile sulla base della documentazione fornita dall'istituto scolastico".
"Sul punto - osserva ancora il Consiglio di Stato - occorre valorizzare quanto disposto dal contratto collettivo di comparto 2016-2018 che, diversamente dal precedente contratto 2006-2009 (su cui correttamente si fondava la sentenza di questa Sezione n. 4417/2018), non prevede l'informativa alle organizzazioni sindacali sui nominativi del personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il fondo di istituto, ma stabilisce che l'informativa sia data nei tempi e modi atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere ad una valutazione approfondita e al fine di consentire loro "di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione integrativa" e inserisce tra le materie di confronto la determinazione dei criteri per la ripartizione del fondo di istituto e per la individuazione del personale da utilizzare. Non si ritiene, infatti, che l'art. 6, lett. n), del contratto 2006-2009 sia tuttora applicabile in virtù dell'art. 10, comma 1², del nuovo contratto, dato che la materia delle relazioni sindacali a livello di istituzione scolastica è stata interamente disci- ➤

1. Art.6, comma 2, lett. n) del Ccnl del comparto Scuola per il periodo 2006/2009.
 2. È un evidente refuso: si tratta in realtà dell'articolo 1, comma 10.

LA SUCCESSIONE NEI CONTRATTI COLLETTIVI ED I RIFLESSI SULLE POSIZIONI GIURIDICHE INDIVIDUALI E COLLETTIVE NEL PUBBLICO IMPIEGO ED IN PARTICOLARE NEL COMPARTO SCUOLA: IL CASO DEGLI OBBLIGHI DI INFORMATIVA SINDACALE SECONDO LA SENTENZA N. 256 DEL 2022 DEL TAR PER IL VENETO

plinata dall'art. 22 del contratto 2016-2018, non residuando spazio per integrazioni con norme dei precedenti accordi contrattuali anche alla luce di quanto disposto dall'art. 4, comma 5, che prevede espressamente la sostituzione integrale delle precedenti disposizioni in materia di "obiettivi e strumenti delle relazioni sindacali..."

In altri termini le

"OO.SS. hanno [...] senz'altro diritto, sulla base del contratto collettivo vigente, di conoscere e acquisire i documenti concernenti le procedure di ripartizione e distribuzione del fondo d'istituto per le finalità previste, ma non si può affermare la sussistenza di un interesse concreto e attuale all'accesso anche della documentazione di carattere nominativo, non essendo stato dimostrato in modo convincente che tali dati siano indispensabili per la verifica della attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto sull'utilizzo delle risorse"

Ferma restando la previsione di cui all'anzidetto art. 1, comma 10 del Ccnl 2016/2018,

la questione si pone anche in termini di bilanciamento tra la tutela della *privacy* e quello dell'interesse del sindacato all'accesso.

Occorre, pertanto, considerare se i documenti forniti dalla scuola contengano elementi di informazione sufficienti per l'attività di verifica dei criteri utilizzati per l'individuazione delle attività integrative e per la ripartizione delle risorse, secondo quanto previsto dagli articoli 5 e 22, comma 4, lett. c), *sub c2*) del Ccnl 2016/2018.

Ove tale condizione sia rispettata, ulteriori richieste incontrano l'ostacolo della non ammissibilità di cui all'art. 24, comma 3, della Legge 7 agosto 1990, n. 241, in quanto "... *preordinate ad un controllo generalizzato dell'operato delle pubbliche amministrazioni*".

In conclusione, la pronuncia sopra esposta conferma come anche la norma di derivazione contrattuale di diritto comune sia soggetta ai medesimi criteri interpretativi e di applicazione previsti per le norme in generale: in caso di successione temporale di più Ccnl, ove non vi siano disposizioni di abrogazione espressa, occorre verificarne le rispettive portate, onde valutare l'applicabilità delle singole previsioni.

LA RILEVANZA PENALE delle condotte datoriali

L'attrazione dei comportamenti datoriali nell'area dei fatti penalmente rilevanti mostra negli ultimi anni una decisa affermazione in conseguenza delle sempre più numerose pronunce della Suprema Corte di Cassazione, chiamata di volta in volta a delineare la linea di confine fra l'esercizio legittimo della libertà contrattuale delle parti e la deriva della condotta datoriale, lesiva della dignità e della libertà - intesa come autodeterminazione - dei lavoratori.

Oggetto del vaglio giudiziale sono state principalmente tutte quelle ipotesi in cui il datore di lavoro ha imposto ai propri dipendenti condizioni di lavoro inique, per esempio corrispondendo in maniera reiterata retribuzioni palesemente difformi dai contratti collettivi di riferimento o comunque retribuzioni sproporzionate ed inadeguate rispetto alla quantità e qualità di lavoro prestato nonché quelle ipotesi in cui il lavoratore viene indotto a rinunciare ai propri diritti.

L'imposizione di condizioni contrattuali inique ed illegittime può ricondurre la condotta datoriale nella fattispecie delittuosa dell'estorsione di cui all'art. 629 c.p., che definisce come estorsiva la condotta di colui che *“mediante violenza o minaccia, costringendo taluno a fare o ad omettere qualche cosa, procura a sé o da altri un ingiusto profitto con l'altrui danno”*, riconducendo, dunque, la configurabilità del reato alla contestuale sussistenza di due elementi: la violenza o minaccia e l'ingiustizia del profitto conseguito dal datore di lavoro in danno del lavoratore.

La minaccia estorsiva si qualifica come prospettazione di un futuro pregiudizio ai beni inerenti alla sfera giuridica patrimoniale altrui, dalla quale derivi, presso un soggetto di normale impressionabilità, uno stato di condizionamento morale che lo induce al compi-

mento di un'azione o di un'omissione, voluta dall'agente, nella convinzione che il danno che gli deriva sia inferiore a quello che egli stesso subirebbe in relazione al verificarsi del male prospettato. Affinché la minaccia integri il reato di estorsione, e non quello di violenza privata *ex art. 610 c.p.* o di esercizio arbitrario delle proprie ragioni *ex art. 393 c.p.*, è necessaria la sussistenza dell'elemento soggettivo del datore di lavoro, consistente nell'intento di arrecare a sé o ad altri un profitto consapevolmente ingiusto, con coscienza che il comportamento preteso, ed il conseguente vantaggio, non è giuridicamente dovuto.

Secondo l'orientamento costante dei giudici di legittimità, ribadito anche da ultimo nella sentenza n. 3724/2022, non si richiede che la minaccia si risolva in una coartazione assoluta della volontà del lavoratore, poiché lo stesso concetto di minaccia, quale elemento costitutivo della fattispecie delittuosa, lascia al lavoratore la scelta finale tra l'accettare le condizioni di lavoro imposte dalla parte datoriale o subire il male minacciato, risultando così condizionato il potere di autodeterminazione del lavoratore. Nel caso esaminato nella prefata sentenza, nelle *e-mail* che il datore di lavoro inviava ai propri dipendenti, dopo aver impartito delle direttive, veniva specificato che *“se qualcuno non è d'accordo, è libero di andarsene”*. Non veniva, pertanto, minacciato espressamente il licenziamento, ma ciascun dipendente era posto di fronte all'alternativa di accettare le condizioni di lavoro (inique e illegittime) imposte dal datore di lavoro o di perdere il lavoro, ancorché ciò potesse avvenire per una sua scelta *“volontaria”*.

Dalla condotta datoriale emersa nel corso del giudizio *de quo*, rileva altresì la modalità di prospettazione della minaccia, che la Corte definisce come *“minaccia larvata di licenziamento”*, qualificando come estorsiva la con-

LA RILEVANZA PENALE DELLE CONDOTTE DATORIALI

dotta del datore di lavoro anche in assenza di iniziative dirette in tutta evidenza a coartare la determinazione dei lavoratori ovvero in mancanza di esplicite minacce. Così, la Suprema Corte ribadisce il principio di diritto secondo cui l'idoneità della minaccia ad integrare il delitto *ex art. 629 c.p.* prescinde da un'effettiva ed esplicita intimidazione nei confronti del lavoratore, potendo essa manifestarsi anche in maniera implicita, indiretta e indeterminata, figurata, o presentarsi nella forma di consigli, esortazioni, comportamenti formalmente corretti. Ciò che rileva, quindi, è che l'atto sia idoneo ad incutere timore e forzare la volontà del lavoratore nel senso voluto dal datore di lavoro.

Non vale ad escludere la rilevanza penale di siffatta condotta neanche l'eventuale esistenza di un accordo raggiunto tra le parti, anche in fase di assunzione. Infatti, non può essere una "libera pattuizione" a derubricare la condotta datoriale in un semplice illecito civile. Costituisce principio ormai consolidato, ripreso anche nella sentenza della Suprema Corte n. 18726/2016, quello secondo cui: *"un accordo contrattuale tra datore di lavoro e dipendente, nel senso dell'accettazione da parte di quest'ultimo di percepire una paga inferiore ai minimi retributivi o non parametrata alle effettive ore lavorative, non esclude di per sé la sussistenza dei presupposti dell'estorsione mediante minaccia, in quanto anche uno strumento teoricamente legittimo, può essere usato per scopi diversi da quelli per cui è apprestato e può integrare, al di là della mera apparenza, una minaccia, ingiusta, perché è ingiusto il fine cui tende, e idonea a condizionare la volontà del soggetto passivo, interessato ad assicurarsi comunque una possibilità di lavoro, altrimenti esclusa per le generali condizioni ambientali o per le specifiche caratteristiche del settore di impiego della manodopera"*.

Ciò in quanto, anche nel caso di un accordo fra le parti, il consenso del lavoratore può risultare falsato, poiché coartato dalla minac-

cia di non ottenere o perdere il lavoro nel caso di rifiuto delle condizioni inique.

Sempre nell'ambito dei profili di declinazione della condotta estorsiva da parte del datore di lavoro, può rilevare l'ulteriore aspetto del condizionamento ambientale, quale elemento di valutazione della condotta datoriale, che, ancorché non rappresenti un carattere costitutivo della fattispecie penale, costituisce comunque un importante indice valutativo dell'efficacia intimidatoria della condotta datoriale, in assenza di evidenti comportamenti minatori.

In particolare, ciò può accadere con riferimento a contesti occupazionali fortemente depressi ed in cui sovente si verifica una gestione irregolare dei rapporti di lavoro, ove la situazione di debolezza in cui si trovano le persone offese non è quella tipica dei lavoratori nei confronti dei datori di lavoro, ma deriva dalla grave situazione occupazionale esistente in alcuni territori (cfr. Cassazione penale n. 18727/2016), insinuando il ragionevole dubbio che il datore di lavoro intende avvalersene per l'ottenimento di un ingiusto profitto. La giurisprudenza del passato aveva utilizzato anche l'espressione "estorsione ambientale" (Tribunale di Vercelli 2/02/1995), per la quale la personalità prevaricatrice dei datori di lavoro esplicita in un contesto favorevole ad essi e sfavorevole ai lavoratori, determina che le loro richieste, pur se non accompagnate da una palese intimidazione, sottendono la minaccia di un possibile licenziamento in difetto di accoglimento, con conseguente rischio di disoccupazione, che si trasforma in presunta certezza nel contesto sopra rappresentato, idonea a coartare la volontà dei dipendenti.

Anche da ultimo la già citata sentenza della Cassazione n. 3724/2022 evidenzia come "il reato si realizza nel momento in cui il datore di lavoro prospetta la perdita del lavoro, approfittando della strutturale condizione a lui favorevole della prevalenza dell'offerta sulla domanda di lavoro". La rilevanza delle condizioni

LA RILEVANZA PENALE DELLE CONDOTTE DATORIALI

ambientali resta, però, confinata quale indice valutativo, non potendosi attribuire valenza costitutiva della fattispecie di reato, così come evidenziato nella predetta sentenza con cui gli Ermellini censuravano sul punto i giudici di merito per aver erroneamente escluso il reato sul presupposto che, nel caso concreto, mancava una *“peculiare condizione di debolezza delle persone offese, per le particolarità del contesto economico e, specificatamente del settore alberghiero sulmonese, nonché dell’ambiente familiare di provenienza”*.

La deriva della condotta datoriale che non si esplica tramite la minaccia, nelle ampie accezioni argomentate, non esclude la rilevanza penale di siffatte condotte, potendosi ricondurre il comportamento datoriale nella diversa fattispecie di cui al novellato articolo 603 bis c.p. rubricato *“intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”* (c.d. caporalato), nella declinazione di cui al comma 1, lett. b), che punisce *“chiunque utilizza, assume o impiega manodopera...sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno”*.

La norma si preoccupa di individuare le con-

dizioni lavorative che costituiscono indici dello sfruttamento, tutti connotati da palese iniquità ed illegittimità, che fungono da linee guida per aiutare l’interprete a meglio delineare il concetto di sfruttamento. La Suprema Corte di Cassazione ha avuto modo di ribadire quanto già può desumersi dal tenore letterale della norma, ovvero che si tratta di condizioni tra loro alternative, con la conseguenza che, ai fini della configurazione del reato in commento, è sufficiente la sussistenza di uno solo degli indici riportati nell’articolo (cfr. Cassazione, sentenza n. 6905/2021).

Il cospicuo contributo delle pronunce della Suprema Corte di Cassazione penale volte a censurare le manifestazioni patologiche del comportamento datoriale evidenzia che, nonostante l’impianto di tutele che l’ordinamento giuridico ha costruito in favore della libertà e della dignità dei lavoratori, caratterizzato prettamente da illeciti di natura amministrativa, di fatto, non sempre garantisce adeguate soluzioni per contrastare quelle forme di illegalità che vanno ad incidere in modo significativo sulla capacità di autodeterminazione dei lavoratori.

MAGGIORAZIONI PER LAVORO STRAORDINARIO, non basta conteggiare le ore di lavoro “effettivo”

Al vaglio della Corte di Giustizia Europea le regole per il corretto computo delle ore utili per la determinazione del lavoro straordinario e delle relative maggiorazioni. Con la domanda di pronuncia pregiudiziale posta dalla Corte federale del lavoro tedesca (*Bundesarbeitsgericht*), ai sensi dell'art. 267 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, la Curia è stata interpellata a chiarire se l'art. 31, par. 2, della Carta e l'art. 7 della direttiva 2003/88 ostino a una disposizione di un contratto collettivo la quale, ai fini del calcolo se e per quante ore un lavoratore abbia diritto ad aumenti per il lavoro straordinario, tenga unicamente conto delle ore effettivamente prestate, ad esclusione delle ore fruite dal lavoratore a titolo di ferie annuali minime retribuite.

L'accertamento della compatibilità della disciplina di derivazione collettiva ed il diritto dell'Unione verteva, in particolare, sulle disposizioni dell'art. 7 della sopracitata direttiva, secondo cui gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché venga garantito ad ogni lavoratore il beneficio di almeno quattro settimane annue di ferie retribuite, e le indicazioni contenute nel *Manteltarifvertrag für Zeitarbeit* (accordo collettivo generale sul lavoro temporaneo), a mente del quale viene stabilito che *gli aumenti per gli straordinari sono pagati per le ore prestate oltre le 184 ore per 23 giorni lavorativi con una maggiorazione del 25%*.

Nel caso di specie, il lavoratore dipendente di un'impresa tedesca adiva il giudice di prime cure sollevando il diritto alla corresponsione delle maggiorazioni per lavoro straordinario per la mensilità di agosto 2017, che comprendeva 23 giorni lavorabili, nella quale lo stesso aveva effettivamente prestato la sua opera per

complessive 121,75 ore durante i primi 13 giorni e, successivamente, ha goduto di restanti 10 giorni di ferie annuali retribuite, corrispondenti a 84,7 ore, chiedendo pertanto la corresponsione del supplemento del 25% per 22,45 ore, quale eccedenza rispetto alle 184 ore di cui all'accordo collettivo sopracitato, per una differenza retributiva quantificata in euro 72,32.

A seguito del rigetto della domanda sia in prima istanza che in appello, il dipendente decideva di presentare ricorso in Cassazione (*Revision*). In tale sede, dall'attenta analisi delle ricadute della disposizione collettiva sopra citata - secondo cui il solo computo delle ore effettivamente lavorate avrebbe potuto incoraggiare i lavoratori a non godere del periodo minimo di ferie annuali retribuite per via della perdita del diritto all'aumento della retribuzione nella misura del 25% delle ore prestate -, si decide di rinviare alla Corte di Giustizia UE se le previsioni contrattuali contestate ostino o meno alla normativa comunitaria.

Invero, secondo le rilevazioni dei giudici del *Bundesarbeitsgericht* le previsioni contrattuali di cui si è detto potrebbero amputare il diritto all'aumento della retribuzione degli straordinari e dissuadere i lavoratori dall'esercitare il diritto al periodo minimo di ferie annuali retribuite.

Sostanzialmente, il giudice del rinvio chiede se l'art. 31, par. 2, della Carta e l'art. 7 della direttiva 2003/88 debbano essere interpretati nel senso che ostano a una disposizione di un contratto collettivo in base alla quale, per determinare se sia stata raggiunta la soglia di ore lavorate che dà diritto all'aumento per le ore straordinarie, le ore corrispondenti al periodo di ferie annuali retribuite prese dal lavoratore ➤

MAGGIORAZIONI PER LAVORO STRAORDINARIO, NON BASTA CONTEGGIARE LE ORE DI LAVORO “EFFETTIVO”

non sono prese in considerazione come ore di lavoro prestate.

Il percorso giuridico-argomentativo della Corte Europea muove, innanzitutto, dalle disposizioni contenute nell'art. 7, par. 1, direttiva 2003/88, secondo cui *gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane*, sicché le discipline nazionali devono astenersi dal subordinare a qualsiasi condizione l'esercizio del diritto sopradetto che scaturisce direttamente dalla direttiva comunitaria (*sent. 29 novembre 2017, King, C-214/16*). Successivamente, come già rilevato in precedenti sentenze, il diritto alle ferie annuali retribuite – sancito anche dall'art. 31, par. 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea – deve essere considerato un principio particolarmente importante nel diritto sociale dell'Unione, potendo le autorità nazionali derogare nei limiti esplicitamente previsti dalla direttiva 2003/88. Come noto, il diritto al godimento di un periodo di ferie annuali retribuite concorre al miglioramento della sicurezza, dell'igiene e della salute dei lavoratori, garantendo adeguati periodi di riposo, potendosi affermare che l'art. 7 della citata direttiva ha la duplice finalità di consentire al lavoratore il *recupero delle energie psichofisiche* sia rispetto all'esecuzione dell'attività lavorativa che alla possibilità di beneficiare di periodi di *distensione o ricreazione* (*sent. 25 giugno 2020, C-762/18 e C-37/19*). Ne consegue che gli *incentivi* a rinunciare al periodo di riposo o volti a sollecitare i lavoratori a rinunciarvi sono incompatibili con gli obiettivi del diritto alle ferie annuali retribuite, talché qualsivoglia azione o omissione del datore di lavoro, *avente un effetto potenzialmente dissuasivo sulla fruizione delle ferie annuali da parte del lavoratore*, è altresì incompatibile con la finalità del diritto alle ferie annuali retribuite. In tal senso, la previsione contrattuale che indirettamente comporta una retribuzione inferiore dovuta all'esercizio del diritto di godimento di un

periodo di ferie annuali retribuite rischia di indurre il prestatore di lavoro a non prendere il predetto periodo di riposo, per via del conseguente *svantaggio finanziario*. Pertanto, il meccanismo di conteggio delle ore lavorate, come quello rinvenuto nel procedimento principale, sulla base del quale la fruizione delle ferie può comportare una riduzione della retribuzione del lavoratore – seppur in un periodo successivo – in quanto quest'ultima viene ridotta dell'importo supplementare previsto per le ore straordinarie effettivamente prestate, è idoneo a dissuadere il lavoratore dall'esercitare il suo diritto alle ferie annuali retribuite durante il mese in cui ha effettuato ore straordinarie.

Il sopradescritto meccanismo, dunque, non è in definitiva compatibile con il diritto alle ferie annuali retribuite previsto dall'art. 7, par. 1, della direttiva 2003/88, sicché la Settima Sezione della Corte ha dichiarato che *“l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, letto alla luce dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, deve essere interpretato nel senso che osta a una disposizione di un contratto collettivo in base alla quale, per determinare se sia stata raggiunta la soglia di ore lavorate che dà diritto ad un aumento per gli straordinari, le ore corrispondenti al periodo di ferie annuali retribuite prese dal lavoratore non sono prese in considerazione come ore di lavoro prestate”*.

È ora il caso di guardare al nostro ordinamento. La disciplina nazionale sull'*orario di lavoro* è regolamentata dal Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, ed è stata oggetto di apposito approfondimento del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la circolare 3 marzo 2005, n. 8, dove il concetto di orario di lavoro, ancorché definito come *qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a dispo-* ➤

MAGGIORAZIONI PER LAVORO STRAORDINARIO, NON BASTA CONTEGGIARE LE ORE DI LAVORO “EFFETTIVO”

sizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, resta – per parte della dottrina – ancorato al concetto di *lavoro effettivo*, specie con riferimento alle regole sul lavoro straordinario.

L'orario di lavoro, pur nelle sue innumerevoli sfaccettature è, ai sensi dell'art. 3, comma 1, Decreto legislativo 8 aprile 2003, normalmente fissato in 40 ore settimanali, salvo apposite deroghe – inferiori – stabilite dalla contrattazione collettiva, restando ferma la possibilità di una flessibilizzazione dell'*orario normale di lavoro* a periodi non superiori all'anno (c.d. *orario multiperiodale*). Nella citata nota ministeriale viene poi specificato che *nel computo dell'orario normale di lavoro (...) non rientrano i periodi in cui il lavoratore non è a disposizione del datore ovvero nell'esercizio della sua attività e delle sue funzioni, sicché le ore non lavorate potranno essere recuperate in regime di orario normale di lavoro*. I più attenti potranno rilevare che la predetta indicazione amministrativa è posta in continuità con l'analisi del quadro di flessibilità oraria su periodi plurisettemanali o plurimensili, caso in cui vigono *regole differenti* da quelle ordinarie. Il cortocircuito proviene da una confusionaria interpretazione della definizione di *lavoro straordinario* – come definito dall'art. 1, comma 2, lett. c), D.lgs. n. 66/2003 – quale *lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'articolo 3*, che porta ragionevolmente a sostenere che ai fini del raggiungimento dei limiti dell'orario di lavoro settimanale si calcolano i periodi nei quali il lavoratore è *al lavoro* (nella definizione di cui all'art. 1, comma 2, lett. a), mentre non si computano tutti i periodi non lavorati, seppur retribuiti (malattia, ferie, infortunio, gravidanza, permessi, festività, etc.). Ciò as-

sunto – a titolo esemplificativo – l'erronea interpretazione della fattispecie porterebbe a non riconoscere le maggiorazioni per lavoro straordinario al dipendente che, chiamato a rendere la prestazione lavorativa da lunedì al venerdì per otto ore giornaliere, fruisca il giovedì di una giornata di ferie, per poi svolgere tredici ore di lavoro il venerdì, *recuperando le ore in regime di orario normale di lavoro* e, dunque, senza alcun diritto alla superiore retribuzione garantita per le ore “eccedenti”. E se, invece, stipulassimo un contratto di lavoro a tempo parziale su base annua per un numero di ore pari alla prestazione lavorativa richiesta su 11/12 delle mensilità disponibili? Avremmo l'effetto paradossale di non sottoscrivere più alcun contratto a tempo pieno, potendo - con l'artificio giuridico di far *recuperare a retribuzione ordinaria* le quattro settimane di *non lavoro*, volte al godimento del periodo annuale di ferie - completare il cerchio annuo della prestazione lavorativa.

Appare, dunque, logico e condivisibile che l'indicazione ministeriale, secondo cui *le ore non lavorate potranno essere recuperate in regime di orario normale di lavoro*, è da riferirsi esclusivamente alla fattispecie in cui si applichi un orario di lavoro c.d. *multiperiodale*, che preveda – per l'appunto – orari settimanali superiori o inferiori al *normale orario di lavoro* a condizione che la media corrisponda alle 40 ore settimanali o alla minor durata prevista dalla contrattazione collettiva, nel limite dei dodici mesi *mobili*. Nel nostro esempio, allora, il lavoratore potrà serenamente fruire di un giorno di ferie il giovedì e vedrà retribuirsi, con le dovute maggiorazioni per lavoro straordinario, le cinque ore *extra* prestate nella giornata di venerdì.

PIATTAFORME DIGITALI: la proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio*

“**U**no degli obiettivi dell’Unione è la promozione del benessere dei suoi popoli e dello sviluppo sostenibile dell’Europa, basato su un’economia sociale di mercato altamente competitiva, che mira alla piena occupazione e al progresso sociale. Il diritto di ogni lavoratore a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose e il diritto dei lavoratori all’informazione e alla consultazione sono sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea. Il pilastro europeo dei diritti sociali afferma che “independentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l’accesso alla protezione sociale e alla formazione”. Comincia così la proposta di Direttiva del Parlamento e del Consiglio europeo.¹

Dopo aver esposto l’attuale contesto sociale ed economico in cui si inserisce la proposta di Direttiva ed esplicitato una serie di preoccupazioni sulla possibile corsa al ribasso nelle pratiche occupazionali e sulle norme sociali a scapito dei lavoratori, vengono richiamate le direttive:

- sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili;
- sull’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza;
- sull’orario di lavoro;
- sul lavoro tramite agenzia interinale;
- sull’attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro della sicurezza e della salute durante il lavoro;
- sull’informazione e alla consultazione dei lavoratori;
- sui salari minimi adeguati;
- sulla trasparenza delle retribuzioni; oltre

- il regolamento sul coordinamento dei sistemi nazionali di sicurezza sociale che si applicano sia ai lavoratori subordinati che ai lavoratori autonomi che lavorano mediante piattaforme digitali in una situazione transfrontaliera;
- e la raccomandazione del Consiglio sull’accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi la quale raccomanda agli Stati membri di garantire che sia i lavoratori subordinati sia i lavoratori autonomi abbiano accesso a una protezione sociale effettiva e adeguata. La raccomandazione riguarda le prestazioni di disoccupazione, malattia e assistenza sanitaria, maternità e paternità, invalidità, vecchiaia e ai superstiti e le prestazioni in caso di infortuni sul lavoro e malattie professionali.

La proposta di Direttiva esplicita poi la coerenza con le altre normative dell’Unione, quali

- il regolamento che promuove equità e trasparenza per gli utenti commerciali dei servizi di intermediazione *online* (“regolamento sulle relazioni piattaforme/impres”), che mira a garantire che gli “utenti commerciali” autonomi dei servizi di intermediazione di una piattaforma *online* siano trattati in modo trasparente ed equo e abbiano accesso a mezzi di ricorso efficaci in caso di controversie;
- il regolamento generale sulla protezione dei dati;
- la proposta di legge sull’intelligenza artificiale che, una volta adottata, affronterà i rischi connessi all’uso di determinati sistemi di intelligenza artificiale.

A seguire una serie di ben cinquantaquattro “considerando”, tutti ovviamente molto importanti e sui quali non si può che essere ➤

* Pubblicato su Lavoro Diritti Europa, 1/2022.
1. COM (2021) 762 final 2021/0414 (COD) Bruxelles 9 dicembre 2021.

PIATTAFORME DIGITALI: LA PROPOSTA DI DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

d'accordo. Qui di seguito ne metto in evidenza due, non perché siano i più importanti, ma perché mi danno lo spunto per proporre qualche mia riflessione e provocazione sul mondo che cambia e sulla staticità dei legislatori, comunitari e nazionali:

- sul **terzo** che ricorda il principio 5 del pilastro europeo dei diritti sociali, proclamato a Göteborg il 17 novembre 2017, il quale stabilisce che, **indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione**, che, conformemente alle legislazioni e ai contratti collettivi, va garantita ai datori di lavoro la necessaria flessibilità per adattarsi rapidamente ai cambiamenti del contesto economico, che vanno promosse forme innovative di lavoro che garantiscano condizioni di lavoro di qualità, **che vanno incoraggiati l'imprenditorialità e il lavoro autonomo e che va agevolata la mobilità professionale;**
- sul **sesto** il quale ricorda che il lavoro mediante piattaforme digitali può offrire opportunità per **accedere più facilmente al mercato del lavoro, ottenere un reddito supplementare attraverso un'attività secondaria o godere di una certa flessibilità nell'organizzazione dell'orario di lavoro**. Al tempo stesso il lavoro mediante piattaforme digitali comporta una serie di sfide, in quanto **può rendere più labili i confini tra il rapporto di lavoro e l'attività autonoma e tra le responsabilità dei datori di lavoro e quelle dei lavoratori**. Un'errata classificazione della situazione occupazionale ha conseguenze per le persone interessate, in quanto rischia di **limitare l'accesso ai diritti sociali e dei lavoratori esistenti**. Essa determina inoltre disparità di condizioni rispetto alle imprese che classificano correttamente i propri lavoratori e ha implicazioni per i sistemi di relazioni industriali degli Stati membri, per la loro base imponibile e per la copertura e la so-

stenibilità dei loro sistemi di protezione sociale. Tali sfide, sebbene non riguardino soltanto il lavoro mediante piattaforme digitali, sono particolarmente impegnative e pressanti nell'economia delle piattaforme.

Infine, viene proposto l'articolato legislativo che consta di ventiquattro articoli suddivisi in sei capi che dovrà essere recepito entro due anni dalla data di entrata in vigore della Direttiva stessa.

Il dibattito sulla regolamentazione dei lavoratori delle piattaforme digitali entra quindi nel vivo in tutti gli Stati membri. Non che in Italia il dibattito fosse assente, anzi. Bisognerà però verificare se i nostri ragionamenti e le nostre norme saranno in linea con la Direttiva europea. Ma su questo avremo modo di ritornarci quando la Direttiva sarà pubblicata nella Gazzetta ufficiale della Unione Europea.

Come prima accennavo la lettura della Direttiva mi dà lo spunto per proporre qualche mia riflessione e provocazione.

Innanzitutto, osservo come il nostro "vecchio continente" è vecchio anche nel proporre norme che si propongono di regolamentare un'attività che di per sé non è nuova ma che di nuovo ha solo gli strumenti con i quali si lavora.

Infatti, l'attività svolta tramite piattaforma non è diversa da quella che si svolgeva in passato quando le piattaforme digitali non esistevano. Tutti noi ricordiamo i c.d. "messaggeri metropolitani" meglio conosciuti come "pony express" oppure i c.d. padroncini. Solo che allora si utilizzava il telefono o la centrale radio. Il problema principale rimane quello di sempre e cioè in quale fattispecie giuridica collochiamo questi lavoratori? Nell'alveo della subordinazione o in quello del lavoro autonomo? La proposta di Direttiva non prende una posizione specifica e molto spesso utilizza termini che ben si configurano nel rapporto di lavoro subordinato anche se, come si legge nelle premesse, nei "considerando" e nello stesso articolato, la proposta di Direttiva lascia ampio spazio di decisione al legislatore nazionale tenuto conto della contrattazione collettiva e del

PIATTAFORME DIGITALI: LA PROPOSTA DI DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

la giurisprudenza formatasi sull'argomento. La proposta di Direttiva, invece, si preoccupa di introdurre una serie di presunzioni (cose complicatissime che incrementano le sfumature di grigio) per identificare se l'attività debba considerarsi svolta tramite piattaforma e se si tratta di un rapporto di lavoro, indipendentemente se esso sia autonomo o subordinato. Peccato che tutte le presunzioni sono tipiche per sussumere la fattispecie nella subordinazione. La proposta di Direttiva lascia poi la possibilità di confutare la presunzione legale a cura delle parti.

E qui arriva la mia prima provocazione: ma credete, cari lettori, che sia giunto il momento di preoccuparsi meno della qualificazione giuridica del rapporto di lavoro? Non è giunto il momento di riconoscere, come sostiene il terzo considerando che **“indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione”**? Non sarebbe il caso di smetterla di pensare che per avere maggiori tutele bisogna necessariamente varcare la soglia del “fortino” del lavoro subordinato? In una società moderna c.d. “fluida” o “liquida” fatta di rapporti brevi dobbiamo pensare a dare ad ogni forma di lavoro una uguale tutela. Solo così la smetteremo di alimentare le fratture che esistono nel mondo del lavoro fatto di lavoratori dipendenti e finti dipendenti, autonomi e finti autonomi, di imprenditori e finti imprenditori. Ma se sempre nello stesso terzo “considerando” si afferma **che vanno incoraggiati l'imprenditorialità e il lavoro autonomo e che va agevolata la mobilità professionale**, perché non prendiamo la palla al balzo (questa è la mia seconda provocazione) e facciamo diventare “piccoli imprenditori” tutti i lavoratori autonomi lasciando il lavoro autonomo soltanto per professionisti ordinistici? Visto anche il sesto “considerando” che esprime il timore che il lavoro tramite piattaforma **può rendere più labili i confini tra il rapporto**

di lavoro e l'attività autonoma e tra le responsabilità dei datori di lavoro e quelle dei lavoratori? Ciò che conta, a mio parere, è riconoscere a chiunque presti una attività di lavoro una base comune di tutela nel caso di impossibilità sopravvenuta temporanea per malattia, maternità, infortunio ecc.. E non solo: bisogna anche prevedere un compenso minimo inderogabile e una tutela sul numero massimo di ore di lavoro da espletare. Ma perché mai un piastrellista dipendente deve poter lavorare un massimo di quarantotto ore settimanali e un piastrellista autonomo non deve avere alcun limite di orario? E la stessa cosa vale per qualsiasi tipo di attività, compreso i lavoratori delle piattaforme digitali. Ricordo che il nostro art. 36 Cost. fa riferimento ai lavoratori e non soltanto ai lavoratori subordinati. Non è forse giunto il momento di gettare il cuore oltre l'ostacolo (anche se qualche attore – e non mi riferisco ai lavoratori o imprenditori – dovrà modificare il suo essere attore) e andare verso un modello giuridico che preveda uno statuto dei lavori, lasciando più libere le parti di meglio disciplinare il proprio rapporto di lavoro avendo il legislatore cura di assicurare a tutti uguali tutele di base.

Oggi abbiamo un mercato del lavoro in sofferenza anche per l'alto costo del lavoro (si badi bene, non alto costo delle retribuzioni). E proprio l'Unione Europea dovrebbe cercare di armonizzare le politiche occupazionali perché il costo del lavoro non deriva soltanto dalle retribuzioni e dagli oneri sociali ma da tutti gli altri istituti legali e contrattuali tipici del rapporto di lavoro subordinato. Faccio un esempio per tutti: in Italia i datori di lavoro che occupano più di cinquanta dipendenti hanno l'obbligo di assumere il sette per cento di personale appartenente a categorie protette (che personalmente ritengo cosa buona e giusta). In Spagna soltanto il due per cento. In Italia il massimale annuo di retribuzione ai fini contributivi per chi non ha contribuzione ante 1996 è pari a 105.014,00, in Spagna supera di poco i 45.000,00. In una gara internazionale chi pensate potrebbe avere la meglio?

MONICA LAMBROU SI CONFRONTA CON LE NOVITÀ DELLA LEGGE N. 162/21

PARI OPPORTUNITÀ: al via la certificazione della parità di genere*

Con il presente contributo, l'Autrice esamina la Legge 5 novembre 2021, n. 162 con la quale il Legislatore - in attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - è intervenuto in materia di pari opportunità sul luogo di lavoro, al fine di rafforzare la tutela già offerta dal Codice delle Pari Opportunità (D.lgs. n. 198/2006) e, nel contempo, contrastare il crescente divario salariale tra uomini e donne nel mercato del lavoro (c.d. *gender pay gap*).

I predetti obiettivi vengono perseguiti dalla nuova norma agendo su due differenti leve: da un lato, inasprendo l'apparato sanzionatorio in tema di discriminazioni di genere e rafforzando altresì la trasparenza riguardo le retribuzioni e l'inquadramento contrattuale dei dipendenti uomini e donne; dall'altro, introducendo un approccio premiale inedito, con l'introduzione di una certificazione, volta ad attestare le misure adottate dal datore di lavoro per rimuovere le disparità di genere, il cui possesso darà accesso a sgravi contributivi.

AMPLIATA LA NOZIONE DI DISCRIMINAZIONE

L'art. 2 della Legge 5 novembre 2021, n. 162, va a modificare e a implementare l'art. 25 del D.lgs. n. 198/2006.

Per quanto riguarda la discriminazione diretta, viene ampliata la cerchia dei soggetti nei confronti dei quali può essere adottato un comportamento direttamente discriminatorio: non sono solo compresi lavoratori e lavoratrici, ma anche le candidate e i candidati in fase di selezione del personale.

Con riferimento alla discriminazione indi-

retta, la nuova versione dell'art. 2-bis inserisce tra le fattispecie che danno luogo a discriminazioni ogni atto organizzativo che, modificando le condizioni e il tempo del lavoro in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, possa porre il lavoratore o la lavoratrice (il candidato o la candidata) in almeno una delle seguenti condizioni: posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori; limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali; limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

**OBBLIGO REPORTISTICO PER AZIENDE
CON PIÙ DI 50 DIPENDENTI**

L'art. 3 della Legge n. 162/2021 va a modificare in maniera piuttosto incisiva l'art. 46 del D.lgs. n. 198/2006: viene infatti stabilito l'obbligo, a cadenza biennale, di redazione di un rapporto sul personale delle imprese con più di 50 dipendenti.

Nello specifico, il datore di lavoro che soddisfi l'anzidetto requisito dimensionale è tenuto a redigere un rapporto sulla situazione dei lavoratori e delle lavoratrici che, distinto per genere, categoria professionale, livello di inquadramento e tipologia contrattuale, evidenzia, oltre ai livelli retributivi annui, il numero di lavoratori:

- assunti nel corso dell'anno di riferimento;
- coinvolti in attività di formazione professionale e le ore complessive dedicate a tale attività;
- interessati da un passaggio di categoria, ➤

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *D&PL*, 2/2022, pag. 94 dal titolo *Certificazione della parità di genere*.

PARI OPPORTUNITÀ: AL VIA LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

- qualifica o livello o da altri fenomeni di mobilità;
- il cui contratto individuale di lavoro sia stato trasformato da tempo determinato a tempo indeterminato ovvero da tempo parziale a tempo pieno (e viceversa);
- interessati dall'intervento di ammortizzatori sociali;
- sottoposti a procedure di licenziamento collettivo o individuale;
- coinvolti in procedure di prepensionamento e pensionamento.

Il rapporto è redatto per via telematica, mediante la compilazione di un apposito modello predisposto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS) e condiviso sul proprio sito istituzionale e trasmesso alle RSA.

Ai fini della redazione del rapporto il MLPS, di concerto con il Ministro delegato per le pari opportunità, definisce con apposito decreto:

- le indicazioni per la redazione del rapporto; il datore di lavoro sarà tenuto a indicare ulteriori informazioni quali il numero delle lavoratrici in stato di gravidanza, l'importo della retribuzione complessiva corrisposta al lavoratore o alla lavoratrice, con l'indicazione degli elementi accessori, delle indennità, degli elementi premiali della retribuzione, dei bonus e di ogni altro elemento retributivo o erogazione (anche in natura) eventualmente riconosciuti;
- le modalità mediante le quali il datore di lavoro sarà tenuto a illustrare i dati relativi ai processi di selezione e reclutamento dei lavoratori, le procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, le misure volte a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, l'adozione di politiche aziendali finalizzate a realizzare un ambiente di lavoro inclusivo e i criteri adottati per il riconoscimento di progressioni di carriera;
- le modalità di accesso al rapporto da parte dei lavoratori e delle rsa, in ottemperanza alla normativa in materia di trattamento dei dati personali.

Il decreto interministeriale definisce inoltre le modalità per la trasmissione del rapporto che, in ogni caso, dovrà essere inoltrato entro il 31 dicembre di ciascun anno alla Consiglieria o al Consigliere nazionale di parità nonché alle Consigliere e ai Consiglieri di parità regionali, delle Città Metropolitane e degli enti di area vasta competenti.

Preso visione dei rapporti trasmessi dalle imprese interessate, la Consiglieria e il Consigliere regionale di parità competenti elaboreranno i relativi risultati e li trasmetteranno alle sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), alla Consiglieria o al Consigliere nazionale di parità, al MLPS, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, all'ISTAT e al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL).

Sul proprio sito istituzionale il MLPS pubblicherà sia l'elenco delle imprese che hanno trasmesso il rapporto che quello dei datori di lavoro che non hanno adempiuto a tale obbligo.

In caso di inadempimento dell'obbligo di trasmissione del rapporto nei termini prescritti, la Direzione Regionale del Lavoro, previa segnalazione dei soggetti competenti, inviterà l'impresa interessata ad adempiervi entro 60 giorni.

Nel caso in cui l'inottemperanza si protragga oltre 12 mesi, potrà essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'impresa.

L'inl procederà alla verifica della veridicità del rapporto e quando esso risulterà mendace o incompleto troverà applicazione la sanzione amministrativa pecuniaria compresa tra i 1.000 euro e i 5.000 euro.

LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

L'art. 4 della Legge n. 162/2021, con l'introduzione dell'art. 46-bis del D.lgs. n. 198/2006, ha istituito dal 1° gennaio 2022 la certificazione della parità di genere volta ad attestare l'efficacia delle politiche e delle misure organizzative adottate dal datore di lavoro che occupi ▶

PARI OPPORTUNITÀ: AL VIA LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

più di 50 lavoratori al fine di ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di carriera, ai livelli retributivi a parità di mansione, alle politiche per la gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri saranno stabiliti:

- i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte dell'impresa avente titolo; detti parametri saranno in ogni caso correlati ai livelli retributivi, alle opportunità di progressione di carriera, alle misure volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con riguardo alle lavoratrici in stato di gravidanza;
- le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati trasmessi dal datore di lavoro, resi disponibili dal MLPS;
- le modalità per il coinvolgimento delle rsa e delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri;
- le forme di pubblicità della certificazione della parità di genere.

ESONERO CONTRIBUTIVO E PREMIALITÀ

Ai datori di lavoro in possesso della certifica-

zione della parità di genere è riconosciuto, per il 2022, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche).

L'esonero verrà concesso in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50mila euro annui per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile, previo apposito decreto ministeriale.

Alle aziende in possesso della certificazione di parità al 31 dicembre dell'anno precedente rispetto a quello di riferimento, la norma riconosce inoltre un punteggio premiale per la valutazione, da parte delle Autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

Sarà poi compito delle amministrazioni aggiudicatrici indicare nei bandi di gara, negli avvisi o negli inviti relativi a procedure per l'acquisizione di servizi, forniture, lavori e opere i criteri premiali che intendono applicare alla valutazione dell'offerta.

Un punteggio più alto determinerà, in tutta evidenza, un miglior posizionamento in graduatoria per le aziende partecipanti.



LA BIODIVERSITÀ UMANA come nuova frontiera della sostenibilità

Il momento storico che stiamo vivendo richiede una complessa, profonda e veloce riflessione sull'organizzazione del lavoro, partendo dalla ridefinizione degli spazi, delle relazioni interpersonali e dell'uso del tempo. Parlare di "sostenibilità aziendale" non riguarda solamente l'impatto ambientale dell'azienda, ma anche il suo effetto sociale ed economico. Affrontare la sostenibilità del lavoro significa scontrarsi con le sfide più delicate che aziende e persone hanno di fronte a sé per prossimo futuro: dalla formazione continua, alla flessibilità, alla *digital transformation*, al lavoro agile come nuova modalità per il benessere individuale e collettivo.

Come sottolineato nel 2015 da Eurofound, l'agenzia Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, «*lavorare in modo sostenibile significa, innanzitutto, creare le condizioni affinché le persone possano sviluppare la propria professionalità e rimanere attive durante tutta la loro vita in un'ottica di costante occupabilità, eliminando i fattori che scoraggiano od ostacolano l'ingresso, la permanenza e la crescita nel mondo del lavoro*».

Promuovere e mantenere un alto grado di **benessere in azienda** dal punto di vista fisico, psicologico e sociale dei lavoratori, ad ogni reparto e ad ogni livello, è alla base della **crescita sostenibile** e duratura non solo dell'impresa e della sua produttività, ma anche delle persone che ne fanno parte.

LA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE IN AZIENDA

Il concetto di sostenibilità proviene dall'idea di "gestione sostenibile" di una risorsa, in cui si prevede di utilizzare o prelevare quella risorsa senza danneggiare la sua naturale capa-

bilità di rigenerarsi.

Il *World Summit on Sustainable Development (WSSD)* di Johannesburg (2002) ha esteso il concetto di Sviluppo Sostenibile che può essere considerato un equilibrio dinamico tra **qualità ambientale, sviluppo economico, equità sociale**.

I vantaggi per l'impresa che introduce la sostenibilità nei propri piani aziendali sono:

1. contribuire a creare e mantenere un elevato profilo aziendale, un'immagine e una reputazione positive;
2. creare un ambiente di lavoro migliore, più sicuro e più motivante (il c.d. **benessere organizzativo** di un'azienda);
3. garantire una forte coesione con gli *stakeholder*;
4. facilitare l'accesso al credito e ridurre il rischio di impresa;
5. migliorare l'efficienza della gestione aziendale;
6. permettere di usufruire di vantaggi fiscali e semplificazioni amministrative.

I datori di lavoro sono veramente sostenibili quando garantiscono la sicurezza, la salute e il benessere dei loro lavoratori, e quando, di conseguenza, creano un assetto di salute e benessere che inevitabilmente impatta sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Un ambiente di lavoro che premia il benessere organizzativo comporta un inevitabile miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro: pensiamo ad esempio allo *stress* lavoro correlato, i cui indici subiranno sicuramente una notevole riduzione.

Ma proviamo a pensare ancora più "in grande": un'azienda *green*, che necessariamente è un'azienda etica, potrebbe rendere questo processo ►





green una componente di un più ampio codice etico, che -con la dovuta organizzazione- potrebbe generare uno sconto sul tasso Inail attraverso la presentazione del modello OT23.

Sono diverse le attività che possono rendere sostenibile un'azienda, tre in particolare, secondo il progetto "Song" realizzato da MeglioQuesto Spa:

- la necessità di creare delle postazioni di lavoro "ergonomiche" in senso lato, ovvero non riconducibili solo alla posizione della scrivania o al tipo di poltrona, ma a criteri di architettura e *design* sostenibili, in grado quasi di ricreare un ambiente lavorativo in mezzo alla natura, con una forte riduzione di emissioni, grazie ai materiali da costruzione utilizzati, e con l'assenza quasi totale di inquinamento acustico e visivo;
- l'accordo che l'azienda ha stipulato con il Pronto Soccorso psicologico di Milano. Un *benefit* innovativo inserito nel piano di *welfare* aziendale, utile a supportare un disagio, anche temporaneo, dei dipendenti.
- un *panel* di attività mirate a coltivare il talento di ciascuno, per far emergere le potenzialità e la creatività, migliorare la performance partecipativa e promuovere l'inclusione, a tutti i livelli.

IL WELFARE SOSTENIBILE

Nel mondo delle aziende, il lavoro diventa sostenibile quando vengono attuate politiche industriali che creano un ambiente favorevole, attraverso -ad esempio- i servizi di *welfare aziendale*.

Il *welfare* aziendale, ovvero quell'insieme di **prestazioni, agevolazioni, rimborsi e fringe benefit** che il datore di lavoro mette a disposizione dei dipendenti, sta assumendo un ruolo sempre più predominante: non solo comporta importanti vantaggi fiscali e risparmi contributivi per l'azienda e per gli stessi dipendenti, ma permette di creare un ambiente di lavoro più **confortevole e piacevole**, di diffondere il benessere e di contribuire al miglioramento della qualità della vita dei collaboratori e dei loro familiari.

Una politica di *welfare* è anche in grado di rendere possibili, all'interno dell'azienda, importanti cambiamenti rispetto al clima aziendale e alla produttività. Si tratta di un piano di lavoro completo che permette all'azienda di prestare attenzione alle necessità dei propri collaboratori, al fine di poter creare luoghi di lavoro incentrati sulle persone e sul loro benessere.

Una soluzione di *welfare* in tema di sostenibilità, ad esempio, potrebbe essere la figura del *mobility manager*, introdotto come misura obbligatoria dal 10 maggio 2021 per tutte quelle aziende con più di 100 addetti operanti in territorio con oltre 50mila abitanti: il suo compito sarà quello di **pianificare e gestire** gli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti, pianificare lo *smart working* e gestire il tutto in maniera responsabile e sostenibile. Il *mobility management* quindi, inserito in una strategia più ampia di *welfare aziendale*, diventa un punto fondamentale per formulare azioni di **mobilità sostenibile** che possano avere un impatto sia sul benessere dei lavoratori sia sull'ambiente. Un secondo esempio di *welfare* sostenibile si configura con l'introduzione dello **smart working**: continuare a incentivare il lavoro da casa ha effetti positivi sia sull'ambiente che per l'azienda stessa. Aiuta, infatti, a ridurre l'inquinamento causato dall'uso dell'automobile e a risparmiare in maniera incisiva sui costi, considerando l'aumento dei prezzi di gasolio e benzina dell'ultimo periodo.

Amorim Cork Italia, azienda *leader* nel nostro Paese per la produzione e vendita di tappi in sughero, ha avviato da tempo un percorso di *welfare aziendale* che prevede la realizzazione di 14 progetti a favore della conciliazione tra vita personale e lavorativa, come parte integrante del suo percorso di sviluppo sostenibile. L'azienda ha adottato una serie di misure per favorire lo sviluppo sostenibile, introducendo, tra le altre cose, l'orario flessibile sia in entrata che in uscita, la banca ore, il lavoro da casa, i *checkup* sanitari, il *family day* e la creazione di spazi in azienda dedicati alle attività conviviali. L'azienda ha inoltre creato anche un regolamento aziendale e iniziato un percorso di cer- ➤



tificazione per portare i dipendenti a formulare proposte per la conciliazione vita-lavoro. A seguito di queste iniziative, l'azienda ha conseguito la certificazione "Family Audit", che la qualifica come organizzazione attenta alle esigenze di conciliazione famiglia-lavoro dei propri dipendenti. Ha inoltre iniziato un percorso per definire i fabbisogni formativi interni attraverso un test psicoattitudinale somministrato a tutti i collaboratori. L'obiettivo è quello di creare un percorso di formazione continua, secondo le attitudini delle persone e sfruttando il loro potenziale.

CONCLUSIONI

Pare evidente che inserire la sostenibilità nelle strategie aziendali rappresenta oggi un vero e proprio *plus*: un'impresa che valorizza la so-

stenibilità ambientale, sociale ed economica viene considerata più affidabile e al contempo può generare benessere organizzativo e credito anche in termini monetari.

L'evoluzione del sistema economico globale sta incentivando le imprese ad acquisire sempre maggiore consapevolezza in materia di sostenibilità e, a fronte di una sensibilizzazione in aumento sulla tematica ambientale, gli imprenditori stanno imparando a valorizzare tutti gli aspetti legati ad un mondo del lavoro sostenibile ed etico.

Sarà questa la sfida del prossimo futuro per noi professionisti: chi si occupa di lavoro, salute e sicurezza dovrà essere pronto ad avanzare al fianco del cambiamento, e quando possibile, anticiparlo.



• SENZA FILTRO •

Rubrica impertinente di **PENSIERI IRRIVERENTI**

di **ALBERTO BORELLA**

Consulente del Lavoro
in Chiavenna (So)

Le novità 2022 e la solita burocrazia Inps. **METTI LA CERA, TOGLI LA CERA**

L'inizio 2022 ha portato molte novità in ambito lavoristico. E pure belle toste. La riforma dell'Irpef, quella degli ammortizzatori sociali oltre l'assegno unico universale, solo per citarne alcune.

Nessuna novità invece sul fronte legislativo dove, ancora una volta, ci tocca registrare la cronica incapacità di predisporre norme chiare ma soprattutto immediatamente applicabili, non solo sulla carta ma nella vita reale e del mondo del lavoro.

Nessuna novità anche riguardo ai nostri Enti che ancora una volta danno conferma che riuscire a dare istruzioni tecniche e operative, magari in un'unica circolare, in tempi idonei alle intenzioni del Legislatore è ormai una lontana chimera.

Certo, bisognerebbe operare dei distinguo ovvero capire quando è il primo a sovrastimare la capacità del secondo a rendere immediatamente operative le novità e quando invece è il secondo ad indugiare troppo senza capire il caos burocratico che comporta il minimo ritardo nel dare attuazione ai nuovi precetti.

Ma vediamo di capire di cosa stiamo parlando analizzando alcune novità 2022.

LA RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI: I NUOVI DESTINATARI DEL FIS

Dal 1° gennaio 2022 si è previsto l'allargamento della platea dei datori di lavoro che possono utilizzare gli strumenti del fondo di integrazione salariale (Fis). In sostanza non è più previsto alcun requisito dimensionale, il che comporta che anche le imprese con un solo dipendente accedono oggi all'ammortizzatore.

La diretta conseguenza è che anche questi nuovi soggetti sono obbligati alla contribu-

zione prevista per il finanziamento di questi strumenti. Nello specifico è previsto che il Fis sia finanziato da un contributo ordinario, differenziato per le aziende che nel semestre precedente abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti (lo 0,50% della retribuzione imponibile) o oltre i cinque dipendenti (lo 0,80%) e ripartito tra datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di due terzi e di un terzo.

Su tali aspetti l'Inps ha diramato dapprima la circolare n. 18/2022 e poi i messaggi n. 637/2022 e n. 1403/2022, rimandando ad una ulteriore circolare le istruzioni per il corretto assolvimento degli obblighi informativi e contributivi.

Arriveremo quindi a quattro "circolari" (sperando bastino) per un argomento che non pare poi nemmeno così complicato. Che bisogna pensare, che all'Inps c'è qualche premio di produttività ancorato al numero di circolari, messaggi, Faq e comunicati stampa pubblicati ogni anno? Il dubbio comincia ad insinuarsi.

Vabbè, resta il fatto che, in attesa di conoscere le necessarie indicazioni operative, l'Istituto - bontà sua - consente ai datori di lavoro interessati di continuare ad attenersi, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2022, alle disposizioni amministrative in uso al 31 dicembre 2021.

Ma non fatevi troppe illusioni, non ci faranno alcuno sconto: le differenze contributive afferenti ai suddetti periodi di paga saranno pagate. Bisogna solo attendere la preannunciata quarta circolare.

Ora, è chiaro che siamo assuefatti a gestire i soliti arretrati e annessi conguagli. Qui però il problema è diverso in quanto le predette differenze retributive potrebbero riguardare ►



lavoratori licenziati o dimissionari nei primi tre mesi dell'anno.

La questione che si pone pertanto è come fare a recuperare la quota di un terzo del contributo a carico di un lavoratore che risulterà esser già licenziato. Inevitabilmente andrà elaborato un cedolino paga *ad hoc*, riaprendo la posizione del lavoratore, il che ha delle conseguenze di non poco conto.

In primis, non essendoci ulteriori competenze da erogare al lavoratore, il cedolino paga risulterà negativo. Ve li immaginate i datori di lavoro correr dietro ai lavoratori non più in forza per farsi dare indietro quattro lire? E provate ad immaginare di dover far tutto questo nei confronti di lavoratori stagionali, magari extracomunitari, o di persone che nel frattempo risultassero decedute.

Senza considerare che il contributo previdenziale da trattenere andrà ad abbassare l'imponibile fiscale del lavoratore. E questo comporta che, oltre alla elaborazione di un prospetto paga, andrà pure rifatto il conguaglio fiscale e redatta una nuova CU per quei lavoratori che nel frattempo ne avessero richiesto il rilascio per fruire del conguaglio previsto dal comma 4 dell'art. 23 del DPR n. 600/73.

E ovviamente anche il nuovo datore di lavoro dovrà reinserire nei propri archivi una nuova CU rivista e corretta. E non vorrei pensare a quelli che nel frattempo hanno avuto un terzo datore di lavoro.

"Fai il cedolino paga, rifai il cedolino ... fai il conguaglio fiscale, rifai il conguaglio ..."

Credo che oggi nemmeno il maestro di *karate* Miyagi riuscirebbe a convincere un Consulente del lavoro in *kimono* che tutto questo ha un suo scopo.

E se qualcuno pensasse che la soluzione al problema possa essere la rinuncia dell'azienda al recupero presso il dipendente del credito pur di fronte ad un cedolino paga negativo se non addirittura la rinuncia ad elaborare un nuovo cedolino paga facendo versare al datore di lavoro anche la quota del lavoratore, non creda che la cosa sia tecnicamente e contabilmente così semplice.

L'ESONERO CONTRIBUTIVO DELLO 0,80% A FAVORE DEI LAVORATORI

Un problema analogo nasce dalla previsione dell'art. 1, comma 121, della Legge di Bilancio 2022 che prevede per i periodi di paga dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022 un esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di 0,8 punti percentuali a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, nel mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

Considerato il ritardo nell'emanazione della circolare n. 43 del 22 marzo 2022 l'Inps ci consente - sempre magnanimamente - di eseguire i conguagli per quanto dovuto dal mese di gennaio 2022 *esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza di marzo, aprile e maggio 2022*. E si preoccupa invero anche dei *datori di lavoro interessati all'esonero contributivo della contribuzione a carico del lavoratore, che hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'esonero in trattazione*, i quali *dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/vig)*.

Si dimentica però - esattamente come accaduto per la quota di un terzo del contributo FIS - dei lavoratori che nel frattempo hanno già cessato il loro rapporto di lavoro, per i quali, e ve lo diciamo noi, si dovrà elaborare un nuovo cedolino paga, inviare un Uniemens, pagare un F24, rifare il conguaglio fiscale e magari, per chi nel frattempo avesse anticipato la CU su richiesta del lavoratore, elaborarne e consegnarne una nuova.

Qui l'unica fortuna è che il cedolino paga risulterà positivo in quanto si deve riconoscere un beneficio economico al lavoratore ovvero la differenza a credito dello stesso su quanto pagato in eccedenza. Certo, bisogna sperare che il lavoratore, nel frattempo, non sia deceduto perché ci sarebbe pure il problema di gestire il pagamento nei confronti di un *tot* di eredi.

Problemi dunque? Ma no, che volete che sia. Basterà fare un bonifico, tanto a predisporlo ci si mette un nanosecondo e, per le spese dell'o- ➤





perazione, le banche ci faranno lo sconto. E poi per questi adempimenti, tutte queste rielaborazioni, noi Consulenti del lavoro mica li facciamo pagare ai clienti! Va tutto nel *forfait*, *in tél buientòn* come si dice dalle mie parti.

Del resto, la superficialità con cui si trattano queste problematiche a certi livelli viene confermata dall'ennesima perla a firma Inps. Nella citata circolare n. 43/2022 l'Istituto - dopo aver giustamente riconosciuto che l'agevolazione rappresenta una riduzione contributiva per il lavoratore e che per questo non comporta benefici in capo al datore di lavoro - si contraddice sostenendo che

I datori di lavoro interessati all'esonero contributivo della contribuzione a carico del lavoratore, che hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'esonero in trattazione, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/vig).

Abbiamo capito bene? Secondo l'Inps sarebbero i datori di lavoro a decidere se volere o non volere "fruire" dell'esonero in questione? Ora, sia ben chiaro che:

- i datori non fruiscono di alcun esonero!
- i datori riconoscono solo l'esonero, che spetta ai propri dipendenti!!
- i datori sono obbligati a fare tutto questo verso gli *ex*-lavoratori!!!

LA RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI: LE DOMANDE DI INTERVENTO FIS

E non crediate che sia finita qui. Sarà capitato di certo pure a voi in questi primi mesi del 2022 di presentare una richiesta di assegno di integrazione salariale al Fondo di solidarietà. Immagino che la vostra pratica sia rimasta lì in sospeso, tecnicamente in istruttoria ma senza che la sede competente avanzasse alcuna richiesta di integrazione documentale. Una situazione a dir poco anomala dato che fin dal messaggio Inps n. 1856 del 3 maggio 2017 la costante indicazione dell'Istituto è che *L'istruttoria deve essere improntata a crite-*

ri di celerità e speditezza che consentano di definire l'istanza in tempi rapidi.

Bene, se anche voi vi siete chiesti il perché di tutto ciò e ancora non avete avuto una risposta, provo a darvela io. Problemi tecnici: questa la risposta dei responsabili di sede che confessano peraltro che, mentre le domande di Cigo sono state regolarmente lavorate, le istanze di Fis sono state sbloccate solo mercoledì 30 marzo 2022 e, quindi, solo da tale data risultano in stato di "in lavorazione".

Ora non si è capito bene a cosa ciò sia dovuto ma è facilmente intuibile che la registrata *impasse* sia collegata alla recente riforma degli ammortizzatori sociali e al previsto ampliamento dei soggetti beneficiari. Oddio, a dire il vero, per quanto riguarda le mie istanze, queste interessavano un'azienda che, occupando più di 5 dipendenti, era già soggetta al Fis ma questo per l'Istituto è un dettaglio: per non far torto a nessuno le domande sono state bloccate tutte. Nessun "favoritismo".

Non interessa se l'azienda ha anticipato il trattamento economico ai lavoratori.

E che importa se aspetterà qualche mese prima di portare a conguaglio le somme in questione scontandole dalla contribuzione da versare alle scadenze previste.

E qui la domanda sorge spontanea: ma possibile che il Legislatore, prima di emanare una norma di cui ne intende disporre l'immediata operatività, non si preoccupi di confrontarsi con gli Enti preposti per essere certo che siano in grado di gestire gli adempimenti in tempo reale senza creare disagi a lavoratori, alle aziende e ai loro consulenti? Evidentemente no.

Si fan le norme ma per la loro attuazione si può aspettare. Del resto, si sa, anche qualora venga previsto un termine per l'emanazione di qualche decreto attuativo i termini per la PA sono sempre ordinatori. Quelli perentori, di decadenza valgono ovviamente solo per le aziende.

E FACCIAMOLA UNA PROTESTA

A fronte di questa ennesima mancanza di rispetto verso la Professione forse la risposta più adeguata sarebbe di dire:

E basta. Caro Inps, adesso basta.





Bisogna restituire lo 0,80% a quei lavoratori che hanno cessato il proprio rapporto di lavoro prima che tu emanassi le istruzioni su come fare con il riconoscimento dell'esonero?

Affari tuoi, dovevi svegliarti prima.

I soldi spettanti al lavoratore ti sono già stati versati e non certo per un errore del datore di lavoro ma perché quest'ultimo, essendo obbligato a tale adempimento, non poteva fare altrimenti.

E siccome, caro Inps, la colpa di tutto questo caos è solo tua, tu ti preoccupi, in quanto debitore verso il lavoratore, di restituire al legittimo tuo creditore quello che prevede la norma e che ti sei indebitamente incassata per tua negligenza.

Del resto, il nostro Istituto ha tutti i dati grazie all'Uniemens che noi CDL continuiamo ad implementare con una miriade, quasi esagerata, di dati.

Direi che questo è il momento giusto per utilizzarli, altrimenti a che servono?

Lo stesso discorso vale per la quota di un terzo a carico del lavoratore prevista per il finanziamento dei fondi di solidarietà. Perché devono essere le aziende a recuperare del denaro presso lavoratori che non sono più alle loro dipendenze?

Peraltro, mi pare di ricordare che le imprese siano tenute a trattenere la quota di contributi a carico dei lavoratori sulla retribuzione all'atto della sua corresponsione. Altrimenti pagano di tasca propria.

Com'è che recita l'articolo 19 della Legge n. 218 del 4 aprile 1952?

Il datore di lavoro è responsabile del pagamento dei contributi anche per la parte a carico del lavoratore; qualunque patto in contrario è nul-

lo. Il contributo a carico del lavoratore è trattenuto dal datore di lavoro sulla retribuzione corrisposta al lavoratore stesso alla scadenza del periodo di paga cui il contributo si riferisce.

Ora, se ciò non è potuto accadere in corso di rapporto per una palese negligenza dell'Inps, che sia lo stesso Istituto a preoccuparsi di incassare quanto dovuto.

Caro Inps, vanti un credito verso alcuni lavoratori, rectius persone che lavoratori non lo sono più? Hai dormito sugli allori? Arrangiati. Non puoi certo pretendere che le aziende facciano anche da esattori - gratis per giunta - per conto tuo e della Pubblica Amministrazione!

Del resto, se l'Inps scoprisse che un dipendente ha percepito a suo tempo indebitamente degli Assegni familiari (causa una falsa dichiarazione nel Mod. ANF/DIP) non potrebbe chiedere al suo *ex* datore di recuperare l'indebito.

La domanda che ci facciamo sempre più spesso è quindi perché sommergere di burocrazia gratuita migliaia di aziende? Quale è il fine ultimo di tutto ciò? Esasperare sempre più le aziende spingendole a sbagliare qualche adempimento per così incassare qualche sanzione? Mi vengono in mente, a tal proposito, le ultimissime analisi elaborate dall'Istituto Ambrosetti e da Deloitte, e citate dall'Ufficio Studi della CGIA, che evidenziano come, a causa dell'eccessivo numero di adempimenti, di permessi e l'espletamento delle pratiche richieste dalla nostra burocrazia, il costo annuo in capo alle imprese italiane ammonta a ben 57 miliardi di euro.

Cinquantasette miliardi! Cosa ci si potrebbe fare con cinquantasette miliardi?



• UNA PROPOSTA AL MESE •

di ALBERTO BORELLA

Consulente del Lavoro
in Chiavenna (So)

LA CERTIFICAZIONE DI MALATTIA e la visita domiciliare



E non è necessario perdersi in astruse strategie, tu lo sai, può ancora vincere chi ha il coraggio delle idee.

(R. Zero, "Il coraggio delle idee")

Ai fini dell'erogazione della indennità economica di malattia la **circolare Inps n. 147 del 15 luglio 1996** stabilisce una regola generale, valevole quindi sia per i certificati di inizio che di continuazione e ricaduta della malattia, per la quale *Secondo i criteri in atto, il quarto giorno di malattia, da cui spetta il corrispondente trattamento economico previdenziale, viene computato di massima dalla data di rilascio della relativa certificazione.*

Ciò che rileva è quindi la data della visita dichiarata dal medico sul certificato, che rammentiamo riveste la natura di atto pubblico fidefaciente.

Vi è però un'eccezione rappresentata dalla possibilità di riconoscere *la sussistenza dello stato morboso anche per il giorno immediatamente precedente a quello del rilascio della certificazione, purché sulla stessa risulti compilata la voce "dichiara di essere ammalato dal..."*.

Il criterio, valido anche per la certificazione di continuazione e ricaduta della malattia, è da collegare unicamente, come più volte esplicitato, alla facoltà confermata da ultimo con D.P.R. 28.9.1990, n. 314, art. 20, di effettuare la visita medica, richiesta dopo le ore 10, il giorno immediatamente successivo.

È proprio in funzione di ciò che *la particolare regola non va applicata quando la data riportata alla predetta voce retroagisce di oltre un giorno dalla data di rilascio, essendo, nell'ipotesi, da escludere che la data stessa possa assumere il significato di indicazione della data di chiamata del medico.*

A fronte di questa eventualità il *format* del certificato sanitario prevede la possibilità, da

parte del medico di base, di indicare se la visita è avvenuta ambulatorialmente o presso il domicilio del lavoratore.

La cosa però non risolve del tutto la questione e può pertanto portare al riconoscimento del trattamento economico di malattia nei casi in cui a stretto rigore non spetterebbe e di contro a negarlo quando andrebbe erogato al lavoratore. Una anomalia che, come vedremo, può trovare una rapida soluzione in una semplice operazione di *restyling* della certificazione di malattia.

L'ATTESTATO DI MALATTIA:

DECORRENZA DELLO STATO MORBOSO

Per capire al meglio la problematica partiamo da due possibili casistiche:

Caso a. Luigi non sta bene e il 10 marzo non si presenta al lavoro. Non si preoccupa minimamente di avvisare il medico e tantomeno di chiedere una visita domiciliare. Il giorno dopo, persistendo lo stato morboso, chiama il medico di base che, accorso subito al suo capezzale, redige la certificazione medica con data visita 11 marzo 2022, attestando anche che *"Il lavoratore dichiara di essere ammalato dal 10/03/2022"*. Il medico provvede poi a barrare la casella *"Visita domiciliare"*.

In questo caso, stando alla regola espressa nella circ. n. 147/1196 a Luigi verrebbe riconosciuto il trattamento di malattia anche per il giorno 10 marzo anche se tecnicamente non è stata seguita la *"procedura"* (richiesta ►



immediata di visita medica) prevista dal D.P.R. n. 314/1990.

Caso b. Anche Salvatore non sta bene il 10 marzo e non si presenta al lavoro. Si preoccupa, al contrario del collega dell'esempio precedente, di avvisare il medico di base chiedendo una visita domiciliare. Il giorno dopo, pur persistendo lo stato morboso, sta un poco meglio e si reca personalmente dal medico che redige la certificazione medica con data visita 11 marzo 2022, compilando il campo "Il lavoratore dichiara di essere ammalato dal 10/03/2022".

In questo caso il medico barra correttamente la casella "Visita ambulatoriale".

Sempre stando ai principi espressi nella circolare n. 147/1196 a Salvatore verrebbe negato il trattamento di malattia per il giorno 10 marzo solo per il fatto che, pur avendo seguito la "procedura" prevista dal D.P.R. n. 314/1990, si è poi voluto recare presso l'ambulatorio del medico.

L'ATTESTATO DI MALATTIA: INDICAZIONI INSUFFICIENTI

Per porre rimedio ad una ingiusta penalizzazione per taluni ed a un indebito regalo per altri, si propone un intervento di *restyling* delle certificazioni di malattia che non riportano, *ictu oculi*, le informazioni indispensabili per un sostanziale rispetto delle indicazioni di prassi. La nostra proposta in questo caso consiste nel prevedere l'inserimento di un nuovo campo nell'attuale *format* dove il medico andrà a valorizzare la specifica informazione "Visita domiciliare richiesta il _____". Perché un conto è effettuare una visita domiciliare, un altro che sia anche stata richiesta il giorno precedente.

UN ULTERIORE ACCORGIMENTO

Ci sarebbe poi da fare un ragionamento sul caso,

non insolito, di un lavoratore che abbia richiesto formalmente la visita domiciliare al proprio medico di base ma sia quest'ultimo a non riuscire ad effettuarla il giorno seguente per *enne* motivi. Circostanza frequente in periodo Covid.

Un'altra delicata situazione è quella del medico di base che rientra da una assenza e deve gestire le visite domiciliari programmate dal suo temporaneo sostituto. Ma può anche capitare che sia lo stesso medico supplente, appena subentrato, ad essere impossibilitato a smaltire le visite domiciliari (programmate dal collega) entro il giorno seguente la loro richiesta. Non scordiamoci che il sostituto deve sobbarcarsi i pazienti del medico assente e contestualmente gestire i propri.

In tutti questi casi, dove risulta difficile rispettare le tempistiche indicate dall'Inps, sarebbe opportuno che al medico di base o supplente sia concessa la possibilità di inserire in un *database* (o nel fascicolo medico personale del lavoratore) la richiesta di visita medica, cosa che darebbe contezza del diritto al trattamento economico a decorrere da questa o da quella data. Chiunque, medici *in primis*, potrebbe verificare che si è in presenza di una visita domiciliare richiesta (ma rimasta inevasa) dopo le ore 10 del primo giorno di malattia e quindi redigere il certificato medico in piena scienza e coscienza.

Con buona pace di tutti, da un lato dell'Inps e dei datori di lavoro che pagheranno il giusto e dall'altro lato i lavoratori che riceveranno quanto di diritto.

La registrazione in un portale *ad hoc* potrebbe peraltro consentire un domani il riconoscimento dello stato di malattia anche oltre il giorno immediatamente precedente, evitando che disfunzioni, anche incolpevoli, di terzi penalizzino un lavoratore che il suo dovere lo ha fatto.

E anche questo sarebbe un bel passo avanti di civiltà.



ARGOMENTO

Nel pubblico i contratti a termine ritenuti illegittimi non si convertono in rapporti stabili

Un lavoratore della Azienda Unità Sanitaria Locale ottiene dalla Corte di Appello de L'Aquila il risarcimento del danno subito in ragione dell'illegittimità dei contratti di lavoro a termine e delle relative proroghe, senza soluzione di continuità, per il periodo di 9 anni di cui solo 4 in modo discontinuo. La decisione della Corte territoriale è conseguenza della natura pubblica del datore di lavoro per cui i contratti a termine, sebbene con violazione del regime di proroga, sono insuscettibili di conversione. Tale comportamento però legittima la pretesa al risarcimento del danno, parametrato sul regime sanzionatorio di cui all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

L'Azienda USL ricorre in Cassazione denunciando la violazione e la falsa applicazione del D.lgs. n. 165 del 2001, della L. n. 300 del 1970 e dell'art. 2697 c.c., lamentando la non conformità a diritto con cui la Corte, ritenuto provato il danno, ha proceduto alla deter-

minazione equitativa del medesimo, assumendo a parametro la norma statutaria con sommatoria dell'importo della sanzione minima pari a 5 mensilità e dell'indennità sostitutiva della reintegrazione.

La Suprema Corte accoglie il ricorso confermando che il pregiudizio sofferto dal lavoratore, correttamente ritenuto sussistente, deve considerarsi normalmente correlato alla perdita di "chance" di altre occasioni di lavoro stabile e non alla mancata conversione del rapporto, esclusa per legge (nel pubblico) con norma conforme sia ai parametri costituzionali che a quelli comunitari. Inoltre, il parametro per la quantificazione del danno va individuato nella L. n. 183 del 2010, art. 32, comma 5, la cui disposizione è espressamente riferita al risarcimento del danno in caso di illegittima apposizione del termine.

Il ricorso, accolto, è rinviato alla Corte di Appello de L'Aquila.

Cass., sez. Lavoro,
28 febbraio 2022, n. 6493

AUTORE
ANGELA LAVAZZA
Consulente del Lavoro in Milano

ARGOMENTO

Tirocinio: su salute e sicurezza il datore di lavoro ha gli stessi doveri previsti per i lavoratori dipendenti

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 7093 del 1° marzo 2022, si è espressa in merito alle responsabilità datoriali circa gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro nei confronti dei tirocinanti.

In particolare, la vicenda ha origine da un

episodio infortunistico verificatosi ai danni di una studentessa tirocinante presso un'azienda agricola. La ragazza, nell'atto di pulire un grosso tino, era salita su una scala con in mano un tubo di gomma collegato al rubinetto dell'acqua. Insieme al proprio *tutor*, il ▶

Cass., sez. Penale,
1 marzo 2022, n. 7093

AUTORE
ANDREA DI NINO
Consulente del Lavoro in Milano





tino era stato aperto e il pesante coperchio metallico appoggiato, in equilibrio, sul bordo del tino. Durante le operazioni di pulizia, il coperchio era rovinato sulla tirocinante, colpendole la mano destra e causando una profonda ferita da taglio con lesione al tendine. L'iter giudiziale che ha fatto seguito all'avvenimento ha visto il datore di lavoro addossato della responsabilità penale dell'accaduto, data la contestazione di aver cagionato alla tirocinante lesioni personali giudicate guaribili in 105 giorni. In particolare, nei diversi gradi di giudizio è stato osservato come, ai sensi dell'art. 2, lett. a), del D.lgs. n. 81/2008 (c.d. "Testo unico sulla sicurezza sul lavoro"), la tirocinante debba essere ricompresa nella più ampia categoria di "lavoratore", in quanto ai fini della sicurezza sul lavoro è considerato tale chiunque svolga "un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari", indipendente dalla tipologia contrattuale.

Alla luce di tale previsione, veniva addebitato al datore di lavoro di avere violato le norme in materia di sicurezza sul lavoro e, segnatamente, di "avere disposto che l'attività di lavaggio della vasca venisse eseguita senza alcuna preventiva valutazione del rischio, in carenza assoluta di una precipua formazione e senza munire la tirocinante dei necessari dispositivi di protezione (artt. 17, 37 e 71 D.lgs. n. 81/2008)".

Avverso la pronuncia di cui sopra, l'azienda ha proposto ricorso per cassazione, avanzando diversi motivi di doglianza.

Anzitutto, l'azienda non riteneva di doversi fare carico delle disposizioni di cui al Testo unico sulla sicurezza, nella convinzione che l'adempimento degli obblighi di sicurezza del tirocinante fosse riferibile esclusivamente al soggetto promotore, a meno che un'apposita convenzione non facesse convergere gli stessi sull'azienda ospitante. Sul punto, il datore di lavoro osservava come nella convenzione fosse esplicitamente previsto che la copertura assicurativa del tirocinante contro gli infortuni sul lavoro rientrasse tra gli obblighi del soggetto promotore, ossia l'università presso cui la tirocinante era iscritta all'epoca dei fatti.

Inoltre, il datore di lavoro osservava come fosse altrettanto chiara la circostanza che gli spazi ed i relativi impianti messi a disposizione dei tirocinanti nei locali aziendali fossero assolutamente a norma, in totale ottemperanza rispetto a quanto stabilito dalla convenzione stipulata con l'università. Pertanto, nessuna responsabilità penale sarebbe potuta gravare sul datore di lavoro – a suo dire – considerato che, in tema di sicurezza sul lavoro, era stato inoltre incaricato un tecnico specializzato per la valutazione dei rischi all'interno dell'azienda.

Da ultimo, il datore di lavoro riteneva che fosse lampante come l'infortunio occorso alla tirocinante fosse dipeso da un comportamento istantaneo e imprevedibile della stessa, non collegato al compito affidatole. In particolare, durante l'attività di pulizia realizzata dalla ragazza, il coperchio, probabilmente a causa degli spruzzi di acqua ricevuti, si sbilanciava verso l'interno della vasca; in tale momento e senza alcuna logica, la tirocinante tentava di fermare il coperchio con la sola mano destra, continuando a tenere il tubo dell'irrigazione con la sinistra. Così operando, a dire del datore di lavoro, la tirocinante era assolutamente conscia del fatto che stava attuando una condotta pericolosa per la propria incolumità, riferibile ad un comportamento abnorme suscettibile di escludere ogni responsabilità da parte dell'azienda. "Anche in presenza di adeguata formazione in punto di sicurezza – sosteneva il datore di lavoro – l'infortunio si sarebbe egualmente verificato, esulando il comportamento della persona offesa dalle più elementari regole di prudenza".

Stanti le motivazioni avanzate dal datore di lavoro con il proprio ricorso, i giudici della Cassazione hanno ritenuto che i motivi di doglianza fossero manifestamente infondati, **respingendo il ricorso datoriale**.

In particolare, l'applicazione al caso di specie delle previsioni del D.lgs. n. 81/2008 è stata ritenuta corretta, poiché la figura del tirocinante è, a tutti gli effetti, assimilabile a quella del normale lavoratore dipendente. Conseguentemente, nella specifica ipotesi in cui presso un'azienda siano presenti soggetti che svolgano tirocini formativi, il datore di lavoro sarà tenuto ad osservare tutti gli obblighi previsti dal citato Testo Unico al fine di ga- ➤



rantire la salute e la sicurezza degli stessi. Inoltre, non ha avuto rilievo l'obbligo assicurativo gravante sul soggetto promotore, poiché, come si evince dal titolo della circolare Inail n. 16/2014, esso riguarda l'«*obbligo assicurativo dei tirocinanti e relativa determinazione del premio*», senza alcuna attinenza con la sicurezza sui luoghi di lavoro. Alla Suprema Corte è risultato, dunque, di tutta evidenza come non possa validamente sostenersi la esistenza di una fonte di esonero da responsabilità del datore di lavoro nei confronti dei tirocinanti, partecipanti a stage formativi in un'azienda, nella disciplina e nella convenzione richiamata nel ricorso.

La Corte di Cassazione ha osservato come nella sentenza di secondo grado fosse stata acclarata l'omissione di «*qualunque attività di informazione e formazione sull'attività da espletare*» da parte della tirocinante, «*la quale aveva precisato di non aver ricevuto alcuna istruzione sulle modalità esecutive del lavoro da compiere*». Il datore di lavoro, a sua volta, aveva affermato di «*non sapere come doveva essere compiuta l'operazione di lavaggio della vasca e di non possedere alcuna preparazione per lo svolgimento dell'attività di tutoraggio*». Altrettanto, risultava chiaro come il datore di lavoro non avesse dotato la tirocinante «*dei mezzi di protezione individuali (guanti an-*

titaglio) necessari per eseguire l'operazione, tenuto conto delle caratteristiche del coperchio e del fatto che esso non fosse trattenuto in nessun modo nel momento in cui veniva spostato».

I giudici, in merito, hanno osservato come la qualità datoriale imponesse «*la previa valutazione del rischio a cui era esposta la tirocinante, la cui posizione è equiparata al lavoratore per quanto detto sopra, e l'adozione delle necessarie misure di sicurezza*».

Non ha avuto rilievo, invece, la circostanza, segnalata nel ricorso, che la titolare dell'azienda si fosse avvalsa della collaborazione di un professionista incaricato di risolvere ogni problematica in materia di sicurezza. Sul punto, infatti, la valutazione del rischio, ai sensi dell'art. 17, D.lgs n.81/2008, è compito affidato al datore di lavoro, non delegabile.

Infine, è stato ritenuto inconferente il richiamo al comportamento «*abnorme*» della tirocinante: in tema di infortuni sul lavoro, infatti, «*qualora l'evento sia riconducibile alla violazione di una molteplicità di disposizioni in materia di prevenzione e sicurezza del lavoro, il comportamento del lavoratore che abbia disapplicato anche elementari norme di sicurezza non può considerarsi eccentrico o esorbitante dall'area di rischio propria del titolare della posizione di garanzia*».

ARGOMENTO

Licenziamento legittimo in caso di rifiuto al trasferimento

La Cassazione Civile, sezione Lavoro, con questa sentenza, ha ritenuto che in ipotesi di trasferimento adottato in violazione dell'articolo 2103, c.c., l'inadempimento datoriale non legittima in via automatica il rifiuto del lavoratore a eseguire la prestazione, ma dovrà pur sempre essere valutato in relazione alle circostanze concrete, onde verificare se risulti contrario a buona fede. Nella specie, in applicazione del predetto principio, la Suprema Corte ha confermato l'illegittimità del licenziamento di una lavoratrice, intimato previa contestazione disciplinare per assenza ingiustificata, essendosi la stessa rifiutata di prestare la propria attività lavorativa nella sede presso la quale era stata trasferita, con appli-

cazione della tutela indennitaria di cui all'articolo 18, comma 6, L. n. 300/1970, senza diritto della lavoratrice alla reintegra nel posto di lavoro. La lavoratrice impugna giuridicamente il licenziamento irrogato per assenza ingiustificata per non essersi presentata presso la sede aziendale ove era stata trasferita.

La Corte d'Appello accoglie solo parzialmente la predetta domanda, ritenendo che il recesso fosse nel merito fondato *seppur affetto da un vizio formale*.

La Cassazione - confermando quanto stabilito dalla Corte d'Appello - rileva che, l'inadempimento datoriale non legittima in via automatica il rifiuto del lavoratore ad eseguire la prestazione. In particolare, secondo i ►

Cass., sez. Lavoro,
7 marzo 2022, n. 7392

AUTORE
LUCIANA MARI
Consulente del Lavoro in Milano





giudici di legittimità, è necessaria una ulteriore valutazione, posto che il rifiuto dello svolgimento delle mansioni presso la nuova sede di assegnazione risulta disciplinarmente rilevante laddove sia contrario a buona fede. La suddetta verifica della “buona fede” deve essere condotta sulla base delle concrete circostanze che connotano la specifica fattispecie nell’ambito delle quali si può tenere conto dell’entità dell’inadempimento datoriale in relazione al complessivo assetto di interessi regolato dal contratto, della concreta incidenza dell’inadempimento datoriale su fondamentali esigenze di vita e familiari del lavoratore, della puntuale, formale esplicitazione delle ragioni tecniche, organizzative e produttive alla

base del provvedimento di trasferimento, della incidenza del comportamento del lavoratore nell’organizzazione datoriale e più in nella realizzazione degli interessi aziendali. Pertanto, l’inottemperanza del lavoratore al provvedimento di trasferimento illegittimo dovrà, essere valutata sotto il profilo sanzionatorio, alla luce del disposto dell’art. 1460 c.c., co. 2, secondo il quale, nei contratti a prestazioni corrispettive, la parte non inadempiente non può rifiutare l’esecuzione se, avuto riguardo alle circostanze, il rifiuto è contrario alla buona fede.

Su tali presupposti, la Suprema Corte rigetta il ricorso della lavoratrice, ritenendo fondato il licenziamento per rifiuto del trasferimento.

ARGOMENTO

Infortunio del lavoratore: criterio di liquidazione danni e danno lamentato dal coniuge

La Corte di Appello di Trieste ha riformato la sentenza del Giudice di primo grado sostenendo che, ai fini della liquidazione del danno da incapacità lavorativa del lavoratore a seguito di infortunio sul lavoro, si deve far riferimento alle tavole di mortalità di cui al R.D. n. 1403/1922, e non alle tavole di mortalità elaborate dall’ISTAT nel 1981, posto che quest’ultime non hanno natura legislativa. La stessa sentenza escludeva inoltre qualunque risarcimento al coniuge non essendo stato provato alcun pregiudizio della stessa in seguito all’infortunio.

Investita la Corte di Cassazione della questione, la stessa ha rilevato che effettivamente la Corte d’Appello è incorsa in un errore di diritto, violando il principio dell’integrale ristoro dei danni, lì dove pretende di determinare il *quantum* esclusivamente ricorrendo a parametri tratti da fonti legislativi ed escludendo altri parametri (più recenti) ma non di fonte legislativa. Ha quindi rimandato a propri precedenti nei quali aveva già affermato la inadeguatezza del criterio di liquidazione rappresentato dalle tavole di mortalità di cui al R.D. n. 1403/1922 e la necessità di garantire l’integrale ristoro del danno attraverso il ricorso a parametri non necessariamente tratti da fonti legislative.

Ha quindi ribadito il principio già affermato secondo il quale: *“Il danno patrimoniale futuro da perdita della capacità lavorativa specifica, in applicazione del principio dell’integralità del risarcimento sancito dall’artt. 1223 c.c., deve essere liquidato moltiplicando il reddito perduto per un adeguato coefficiente di capitalizzazione, utilizzando quali termini di raffronto, da un lato, la retribuzione media dell’intera vita lavorativa della categoria di pertinenza, desunta da parametri di rilievo normativi o altrimenti stimata in via equitativa, e, dall’altro, coefficienti di capitalizzazione di maggiore affidamento, in quanto aggiornati e scientificamente corretti, quali, ad esempio, quelli approvati con provvedimenti normativi per la capitalizzazione delle rendite previdenziali o assistenziali oppure quelli elaborati specificamente nella materia del danno aquiliano”*.

La Corte di Cassazione ha quindi **cassato** la sentenza rinviando alla Corte di Appello di Trieste, in diversa composizione, per il riesame della fattispecie alla luce del principio enunciato. La stessa Corte di Cassazione ha invece **rigettato** il ricorso presentato dal coniuge, atteso che i giudici di merito (Tribunale e Corte d’Appello) hanno ritenuto non provato il danno addotto e, alla Corte di Cassazione è pre-

Cass., sez. Lavoro,
10 marzo 2022, n. 7821

AUTORE
DANIELA STOCHINO
Consulente del Lavoro in Milano





clusa la possibilità di esaminare il merito. Parimenti non meritevoli di accoglimento le doglianze della ricorrente rispetto alla presunta violazione di norme di diritto in cui sarebbe incorsa la Corte d'Appello per non aver fatto ricorso al ragionamento presuntivo: in realtà la

ricorrente si è limitata a prospettare la necessità di valorizzazione di alcuni elementi senza evidenziare la assoluta illogicità delle diverse conclusioni attinte dal giudice di merito. Conseguentemente il ricorso presentato dalla coniuge è stato rigettato.

ARGOMENTO

Licenziamento per superamento del periodo di comportamento: è necessario lo scomputo delle assenze dovute ad infortunio

La Corte di Appello de L'Aquila ha rigettato il reclamo avverso la sentenza del Tribunale di Vasto che aveva accertato l'illegittimità del licenziamento intimato dal datore di lavoro per avvenuto superamento del periodo di comporta.

La Corte di merito ha accertato che l'art. 52 del Ccnl di settore prevedeva, in relazione ad un'anzianità superiore a sei anni, un periodo di comporta di sedici mesi da calcolare nell'ambito di un triennio. Ha preso atto del fatto che il lavoratore si era assentato per cinquecentosei giorni ma che dalle assenze andavano scomutate quelle comunque riferibili ai tre infortuni sul lavoro sofferti, tenuto conto - anche del mancato mutamento delle mansioni, che pure era stato sollecitato dal lavoratore, evidenziando che aveva provato il nesso causale tra dette assenze ed in particolare uno dei tre infortuni - oltre che l'avvenuta violazione da parte della datrice di lavoro dell'art. 2087 c.c..

Ha ritenuto del pari provato che le operazioni cui si era dovuto sottoporre il lavoratore era-

no anch'esse causalmente collegate all'infortunio citato.

Per la cassazione della sentenza ha proposto ricorso il datore di lavoro; dagli atti processuali emerge che la Corte di Appello si è attenuta a principi ripetutamente affermati dalla stessa Corte di Cassazione (cfr. tra le altre Cass. 27/06/2017, n. 15972 e Cass. 28/03/2011, n. 7037) secondo cui *“le assenze del lavoratore dovute ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale, in quanto riconducibili alla generale nozione di infortunio o malattia contenuta nell'art. 2110 c.c., sono normalmente computabili nel previsto periodo di conservazione del posto, mentre, affinché l'assenza per malattia possa essere detratta dal periodo di comporta, non è sufficiente che la stessa abbia un'origine professionale, ossia meramente connessa alla prestazione lavorativa, ma è necessario che, in relazione ad essa ed alla sua genesi, sussista una responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c. c..”*

In conclusione, per le ragioni esposte, il ricorso deve essere dichiarato inammissibile.

Cass., sez. Lavoro,
4 marzo 2022, n. 7247

AUTORE
STEFANO GUGLIELMI
Consulente del Lavoro in Milano

ARGOMENTO

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo fondato sulle medesime ragioni del licenziamento collettivo è nullo

Con ordinanza del 7 marzo 2022 la Cassazione conferma le pronunce dei giudici di merito circa la nullità di un licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo (GMO) in quanto fondato sulle medesime ragioni che avevano determinato la procedura dei licenziamenti collettivi precedentemente verificatasi in azienda.

Avallando le pronunce nel merito anche la Cassazione ritiene che il licenziamento per GMO rappresenti un contratto in frode alla legge ai sensi dell'articolo 1344 del c.c. in quanto, fondandosi sulle medesime ragioni che avevano determinato la procedura di cui alla Legge 23 luglio 1991, n. 223, non ne rispetta tutti i vincoli previsti dalla disciplina ➤

Cass., sez. Lavoro,
7 marzo 2022, n. 7400

AUTORE
CLARISSA MURATORI
Consulente del Lavoro in Milano





relativa ai licenziamenti collettivi.

Se è vero che i giudici in una procedura collettiva non possono entrare nel merito delle logiche datoriali circa la metodologia di calcolo degli esuberi, questione di totale discrezionalità aziendale ed eventualmente trattabile in fase di negoziazione con le oo.ss., è pure vero che non è consentito al datore di lavoro di tornare sulle scelte compiute circa il numero, la collocazione aziendale ed i profili professionali dei lavoratori in esubero, ovvero

i criteri di scelta dei lavoratori da estromettere, utilizzando il mezzo dei licenziamenti individuali la cui legittimità effettiva può essere subordinata soltanto alla presenza di ragioni diverse da quelle poste a base del licenziamento collettivo.

Per tale ragione la Cassazione conferma la nullità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo essendosi realizzato un contratto in frode alla legge attraverso accordi contrattuali tesi ad eludere le disposizioni normative.

ARGOMENTO

La soggezione personale del prestatore al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro qualifica la prestazione lavorativa come subordinata

La Suprema corte di Catanzaro si esprime sulla vicenda dell'azienda che, a seguito di un controllo, risultava avere assunto dei lavoratori con mansioni di personale paramedico inquadrandoli come collaboratori coordinati e continuativi. Nel 2015 la Corte di Appello di Catanzaro, in parziale riforma della sentenza impugnata, dichiarava inefficace la cartella opposta in primo grado, portante un credito per omissione contributiva, per la somma pari ai contributi già versati per i lavoratori con mansioni di personale paramedico, formalmente inquadrati come collaboratori coordinati e continuativi. L'Inps opponeva difese e si arrivava dunque alla Suprema Corte. L'azienda sosteneva una mancanza di motivazioni delle sentenze e un eccesso di potere nell'applicazione dell'art. 421 c.p.c., violazione dell'art. 2697 c.c., per avere la Corte di merito, pur a fronte della mancata allegazione di prova, ritenuto fondata la pretesa dell'Inps, valorizzando le dichiarazioni degli ispettori verbalizzanti su quali fatti, asseritamente non dedotti dall'Inps, sarebbero stati esercitati i poteri officiosi.

Ritengono gli Ermellini infondati ed inammissibili i motivi indicati. Sulla denuncia dell'omesso esame di fatti decisivi, che se esaminati avrebbero portato all'accertamento della natura autonoma e non subordinata dei rapporti di lavoro in oggetto, ricordano, al

riguardo, che ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro come autonomo o subordinato, è censurabile in sede di legittimità soltanto la determinazione dei criteri generali e astratti da applicare al caso concreto, cioè l'individuazione del parametro normativo, mentre costituisce accertamento di fatto la valutazione delle risultanze processuali al fine della verifica dell'integrazione del parametro normativo.

Si ribadisce nuovamente che costituisce elemento essenziale, come tale indefettibile, del rapporto di lavoro subordinato, la soggezione personale del prestatore al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro, che inerisce alle intrinseche modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non già soltanto al suo risultato.

Tale assoggettamento non costituisce un dato di fatto elementare quanto piuttosto una modalità di essere del rapporto potenzialmente desumibile da un complesso di circostanze e, ove non agevolmente apprezzabile, è possibile fare riferimento, ai fini qualificatori, ad altri elementi (fra i quali, la continuità della prestazione, il rispetto di un orario predeterminato, la percezione a cadenze fisse di un compenso prestabilito, l'assenza in capo al lavoratore di rischio e di una seppur minima struttura imprenditoriale), di carattere sussidiario e fun-

Cass., sez. Lavoro,
8 febbraio 2022, n. 3967

AUTORE
ELENA PELLEGGATTA
Consulente del Lavoro in Milano





zione meramente indiziaria. Questi elementi costituiscono indizi idonei ad integrare una prova presuntiva della subordinazione, a condizione che essi siano fatti oggetto di una valutazione complessiva e globale.

Invece, per quanto concerne le prestazioni di natura intellettuale, che mal si adattano ad essere eseguite sotto la direzione del datore di lavoro e con una continuità regolare, anche negli orari, il primario parametro distintivo della subordinazione, intesa come assoggettamento del lavoratore al potere organizzativo del datore di lavoro, deve essere necessariamente accertato o escluso mediante il ricorso ad elementi sussidiari, che il giudice deve individuare in concreto dando prevalenza ai dati fattuali emergenti dall'effettivo svolgimento del rapporto.

Secondo questi principi, la Corte di merito ha correttamente privilegiato il piano dell'effettività, piuttosto che quello delle formali risultanze documentali nell'accertamento del-

la natura subordinata del rapporto di lavoro, sia per il personale medico che paramedico, per gli assistenti dei dentisti e per gli impiegati amministrativi.

Pertanto viene confermata la natura subordinata dei rapporti lavorativi e, poiché l'omessa o infedele denuncia mensile all'Inps circa i rapporti di lavoro e le retribuzioni erogate, integra un'evasione contributiva *ex art.* 116, comma 8, lett. b), Legge n. 388 del 2000, e non la meno grave omissione contributiva di cui alla lettera a) della medesima disposizione, dovendosi ritenere che l'omessa o infedele denuncia configuri occultamento dei rapporti o delle retribuzioni o di entrambi e faccia presumere l'esistenza della volontà datoriale di realizzare tale occultamento allo specifico fine di non versare i contributi o i premi dovuti, gli Ermellini rigettano il ricorso della Società e condannano al pagamento delle spese e della contribuzione arretrata.

Lavoro Diritti Europa

Rivista nuova di Diritto del Lavoro

PUBBLICATA CON IL SOSTEGNO ANCHE DELL'ORDINE

Con altrettanto piacere comunichiamo che il numero 4/2021 di LDE ha registrato oltre 115 mila accessi (121.296 il numero antecedente); dati rilevati da Google Analytics. LDE ha ottenuto la classificazione ANVUR come Rivista Scientifica dell'Area 12. La Rivista si propone di affrontare i temi più attuali del diritto del lavoro, alla luce della Dottrina e della Giurisprudenza più recenti, con l'obiettivo di creare uno strumento di riflessione e di approfondimento sulle questioni più rilevanti. Al fine di facilitare l'accesso alla più ampia platea di destinatari LDE viene concepita come strumento agile, in formato elettronico e ad accesso libero e gratuito, in modo da rimuovere qualunque ostacolo, anche minimo, per chi abbia interesse a leggere i saggi, le note a sentenza e gli altri contenuti che essa presenterà.

Per accedere al sito della Rivista, è sufficiente fare clic sul seguente indirizzo:

▶ <https://www.lavorodirittieuropa.it/> ◀

Da oggi LDE è anche su Facebook e LinkedIn! Segui la nostra pagina per rimanere costantemente aggiornato!

È sufficiente cliccare sul relativo logo

facebook

LinkedIn

Per consultare i numeri precedenti, è sufficiente fare clic sul link [Archivio Rivista](#)

Per chi voglia collaborare con la Rivista, si rinvia al file [COLLABORA CON NOI](#)

All'indirizzo di posta elettronica della Rivista possono essere fatti pervenire commenti ai temi trattati negli articoli pubblicati, che verranno poi inseriti nella rubrica "[a parer mio, la voce dei lettori](#)"

Sarà gradito l'inoltro di questo messaggio alla Sua mailing-list e/o a chi ritiene possa essere interessato; si sottolinea l'opportunità di [isciversi alla NEWSLETTER](#), che si pone come strumento di servizio per dare una tempestiva informazione su sentenze, accordi collettivi, testi normativi o altri documenti di interesse immediato.

L'indirizzo di posta elettronica della Rivista è: redazione@lavorodirittieuropa.it

Auguriamo a tutti buona lettura.

COME COLLABORARE CON LAVORO DIRITTI EUROPA

Indichiamo qui alcuni modi per una collaborazione (ben accetta) alla Rivista.

- Segnalare sentenze, ordinanze e altri provvedimenti significativi
- Segnalare il nome di chi potrebbe scrivere una nota a tali provvedimenti
- Segnalare Accordi collettivi, Verbali di conciliazione, Lodi arbitrali significativi per il contenuto e meritevoli di diffusione, che saranno tempestivamente diramati con la [Newsletter](#)
- Proporre temi per un saggio o un articolo e, auspicabilmente, il nome di chi potrebbe occuparsene
- Segnalare Convegni, Seminari e altre occasioni di studio in materia di diritto del lavoro (da pubblicare nella rubrica: "Eventi").
- Inoltare la Rivista alla propria mailing-list e/o a chi si ritiene possa essere interessato
- All'indirizzo di posta elettronica della Rivista possono essere anche fatti pervenire commenti agli articoli pubblicati, che verranno poi inseriti, senza necessità di preventivo accordo, nella rubrica "[a parer mio, la voce dei lettori](#)"

[Iscriviti alla Newsletter](#)

"Ricordiamo che la rivista on line "Lavoro Diritti Europa" è pubblicata anche con il sostegno dell'Ordine dei Consulenti del lavoro di Milano. In ogni numero della Rivista (nella sezione Rubriche/Punti di vista) sarà presente un nostro intervento sulle problematiche di stretta attualità con suggerimenti e orientamenti per la risoluzione dei problemi che si riscontrano nella quotidiana attività professionale. Ricordiamo che un componente del Centro Studi e Ricerche dell'Ordine dei Consulenti del lavoro di Milano fa parte del Comitato di redazione della Rivista".