

Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

N. 12



Conviviale Natalizia 2019

PAG. 5

Dottrina

- ◆ I dirigenti industriali: il welfare previdenziale e le altre strategie di compensazione dei manager DI ANTONELLO ORLANDO PAG. 6
- ◆ Durc negativo e recupero delle agevolazioni contributive: la giurisprudenza di merito e il principio di ragionevolezza nell'azione dell'Inps DI ANDREA OTTOLINA PAG. 9
- ◆ Trasferimento d'azienda e Tfr DI GABRIELE FAVA PAG. 11
- ◆ I due liocorni. Storia tormentata di staff leasing

e Job on call, con sconfinamento nella somministrazione a termine DI ANDREA MORZENTI PAG. 12

- ◆ L'accordo territoriale "Milano città turistica" sul lavoro stagionale: un black friday al contrario? DI ANDREA ASNAGHI PAG. 14
- ◆ Reddito di cittadinanza. riflessione DI DARIO ZANGANI PAG. 20
- ◆ Uno sguardo al passato (recente) ed uno al futuro (prossimo) DI MARIO VERITÀ PAG. 22
- ◆ Schemi riepilogativi delle tutele applicabili

in caso di licenziamento illegittimo DI EMILIA SCALISE PAG. 23

- ◆ La conciliazione preventiva nei licenziamenti individuali dopo il Jobs Act DI ALESSANDRO PROIA PAG. 26
- ◆ Gdpr: gli dei se ne vanno, gli arrabbiati restano DI ANDREA MERATI PAG. 29
- ◆ Come adattare la gestione dei riposi compensativi alle necessità aziendali DI ANTONELLA ROSATI PAG. 31
- ◆ 2019: un anno di proposte di semplificazione dall'Ordine di Milano PAG. 33

Rubriche

- ◆ IL PUNTO PAG. 2
- ◆ HR&ORGANIZZAZIONE
Nuove frontiere del collocamento mirato, in vista dell'invio del prospetto disabili DI FABIO FERRI E LUCA DI SEVO PAG. 35
- ◆ SENZA FILTRO
L'articolo 39 della costituzione. Un lettera giunta in redazione DI ALBERTO BORELLA PAG. 39
- ◆ UNA PROPOSTA AL MESE
Il rompicapo degli avvisi bonari (soluzioni semplici ad atti complessi) DI VALENTINA CURATOLO E LOREDANA SALIS PAG. 43

Sentenze

- ◆ Il repêchage nel licenziamento per g.m.o. tra tutela risarcitoria o reintegratoria DI ELENA PELLEGGATTA PAG. 46
- ◆ In caso di violazione della quota di riserva il licenziamento

- collettivo è nullo DI LUCIANA MARI PAG. 47
- ◆ Trasferimento presso una sede di lavoro più vicina al familiare disabile: bilanciamento degli interessi delle parti DI CLARISSA MURATORI PAG. 48

- ◆ Indennità di disoccupazione: legittimità della percezione DI STEFANO GUGLIELMI PAG. 48
- ◆ Norme sulla sicurezza sul lavoro e (non) applicazione

- delle sanzioni amministrative DI ANGELA LAVAZZA PAG. 49
- ◆ Sicurezza e prevenzione: nozione estensiva del concetto di "luogo di lavoro" DI ANDREA DI NINO PAG. 50

- ◆ Nullità della cessione di contratto ed effetti del rifiuto del datore di lavoro a ricevere la prestazione lavorativa DI ROBERTA SIMONE PAG. 51


ISTITUITA LA QUARTA EDIZIONE DEL PREMIO LETTERARIO PAG. 54

Organo Ufficiale del Consiglio Provinciale
dei Consulenti del Lavoro di Milano

Direttore Responsabile
POTITO DI NUNZIO

Redattore Capo
D. MORENA MASSAINI

Redazione
ANDREA ASNAGHI
RICCARDO BELLOCCHIO
STELLA CRIMI
ALESSANDRO PROIA

Segreteria di Redazione
VALENTINA BROGGINI
SARA MANGIAROTTI

Progetto e Realizzazione Grafica
ELENA DIZIONE
ELEONORA IACOBELLI

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

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

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

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

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

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

Con il sostegno di



Unione Provinciale di Milano

A tutti i colleghi e alle loro famiglie tanti cari auguri di Buon Natale e uno splendido anno 2020

Due eventi hanno caratterizzato le attività del CPO in chiusura dell'anno 2019. L'**Assemblea degli Iscritti** svoltasi lo scorso 27 novembre presso l'Auditorium San Fedele in via Hoepli 3/B, Milano e la tradizionale **Conviviale di fine d'anno** svoltasi il 10 dicembre presso la splendida sede dell'Istituto dei Ciechi di Milano in via Vivaio 7.

ASSEMBLEA DEGLI ISCRITTI ALL'ORDINE DELLA PROVINCIA DI MILANO

Come di consueto il **Presidente Potito di Nunzio**, durante la sua relazione annuale, ha tracciato il bilancio delle attività dell'anno 2019. Questa la sintesi:

- Il numero degli iscritti all'Ordine è rimasto invariato (987 colleghi). Ciò significa che la categoria milanese è a saldo ZERO. I nuovi iscritti hanno compensato i colleghi cancellati. Situazione questa che desta qualche preoccupazione soprattutto perché, ha osservato il Presidente, la "lancetta" dell'età si sposta sempre più verso la fascia di età tra i 50/60 anni con un significativo incremento degli *over 70* (vedi grafico 1);

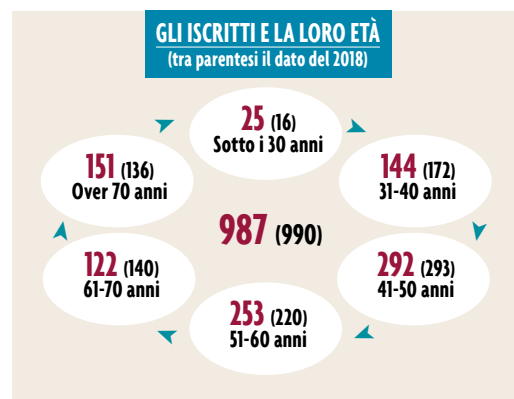


Grafico 1

- Le donne (46%) stanno raggiungendo gli uomini (54%). Con una tendenza tutta al femminile per le nuove iscrizioni;
- I praticanti iscritti nel registro nel 2019 sono stati 46. Un numero davvero esiguo considerata la capacità di lavoro e reddituale degli iscritti di Milano e Provincia. Il Presidente ha esortato i colleghi ad aprire gli studi ai praticanti perché il ringiovanimento della categoria è necessario e quanto mai vitale. "Un praticante allunga la vita", ha sostenuto il Presidente, perché il suo apporto riduce lo stress del professionista e gli consente di introdurre la necessaria energia per poter sviluppare anche le ulteriori attività che caratterizzano la nostra professione. "Fatelo almeno per convenienza pensionistica", ha continuato il Presidente, perché l'equazione è semplice: meno praticanti significa meno consulenti e di conseguenza, minore sostenibilità per le casse della nostra previdenza. Quindi potremmo avere una minore sostenibilità dell'Enpacl visto che sono i giovani (nel sistema a ripartizione) che provvedono a versare la contribuzione per il pa-



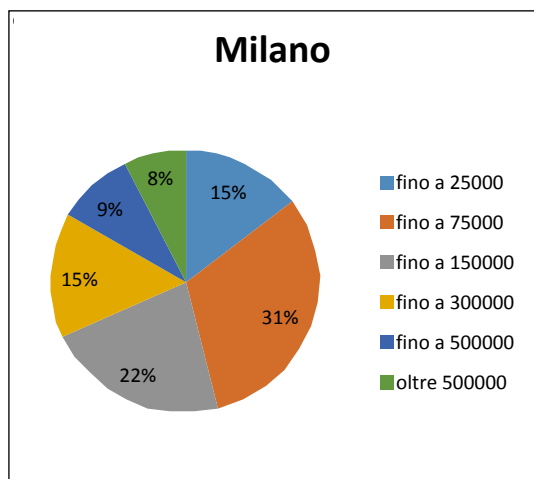


Grafico 2

- gamento delle pensioni degli anziani;
- 51 sono le STP iscritte all'Ordine di Milano delle quali 8 sono quelle iscritte nell'anno 2019;
- Il Presidente ha poi mostrato la capacità reddituale dei colleghi milanesi e gli indici fondamentali della nostra previdenza. Il volume di affari medio dei milanesi è pari a € 157.713,00 rispetto alla media nazionale che è pari a € 90.556,00. Interessante è la ripartizione del fatturato per fasce di reddito sulla quale bisogna fare una attenta riflessione soprattutto per gli appartenenti alla prima fascia di fatturato (vedi grafico 2). Significativo è poi il grafico n. 3 che mostra il rapporto Iscritti/Pensionati e Contributi/Pensioni. E' quindi fondamentale che questi rapporti crescano perché con passare degli anni una loro costante diminuzione diventa preoccupante;
- Intensa l'attività della Commissione di Certificazione e Conciliazione delle controversie di lavoro. Nell'anno 2019 si sono certificati 23 contratti e conciliate 231 controversie di lavoro. Il Presidente ha invitato ad utilizzare sempre più la Commissione dell'Ordine (equiparata a quella dell'ITL) che ha ricordato essere in funzione tutte le mattine di ogni settimana;
- Il Presidente ha ricordato tutte le altre attività svolte dalle commissioni del CPO e ha ringraziato tutti i colleghi che a vario titolo partecipano alle attività dell'Ordine ringraziando particolar-

Le pensioni ENPACL e gli indici fondamentali 2019			
Pensionati	11.183	1.788	608
Importo complessivo erogato	111.022.817,00	20.684.100,00	6.807.608,00
importo medio	9.928,00	11.568,00	11.197,00
Rapporto numero iscritti/ pensionati	2,27	1,60	1,60
Entrate per contributi/uscite per pensioni	1,73	1,65	1,65

Grafico 3

- mente lo staff segretariale dell'Ordine;
- Durante l'assemblea si è svolta la cerimonia di premiazione alla carriera dei colleghi che hanno raggiunto i 50 anni di attività. Di seguito le foto della premiazione, **rimandando alla Gallery del nostro sito per la visione integrale del book fotografico.**

CONVIVIALE DI FINE ANNO

L'altro evento, tradizionale per Milano, si è svolto nella prestigiosa sede dell'Istituto dei Ciechi. Molti partecipanti hanno provato la sensazionale esperienza del "dialogo al buio". Un'esperienza che insegna un altro modo di "vedere". Un viaggio di una mezz'ora nella totale oscurità, che trasforma una semplice passeggiata in un giardino o il sorseggiare una tazza di caffè in un'esperienza straordinaria. Chi l'ha compiuto racconta di aver vissuto qualcosa di unico, che ha cambiato il proprio modo di pensare. Presenti tutti i vertici della Categoria milanese, lombarda e nazionale sia dell'Ordine che dell'Ancl. Molti gli invitati che vi hanno preso parte e che hanno voluto trascorrere con la Categoria una serata all'insegna dell'amicizia e dell'armonia. Serata allietata anche dal Coro Gospel Bru.co. e dall'immane nostro DJ Nando. Di seguito alcune foto della conviviale **rimandando alla Gallery del nostro sito per la visione integrale del book fotografico.**





Luca Paone
Consigliere Nazionale dell'Ordine
Vicepresidente Fondazione Lavoro



Assemblea annuale
degli iscritti
27 novembre 2019

A sinistra, la premiazione
di Giorgio Asnagli.



Una panoramica parziale
dell'Auditorium.

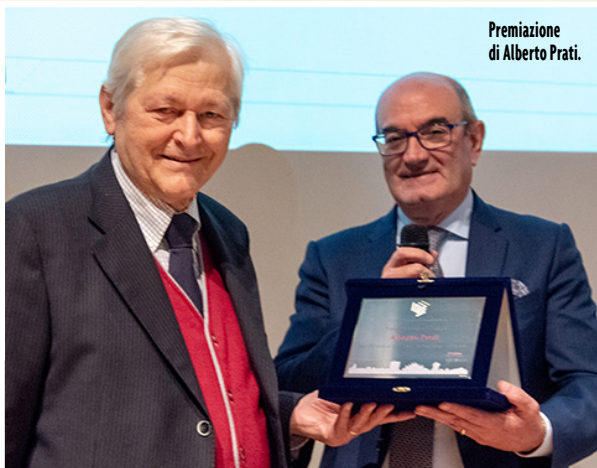
In alto, Potito
di Nunzio, Presidente
del CPO di Milano
e Luca Paone,
Consigliere Nazionale
dell'Ordine.
A destra, Giovanni
Zingales e
Luciana Mari
rispettivamente,
Presidente
e Segretario
dell'Assemblea.



Assemblea degli iscritti all'Ordine della Provincia di Milano



Premiazione
di Aurelio Paolo
Augusto Guagliano.



Premiazione
di Alberto Prati.



Leonardo Milone.



Ernesto Otello
Del Bianco.



Premiazione di Martina
Boneschi Pozzi.



Mario Rolando Roseghini.



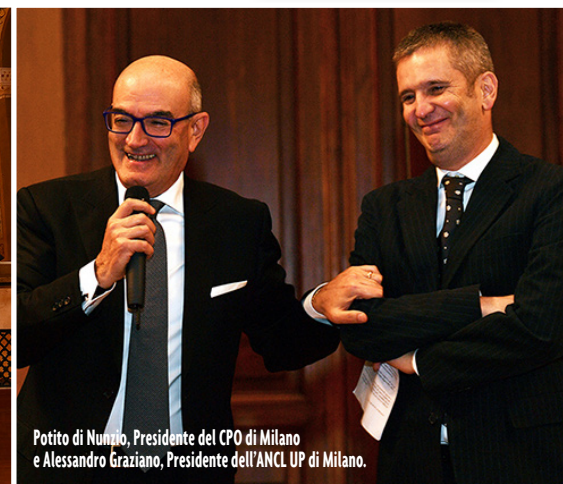
Francesco
Gerevini.



A sinistra, una veduta del salone d'onore. Sopra, Marina Calderone insieme ai Presidenti Potito di Nunzio e Alessandro Graziano.



CONVIVIALE NATALIZIA 2019



Potito di Nunzio, Presidente del CPO di Milano e Alessandro Graziano, Presidente dell'ANCL UP di Milano.

Il coro Gospel Bru.co.



In alto le colleghe di Milano insieme alla Presidente Marina Calderone.



A sinistra, Rosario De Luca, Presidente della Fondazione Studi insieme al collega Carlo Nava (...affranti per la sconfitta dell'Inter...). In alto, Potito di Nunzio, Presidente del CPO di Milano e Marina Calderone, Presidente del CNO.

I DIRIGENTI INDUSTRIALI: il welfare previdenziale e le altre strategie di compensation dei manager

La categoria civilistica dei dirigenti da sempre costituisce un caso eccezionale all'interno del mondo dei lavoratori subordinati. Pur facendone parte a pieno titolo, i dirigenti godono di una forte autonomia decisionale e, secondo quanto previsto dall'art. 17, co. 5, lett. a del D.lgs. n. 66/2003, determinano autonomamente la durata della propria prestazione lavorativa. Per questo motivo, strutturare la retribuzione dei dirigenti diviene particolarmente importante in ottica di fidelizzazione di coloro che sono chiamati a definire e attuare la strategia aziendale. Oltre ai sistemi retributivi premianti (MBO, LTI) a media o lunga durata, spesso definiti anche sotto forma di retribuzione in natura di tipo azionario¹, appare oggi sempre più appetibile anche una forma di *compensation* che faccia leva sul lungo termine e, in particolare, sul capitolo previdenziale dei dirigenti. Una manifestazione di questa tendenza sembra essere stata recentemente testimoniata dal Ccnl dei dirigenti industriali. Infatti, il rinnovo del contratto collettivo dei dirigenti industriali siglato lo scorso 30 luglio da Federmanager e Confindustria ha sistematizzato il capitolo della previdenza complementare in modo radicale. Infatti, nella precedente versione il contratto nazionale vero e proprio conteneva principalmente un rimando al verbale di accordo fra le stesse parti sociali del 25 novembre 2009 (Allegato n. 5 del contratto collettivo), mentre la nuova stesura del rinnovo estivo modifica integralmente l'articolo 18 dello stesso contratto, portando la disciplina organica dell'accumulo della posizione del fondo di previdenza complementare all'interno del testo e sottolineandone il valore cru-

ziale anche all'interno della definizione del pacchetto retributivo dei *manager*. Il nuovo accordo dello scorso luglio ridefinisce la misura della contribuzione in accumulo del fondo chiuso dei dirigenti industriali, aumentandone per prima cosa il massimale retributivo su cui questo può essere calcolato. I contributi sono infatti versati dall'impresa e dal dirigente sulla retribuzione globale lorda utile ai fini del Tfr entro un limite (analogamente a quanto avviene nel caso dei contributi Inps per chi è iscritto per la prima volta dopo il 1995) che, nella vecchia previsione contrattuale, era pari a 150.000 euro e sale dal 2020 a un massimale pari a 180.000 euro annui. Oltre all'aumento della misura della contribuzione, il nuovo contratto collettivo disegna un *welfare* previdenziale più dinamico che consente all'azienda di utilizzare la contribuzione al Previdai quale punto di forza del pacchetto retributivo dei *manager* industriali: se, infatti, l'aliquota ordinaria è sempre fissata all'8% della retribuzione lorda annua fino al massimale, la ripartizione dell'onere contributivo è fissata ordinariamente in misura pari fra le due parti (4% a carico azienda e 4% a carico dirigente), fatta salva la possibilità mediante accordo di aumentare la contribuzione a carico azienda del 3%, lasciando al dirigente una spesa residuale dell'1%. Per un dirigente che percepisca oltre 180.000 euro all'anno ciò si tradurrà in un risparmio di 5.400 euro annui: se con l'aliquota ordinaria del 4%, ciascuna delle due parti sosteneva un onere di 7.200 euro, ridistribuendo il carico al 7% a carico azienda e l'1% a carico dirigente, la spesa risulterà pari per l'impresa a 12.600 euro e per il dirigente a soli 1.800 ►

1. Con particolare rilievo dei piani di *stock options* e di azionariato 'a categoria definita' in quanto godono entrambi della completa esenzione contributiva disposta dall'art. 82 del D.l. n. 112/2008 e codificata in modo puntuale dal messaggio Inps n. 25602/2010.



I DIRIGENTI INDUSTRIALI: IL WELFARE PREVIDENZIALE E LE ALTRE STRATEGIE DI COMPENSATION DEI MANAGER

euro annui. Va tuttavia tenuto conto che, ai fini della deducibilità fiscale stabilita dall'art. 10, lett. *e-bis* del Tuir, sia la quota a carico azienda sia quella del dirigente concorrono al *plafond* massimo di deduzione di 5.164,57 euro annui, motivo per il quale, al superamento dello stesso limite annuale, l'eccedenza (pari, nel caso di retribuzioni pari o superiori al massimale, a 9.235 euro) aumenterà l'imponibile fiscale del dirigente. Il dirigente comunicherà in ogni caso al Fondo, annualmente, i contributi non dedotti, di modo che in fase erogativa questi non vengano nuovamente tassati, garantendo una quota di prestazione esente da qualsiasi prelievo fiscale in quanto già assoggettata in fase di accumulo. Dal momento che le nuove generazioni di dirigenti (prive di contributi prima del '96) rientrano tutte nel metodo contributivo puro e applicano soprattutto il massimale contributivo Inps di 102.543 euro nel 2019, il peso della previdenza complementare giocherà sempre di più un ruolo di primo piano nella costruzione di un *welfare* pensionistico per i dirigenti, anche alla luce della tassazione più che favorevole delle prestazioni erogate dal Fondo (dal 15 al 9% di imposta definitiva sia per le rendite, sia per i capitali accantonati dal 2007 e la completa esenzione dei contributi non dedotti al momento della loro fruizione sotto forma di prestazione). In questa ottica il Ccnl amplia il massimale retributivo annuo del Previdai, rende più elastica la divisione dell'onere contributivo in fase di accumulo e, ancora, allarga la platea dei beneficiari del contributo minimo aziendale. Il contributo minimo annuo a carico dell'azienda al Previdai infatti, anche se resta fissato, come dal 2013, a 4.800 euro in ragione d'anno, registra la novità attiva dal 2022 (con possibilità di anticiparne volontariamente l'applicazione) di divenire obbligatorio per l'azienda non più solo in favore dei dirigenti con una retribuzione inferiore a 120.000 euro che versino anche la quota a proprio carico e abbiano un'anzianità dirigenziale presso l'impresa superiore a 6 anni

compiuti, ma alla semplice condizione che risultino iscritti al Fondo con una quota contributiva a proprio carico, senza più alcuna *seniority* minima richiesta.

Il *welfare* previdenziale dei dirigenti del settore industriale costituisce dunque un vero e proprio prototipo di incentivo retributivo che non passa in una immediata erogazione in denaro. Tale tendenza è stata in realtà perseguita anche dal Legislatore nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti attraverso l'istituto del premio di risultato, stabilizzato e codificato nel nostro ordinamento dalla Legge di stabilità del 2016. Tuttavia, per la platea dei *manager* e dei dirigenti, l'introduzione del premio di risultato detassabile non ha rappresentato un elemento di forte interesse. Questo perché la possibilità di godere di un premio detassato al 10%, fin dal primo testo della L. n. 205/2015, è stato legato a una soglia di redditi di lavoro dipendente a tassazione ordinaria (nell'anno precedente a quello della applicazione della agevolazione fiscale) prima prevista in 50.000 euro e, dal 2017, fissata in 80.000 euro al netto del prelievo contributivo a carico del dipendente. Già lo scorso esecutivo si era ripromesso di innalzare la soglia per permettere definitivamente lo sdoganamento del premio detassabile anche a favore di soggetti dal maggior potere d'acquisto, ma nel frattempo possono essere individuate specifiche aree di incentivazione retributiva agevolata dal punto di vista fiscale anche per *manager*, come quella prima riscontrata del *welfare* previdenziale su cui ha puntato il rinnovo del luglio 2019 del Ccnl dirigenti industriali. Al di là del comparto e della contrattazione collettiva di riferimento, va inoltre individuata un'altra possibile iniziativa volta a creare un elemento retributivo innovativo per la platea dirigenziale che aiuti il datore di lavoro a contenere i costi indiretti generati dagli emolumenti in denaro. Si tratta, ad esempio, di un piano di *welfare* da proporre con accordo sindacale o anche attraverso un regolamento unilaterale proposto dal datore di lavoro e specificatamente dedicato ➤

IDIRIGENTI INDUSTRIALI: IL WELFARE PREVIDENZIALE E LE ALTRE STRATEGIE DI COMPENSATION DEI MANAGER

ai dirigenti (le modalità di previsione dello stesso, specie in merito alle obbligazioni assunte dal datore di lavoro dovranno essere esaminate alla luce degli obiettivi di completa o limitata deducibilità fiscale dei costi, applicando l'articolo 95 o 100 del Tuir²). In particolare, l'amministrazione finanziaria ha chiarito in più occasioni come un piano *welfare* che offra in modo liberale un paniere di beni e servizi rientranti nell'alveo dei beni e dei servizi non concorrenti al reddito (secondo le singole previsioni dell'art. 51 del Tuir, con particolare riferimento al co. 2) scontrerà un unico vero limite: quello di essere rivolto o alla generalità dei dipendenti o a una loro categoria omogenea. Sul punto, vanno tenute da conto le osservazioni emerse con la risposta dell'Agenzia delle Entrate n. 10 del 25 gennaio 2019 che ha bocciato l'identificazione di una categoria omogenea 'debole' (identificata nel caso di specie nei *manager* della piccola azienda interpellante). La inconsistenza di tale categoria risiedeva nel fatto che accogliesse al suo interno solo l'amministratore unico e il direttore di sala. Mancando di un reale vincolo di subordinazione, l'Agenzia ha escluso l'applicabilità del beneficio della non concorrenza reddituale dei beni in natura previsti dal regolamento all'amministratore unico, negandone l'applicabilità anche al direttore di sala, lavoratore subordinato, ma destinatario rimasto unico componente della categoria beneficiaria della esenzione fiscale e contributiva, e pertanto non spettante. Una categoria omogenea più specifica (e diffusa) come tutti gli appartenenti alla categoria civilistica dirigenziale o anche più ristretta, come tutti i dirigenti con almeno 10 anni di *seniority* aziendale, risulterà coerente coi presupposti dell'art. 51 del Tuir, consentendo così la legittimità del piano di *welfare* dirigenziale. Tale piano dunque non incontrerà alcuna limitazione connessa al livello retributivo dei dirigenti. Mettendo a sistema poi le peculiarità dei dirigenti privi di contribuzione prima del 1996 e con retribuzioni consistentemente superiori a 100.000 euro annui, risulta parti-

colarmente attrattiva l'ipotesi della identificazione della specifica categoria di dirigenti che siano sottoposti al massimale contributivo in quanto privi di contribuzione obbligatoria *ante* 1996, includendo anche coloro che abbiano optato, ad esempio, per il metodo di calcolo contributivo *ex* L. n. 335/1995. Entrambe le platee godranno di trattamenti pensionistici che avranno un più basso tasso di sostituzione, vista la base imponibile ridotta rispetto alla reale retribuzione lorda percepita. Il caso dei dirigenti che avranno optato per il sistema contributivo volontariamente non è poi così remoto, in quanto risulta una prassi condivisa da più di un datore di lavoro multinazionale e di grandi dimensioni in Italia, di corrispondere a tali soggetti un premio retributivo annuo che traduca più del 50% del risparmio contributivo realizzato dal datore di lavoro (il 23,81% di quanto eccedente il massimale, vale a dire l'assicurazione Ivs). Tali dirigenti, pur avendo contribuiti anteriori al 1996, a seguito dell'opzione volontaria per il metodo contributivo puro, modificheranno il proprio regime previdenziale applicando dal mese successivo alla istanza telematica il massimale contributivo (per il 2019 pari a 102.543 euro). In questo modo, pensando a un dirigente con una Ral di 250.000 euro, l'applicazione del massimale comporterà per l'azienda un risparmio contributivo di circa 35.100 euro annui di contributi Ivs non dovuti. Oltre alla citata possibilità di elargire un premio in denaro che capitalizzi parte di questo risparmio, costituirebbe una ipotesi ancora più interessante quella di un piano *welfare* dedicato. Infatti, identificare questa particolare categoria di dirigenti 'optanti' (o naturalmente figli del metodo contributivo, se privi di contributi versati prima del '96) permetterebbe di 'risarcire' della perdita sulla pensione Inps con piani *welfare* specifici finalizzati a *benefit* mirati come asili nido, istituti scolastici internazionali, viaggi con pacchetto completo, servizi di *baby sitting* e di assistenza per genitori anziani, ampiamente previsti dal comma 2 dell'art. 51 del Tuir.

2. Cfr. Circ. Ag. Entrate n. 28/E del 2016, par. 2.1.



DURC NEGATIVO E RECUPERO DELLE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE: la giurisprudenza di merito e il principio di ragionevolezza nell'azione dell'Inps

Il 5 novembre 2019 il Giudice Dr. Atanasio della Sezione Lavoro del Tribunale di Milano ha depositato una interessante sentenza, la numero 2514/2019, che si inserisce nell'ormai consolidata dia-triba instauratasi tra Inps e aziende, riguardante l'emissione del Durc negativo a seguito dell'accertamento di presunte irregolarità, con il conseguente recupero da parte dell'Istituto delle agevolazioni contributive godute, tramite l'invio di note di rettifica e avvisi di addebito esecutivi.

Come noto, a partire dal 2018 l'Inps ha automatizzato il processo di verifica mensile della regolarità contributiva, implementando procedure informatiche finalizzate ad espletare accertamenti che si estendono anche a periodi pregressi di diversi anni. Accade così che molte aziende si vedano contestare irregolarità per periodi per i quali in passato era stato emesso il Durc positivo, ovvero in situazioni di ambiguità in cui, di fatto, la presunta irregolarità contributiva non sussiste, oppure è stata generata da errori e/o omissioni dello stesso Istituto, oppure è di valore economico scarsamente rilevante.

In tali circostanze l'Istituto, non potendo attestare la regolarità contributiva in tempo reale, trasmette via pec all'interessato il c.d. invito a regolarizzare, così come previsto dall'art. 4, co. 1 del Decreto Ministeriale n. 84785 del 30.01.2015. Tale documento contiene, o dovrebbe contenere, l'indicazione analitica delle cause di irregolarità rilevate e, appunto, l'invito a regolarizzare la posizione entro il termine di 15 giorni, comunque non oltre i 30 giorni necessari per espletare l'istruttoria, pena l'emissione di Durc negativo e il recupero degli sgravi contributivi goduti.

Ed è proprio in questa fase che, per le aziende e per i professionisti dalle stesse incaricati, inizia molto spesso una vera e propria odissea, nel tentativo di ricostruire in breve tempo vicende risalenti negli anni, verificare l'effettiva congruità della pretesa dell'Istituto, reperire la documentazione utile a provare la regolarità contributiva ovvero a sanare l'eventuale irregolarità, il tutto nell'ambito di un sistema in cui i rapporti con l'Inps sono ormai divenuti virtuali, con comunicazioni effettuate attraverso sistemi telematici e flussi di informazioni gestiti attraverso il meccanismo dei cassetti previdenziali.

Il rischio è quindi che la singola azienda abbia concrete difficoltà a verificare tempestivamente la fondatezza della pretesa dell'Istituto, tanto che, frequentemente, la scelta è quella di adempiere comunque al versamento delle somme rivendicate, così da evitare il rischio di vedersi chiedere la restituzione degli sgravi contributivi goduti nel triennio, per importi spesso di gran lunga maggiori rispetto all'irregolarità contestata. E questo è proprio quanto accaduto nel caso preso in esame dalla sentenza n. 2514/2019 del Tribunale di Milano qui commentata: nell'aprile 2018 l'Azienda ricorrente si era vista notificare dall'Inps un invito a regolarizzare quattro posizioni debitorie che risultavano essere ancora aperte e, nello specifico, relative a quattro avvisi di addebito risalenti al 2016 e che, nel frattempo, avrebbero dovuto essere sgravati dall'Istituto, in quanto aventi ad oggetto contributi già pagati (seppur in ritardo) e sanzioni calcolate sull'omesso versamento invece che sul ritardo. L'Azienda si era attivata pronta ➤



DURC NEGATIVO E RECUPERO DELLE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE: LA GIURISPRUDENZA DI MERITO E IL PRINCIPIO DI RAGIONEVOLEZZA NELL'AZIONE DELL'INPS

mente per accertare l'effettiva sussistenza dei debiti contestati dall'Inps, recandosi anche presso l'Agenzia delle Entrate al fine di verificare il residuo ancora dovuto per oneri e sanzioni e di provvedere al saldo. In tale circostanza, tuttavia, non le era stato possibile regolarizzare la propria posizione con il pagamento delle sanzioni residue, in quanto, per una omissione dell'Istituto, gli avvisi di addebito del 2016 non risultavano essere stati ancora sgravati e le sanzioni non rideterminate.

L'Azienda era quindi riuscita a sanare definitivamente la posizione solo nel luglio 2018, con il pagamento di un totale complessivo di sanzioni arretrate per ritardato versamento pari a circa 1.000,00 Euro, ma nel frattempo l'Istituto, ritenendo di non poter attestare la regolarità contributiva, aveva emesso il Durc negativo e quindi aveva provveduto a notificare una serie di note di rettifica per il recupero degli sgravi contributivi goduti nel triennio 2016-2018.

L'Azienda aveva quindi provveduto ad impugnare in via amministrativa dette note di rettifica, senza tuttavia ottenere alcun riscontro dall'Inps, il quale, anzi, nel corso del 2019, le aveva notificato gli avvisi di addebito, per un valore complessivo di circa 40.000,00 Euro. Il tutto, si ribadisce, a fronte di una presunta irregolarità relativa a sanzioni risalenti al 2016, del valore complessivo di circa 1.000,00 Euro.

L'Azienda non ha potuto quindi far altro che contestare ciascuno degli avvisi di addebito, proponendo opposizione giudiziale ai sensi dell'art. 24, co. 5 del D.lgs. n. 46/1999. E il primo di questi giudizi di opposizione è stato deciso proprio dalla sen-

tenza n. 2514/2019, la quale, nel dichiarare l'illegittimità del relativo avviso di addebito per insussistenza del credito in esso portato, ha applicato alcuni principi che, negli ultimi tempi, la giurisprudenza di merito sta facendo propri, a partire dalla nota sentenza della Sezione Lavoro del Tribunale di Roma n. 1490 del 14.02.2019.

L'esigenza manifestata dai Giudici di merito con le sentenze citate è quella di perseguire un bilanciamento tra l'esigenza di accertamento immediato della situazione contributiva dell'impresa da parte dell'Inps e la necessità che il contribuente non si veda negare il Durc per inadempienze inesistenti o comunque non rilevanti, ciò anche al fine di evitare che anche solo da una piccola irregolarità derivi il recupero di tutte le agevolazioni fruite senza limite di importo.

Per queste ragioni, l'orientamento che sembra essere in via di consolidamento si basa su un fondamentale principio di ragionevolezza, secondo cui, ad esempio, può essere emesso il Durc negativo solo qualora sussistano irregolarità sostanziali relative ad obblighi contributivi, quindi non in caso di irregolarità meramente formali, quali, ad esempio, una denuncia contributiva errata, ovvero in caso di mancato pagamento di sanzioni arretrate, in particolare nel caso in cui il relativo ritardo sia stato causato anche da omissioni dello stesso Istituto.

Ciò detto, è evidente che ogni caso sia da valutare per le sue peculiarità, ma la sentenza del Tribunale di Milano qui commentata è senza dubbio un ulteriore incentivo per le aziende a contestare le pretese spesso irragionevoli e infondate dell'Inps.

Trasferimento d'azienda E TFR

Con sentenza n. 27507 dello scorso 28 ottobre 2019, la sezione Lavoro della Corte di Cassazione è tornata sul tema della corresponsione del Tfr in caso di trasferimento d'azienda e dei conseguenti obblighi ricadenti in capo, rispettivamente, al cedente ed al cessionario, dando continuità ad un proprio orientamento ormai consolidato.

La Suprema Corte, infatti, ha ribadito che, in caso di cessione d'azienda o di un ramo di essa, come tale disciplinata dall'art. 2112 c.c., il datore di lavoro cessionario è obbligato nei confronti del lavoratore, il cui rapporto sia con lui proseguito, per la quota di Tfr maturata nel periodo anteriore alla cessione in ragione del vincolo di solidarietà legislativamente stabilito, rimanendo, inoltre, l'unico soggetto obbligato quanto alla quota maturata nel periodo successivo alla cessione. Il datore di lavoro cedente, invece, rimane obbligato nei confronti del lavoratore ceduto per la quota di Tfr maturata durante il periodo antecedente al trasferimento aziendale.

Nell'enunciare tale principio, la Suprema Corte ha confermato quanto statuito in secondo grado da parte della Corte d'Appello di Genova che, a sua volta, aveva riformato parzialmente la decisione emessa dal Tribunale di Imperia. Il giudice di primo grado, infatti, chiamato a valutare circa il riparto di responsabilità tra cedente e cessionario nell'ambito della cessione d'azienda esaminata, aveva ritenuto non obbligato il cedente per la quota di Tfr maturata precedentemente al trasferimento d'azienda in quanto la società cedente aveva sostenuto i relativi costi nei confronti della cessionaria, tramite l'inclusione dello stesso Tfr, al momento

della cessione, tra le passività aziendali. Tale decisione veniva successivamente parzialmente rivista in secondo grado, ove la Corte d'Appello di Genova si conformava al consolidato orientamento di legittimità nel ritenere cedente e cessionario obbligati in solido relativamente alla quota di Tfr maturata in precedenza al trasferimento.

Avverso la pronuncia di secondo grado veniva svolto da parte della società cedente ricorso per Cassazione. La cedente, infatti, lamentava, dapprima, la violazione da parte del giudice del gravame del principio dell'esigibilità del credito solo al momento della cessazione del rapporto, il cui rispetto, a detta della ricorrente, ne avrebbe implicato l'imputabilità al solo cessionario. Sempre a detta della cedente, inoltre, la sentenza impugnata, non avrebbe adeguatamente considerato l'inclusione del Tfr tra le passività aziendali al momento della cessione.

Uniformandosi al proprio precedente orientamento, la Suprema Corte, nel rigettare il ricorso della società cedente, ha ritenuto l'inclusione del Tfr maturato dai dipendenti ceduti tra le passività aziendali del tutto irrilevante ai fini della decisione, in quanto semmai influente sui rapporti tra cedente e cessionario e non tra questi e i dipendenti.

La Corte ha, da un lato, confermato l'esistenza del vincolo di solidarietà tra cedente e cessionario per la quota di Tfr maturata nel periodo antecedente al trasferimento del lavoratore il cui rapporto sia proseguito alle dipendenze della cessionaria, dall'altro ha ribadito che il cessionario rimane l'unico obbligato con riferimento alla quota maturata successivamente alla cessione stessa.



I DUE LIOCORNI.

Storia tormentata di staff leasing e Job on call, con sconfino nella somministrazione a termine

Da sempre costituiscono un'accoppiata imbattibile. Sono la Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (di seguito chiamerò "Staff Leasing") e il Lavoro intermittente (di seguito "Job on call").

Entrambi introdotti con la Riforma Biagi (il Decreto legislativo n. 276/2003 in attuazione della Legge n. 30/2003), entrambi spesso bistrattati o addirittura vietati dalle parti sociali in alcuni contratti collettivi ed entrambi abrogati, o peggio ancora aboliti, e poi reintrodotti dal Legislatore.

Una sorte comune, i due, di cui fatico da sempre a dare una spiegazione, tecnica quantomeno, che sindacal-politica ci si arriva più facilmente. Lo *Staff leasing* è a tempo indeterminato sia lato lavoratore sia lato commerciale (con l'utilizzatore) e, soprattutto, è inserito in un contesto rodato da molti anni di flessibilità contrattata (il Ccnl di settore, rinnovato il 15 ottobre di quest'anno, contiene forme di *welfare*, percorsi di formazione e riqualificazione, misure di sostegno al reddito, unici nel panorama italiano). Il *Job on call* è certamente altro, risponde ad esigenze diverse, è una forma di pura e spinta flessibilità. Ma tant'è, i due stanno sempre assieme, mano nella mano, nella buona e nella cattiva sorte.

Piccolo passo indietro e poi veniamo ai giorni nostri con i due accadimenti da cui è nata questa mia riflessione.

Siamo alla fine del 2007, Pacchetto *Welfare* (Legge n. 247/2007) del Governo di Romano Prodi (Ministro del Lavoro era Cesare Damiano), quando i nostri due vengono eliminati, con due striminziti commi che non prevedono neppure un minimo di regime transitorio o altre norme di raccordo. Il *Job on call* "solo" abrogato ("Gli articoli da 33 a 40 del Decreto legislativo 10 settem-

bre 2003, n. 276, sono abrogati"), lo *Staff leasing* addirittura abolito ("È abolito il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al titolo III, capo I, del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276"). E qui, come sempre del resto, le parole hanno il loro peso.

Destino comune che i due mantengono con la Finanziaria del 2010 (Legge n. 191/2009) del Governo di Silvio Berlusconi (Ministro del Lavoro era Maurizio Sacconi) quando, sempre entrambi, vengono reintrodotti nel nostro ordinamento giuridico dopo due anni di purgatorio.

Ma sono anche le parti sociali ad accomunare spesso i due. Due esempi su tutti: il Ccnl Trasporto e logistica e il Ccnl Credito. Entrambi i contratti collettivi vietano (nei testi vigenti qualcosa è cambiato) l'utilizzo tanto dello *Staff leasing* quanto del *Job on call*. Sul perché non entro, i due contratti collettivi penso abbiano diverse motivazioni, ma sulla legittimità di questo divieto personalmente ho sempre nutrito seri dubbi. Può cioè un contratto collettivo di natura privatistica vietare agli associati/iscritti delle parti stipulanti, lavoratori e datori, l'utilizzo di una forma contrattuale prevista dalla legge? E, per quanto riguarda lo *Staff leasing*, può un contratto di lavoro vietare alle aziende l'utilizzo di un contratto di natura commerciale (con riflessi anche sulle Agenzie per il lavoro e sui loro candidati e potenziali lavoratori)?

[Primo accadimento] Ecco, una recente sentenza della Corte di Cassazione dice di no, che no, non possono. È la sentenza n. 2943 del 12 settembre 2019 riferita al (questa volta lasciato) solo *Job on call* ma, a mio parere, facilmente estendibile anche allo *Staff leasing*. La sentenza, in estrema sintesi, ➤

I DUE LOCORNI. STORIA TORMENTATA DI STAFF LEASING E JOB ON CALL, CON SCONFINO NELLA SOMMINISTRAZIONE A TERMINE

dice che tra le ipotesi di divieto (del *Job on call*, ma la norma dello *Staff leasing* è identica) non sono contemplate anche quelle di inerzia o, per quanto qui ci interessa, “di veto delle parti collettive”. In altre parole, che prendo in prestito dall’avvocato Giampiero Falasca, la Corte dice che è “vietato vietare”. È sicuramente un principio importante, primo nel suo genere, cui le parti sociali ora credo dovranno attenersi.

[Secondo accadimento] Ma a Milano pare non se ne siano accorti. Vero che non hanno previsto un divieto esplicito ma, a mio modo di vedere, le parti sociali del settore Terziario del capoluogo lombardo ci sono andate molto vicine o, addirittura, oltre. Mi riferisco all’«*Accordo territoriale sui contratti a tempo determinato “Milano Città Turistica”*», sottoscritto da Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza e Filcams-Cgil Milano, Fisascat-Cisl Milano Metropoli e Uiltucs Lombardia il 6 novembre 2019.

Accordo che, in attuazione di norme di legge (Decreto legislativo n. 81/2015, art. 21, co. 2) e di contratto collettivo nazionale (Ccnl Terziario, art. 75), individua le località a prevalente vocazione turistica e le attività stagionali interessate con i relativi periodi temporali. E fin qui tutto bene. È la risposta classica, la più semplice, alle complicazioni derivanti dal Decreto Dignità. Se non fosse che, scrivono le parti sociali, l’Accordo è applicabile “*esclusivamente ai datori di lavoro che [...] non utilizzino contratti di lavoro intermittente di cui all’art. 13 del D.lgs. n. 81/2015 e non effettuino, contemporaneamente alle assunzioni a termine ai sensi del presente Accordo, nelle unità operative interessate e per le medesime mansioni, contratti di somministrazione di lavoro di cui all’art. 31 del D.lgs. n. 81/2015*”. Insomma, non un vero e proprio divieto ma una condizione di applicabilità che, a un divieto, molto assomiglia. Ed estesa non solo ai nostri (*Staff leasing* e *Job on call*), ma alla somministrazione tutta (sia a tempo indeterminato che a termine).

Ora, lungi da me ipotizzare che il vero motivo di questa esclusione sia un tema di vil denaro (il versamento dei contributi a Ebitter, Ente bilaterale del Terziario, per ogni assunzione a tempo determinato, versamento che non avverrebbe in caso di somministrazione di lavoro) anche se, come diceva qualcuno, “*a pensar male si fa peccato ma spesso ci si azzecca*”, mi chiedo se tale previsione sia legittima. Da un lato visto che l’art. 75 del Ccnl Terziario, di cui l’Accordo milanese è esecuzione, delega ai territoriali la sola “*individuazione delle località a prevalente vocazione turistica*” al fine di ricomprenderle tra le attività stagionali e non anche l’individuazione delle tipologie contrattuali che di tali attività stagionali ne consentono l’esecuzione. Dall’altro lato, in considerazione di quanto stabilito dalla Corte di Cassazione con la sentenza sopra richiamata.

È lecito, in altre parole, che un contratto collettivo territoriale (non un contratto di prossimità) sulla scia della legittima previsione di nuove attività stagionali, limiti (leggasi vieti) così fortemente due istituti contrattuali? Tra l’altro il primo giuslavoristico e il secondo commerciale (gli utilizzatori oggetto dell’Accordo non potranno più stipulare contratti commerciali a termine o tempo indeterminato con un’Agenzia per il lavoro, pena l’impossibilità di avere contratti stagionali per le stesse mansioni) con impatti anche sulla libertà imprenditoriale (non scomodo qui la Costituzione, ma chissà)?

Certo, le aziende potranno scegliere se aderire o meno all’Accordo. Ma la considerazione resta, perché se scegli l’uno (il contratto a tempo determinato stagionale) ne perdi tre (lo *Staff leasing*, il *Job on call*, la somministrazione a termine) e se scegli anche solo uno dei tre perdi l’uno.

E non voglio entrare qui in considerazioni sui vantaggi o gli svantaggi che questo Accordo consegna ai lavoratori. Mi limito a chiedere alle parti sociali milanesi un ripensamento, ad esclusivo vantaggio della legittimità dell’Accordo.

L'accordo territoriale "Milano città turistica" sul lavoro stagionale: UN BLACK FRIDAY AL CONTRARIO?*

Il 6 novembre 2019 le OO. SS. milanesi del commercio hanno sottoscritto un accordo che, per il Comune di Milano e le aree fieristiche di Fieramilanocity e Rho-Però, estende le ipotesi di lavoro stagionale. Un tentativo di uscire dalle limitazioni del Decreto Dignità dando nuove opportunità di assunzione a termine alle imprese interessate, tuttavia con alcuni vincoli che diminuiscono fortemente l'appello dell'accordo e che destano perplessità anche sotto il profilo giuridico e strategico.

LA VIA DI FUGA DAL DECRETO DIGNITÀ E IL CONCETTO DI "TURISTICO" E "STAGIONALE"

Come in molti appassionanti gialli, queste riflessioni cominciano con un delitto: l'uccisione del tempo determinato da parte del Decreto Dignità (D.L. n. 87/2018, conv. in L. n. 96/2018). O meglio, il confinamento della fattispecie in ambiti estremamente rigidi e di difficile praticabilità, soprattutto in tema di causali e di rinnovi, tanto da averne di fatto soppresso l'esercitabilità. In particolare, prevedendo che ogni e qualsiasi rinnovo (con un'interpretazione, subito propugnata, tragicamente estensiva del concetto di rinnovo) debba essere sorretto da una delle causali individuate dalla legge. Contemporaneamente, tali causali sono talmente stringenti che, anche ad una prima lettura, appare chiaro che il loro utilizzo metterebbe l'avventuroso fruitore su un rischioso piano inclinato estremamente sdruciolevole. Ma questi sono argomenti già numerose volte affrontati, in concomitanza con l'entrata in scena del predetto Decreto, e che sarebbe te-

dioso e poco utile qui riprendere.

Va però detto subito che la norma, intervenendo su una struttura normativa preesistente, non ha modificato la previsione (art. 21, co. 2 del D.lgs. n. 81/2015) secondo cui le regole in materia di proroghe e rinnovi non si applicano alle attività stagionali individuate da uno specifico decreto del Ministero del Lavoro (e fino all'emanazione di tale decreto, dal D.P.R. n. 1525/1963)¹ oppure dalla *contrattazione collettiva*². Ecco allora che la contrattazione collettiva, nell'individuazione di ulteriori specificazioni di attività stagionali, ha trovato la possibilità di dare maggiori opportunità di flessibilità alle imprese che ne necessitino. Il che può essere letto in due modi: quello piano e lineare racconta della facoltà data alla contrattazione di restare sempre aggiornata sulle esigenze di un mercato in continua evoluzione, evoluzione che con tutta evidenza può essere molto più tempestivamente assecondata dalla contrattazione rispetto alla inevitabile rigidità di una legge o di un decreto; vi è però anche ►

* Pubblicato ne *La Circolare di lavoro e Previdenza*, n. 48/49, 2019 Euroconference.

1. Attualmente il decreto non è stato emanato e quindi si applica il D.P.R. n. 1525/1963. Stigmatizzabile la latenza di decreti ministeriali che, in questo come in altri casi (si pensi al lavoro intermittente), costringono le imprese ad avere come riferimento

decreti vecchi di 50 o anche 100 anni, e pertanto contenenti elenchi di attività riferiti ad epoche andate ed assolutamente non in linea con le attuali esigenze produttive ed organizzative.

2. Si ricorda a tale proposito che, ai sensi dell'art. 51 del D.lgs. n. 81/2015, il termine di contrattazione collettiva è riferito non

solo alla contrattazione nazionale, ma anche a quella di secondo livello – quindi territoriale e finanche aziendale – purché stipulate da associazioni sindacali (ne basta anche una sola) maggiormente rappresentative sul piano nazionale, oppure da loro rappresentanze aziendali (Rsa) o ancora dalle rappresentanze sindacali unitarie (Rsu).

L'ACCORDO TERRITORIALE "MILANO CITTÀ TURISTICA" SUL LAVORO STAGIONALE: UN BLACK FRIDAY AL CONTRARIO?

una lettura un po' più maliziosa, secondo cui in tal modo la contrattazione potrebbe costituirsi delle vere e proprie "vie di fuga" (o aggiramenti) rispetto a norme eccessivamente ed inutilmente penalizzanti (quale è, obiettivamente, il Decreto Dignità).

Senza per ora prendere posizione, analizziamo in estrema sintesi cosa prevede l'accordo territoriale del 6 novembre in commento, che sicuramente ha il crisma della rappresentatività essendo stato stipulato da Confcommercio Milano, Lodi e Monza-Brianza, dalla Filcams-Cgil di Milano, dalla Fisascat-Cisl di Milano Metropoli e dalla Uiltucs-Lombardia. Esso prevede di estendere il concetto di stagionalità ad attività:

- 1.1 aventi come luogo di lavoro il Comune di Milano;
- 1.2 svolte da datori di lavoro la cui attività è individuata da alcuni ben determinati codici statistico-contributivi (sono i codici utilizzati da Inps per qualificare l'attività aziendale);
- 1.3 effettuate nei periodi natalizi (ultima domenica di novembre fino alla 3° domenica di gennaio), pasquali (dalla domenica precedente a quella successiva alla Pasqua) e estivi (dal 1° giugno al 30 settembre);
oppure (ipotesi a parte rispetto alla precedente)
2. aventi come luogo di lavoro le aree fieristiche milanesi Fieramilanocity e Rho-Però, per il periodo di durata delle manifestazioni e per i due giorni antecedenti e successivi ad esse.

Come detto, questa definizione di stagionalità permette alle aziende ricomprese nel perimetro dell'accordo - ma solo a determinate condizioni che saranno oggetto di commento nei paragrafi che seguono - di poter esercitare liberamente, in quanto stagionali, contratti a termine anche di breve durata senza alcune delle pastoie imposte dal Decreto Dignità a proroghe e rinnovi. Già da questi presupposti nascono alcune

perplexità. L'accordo è preceduto da un lungo preambolo con il quale si individua e descrive la "vocazione turistica" di Milano, quasi una *excusatio non petita*, a supporto e motivazione dell'accordo. Motivazione che forse è messa a rafforzarne l'impianto, ma che non ha alcuna ragione particolare, in quanto l'individuazione da parte della contrattazione collettiva di periodi ed attività stagionali non deve necessariamente avere alcuna attinenza con il turismo.

Anzi, proprio il decreto del 1963 (ma solo alla voce n. 48, sulle 52 in elenco) individua già attività stagionali per le aziende turistiche, purchè le stesse siano caratterizzate da determinati periodi di inattività (da cui appunto si ricava la stagionalità/discontinuità che impone una disciplina *ad hoc*).

I firmatari affermano nelle premesse che le imprese "ubicate in territori a vocazione prevalentemente turistica" necessitano di picchi di lavoro riconducibili al concetto di stagionalità (ma nessuno, come già osservato, impone di effettuare questo parallelismo). Tuttavia nelle premesse (oltre al riferimento ad eventi quali le Olimpiadi invernali del 2026, ben al di fuori del perimetro temporale dell'accordo, che per ora scade al 31 gennaio 2021) si parla spesso di "area milanese", di Città Metropolitana, di Piano di governo del territorio (che ancora fa spesso riferimento ad un'interconnessione molto stretta con la fascia dell'*hinterland* e della Città Metropolitana di Milano). Inoltre si afferma l'esigenza (citiamo letteralmente) "per le aziende del settore commercio e dei servizi di soddisfare la domanda di attività concentrata in determinati periodi dell'anno".

Pertanto la prima domanda che sorge spontanea è: perché circoscrivere l'accordo al solo Comune di Milano (che è ben diverso dalla Città Metropolitana)? E ancora: se l'esigenza è delle aziende commerciali e di servizi *in genere*, se la stessa dislocazione di servizi e punti di riferimento importanti è situata fuori dal Comune ed in prossimità ad esso (si pensi ad Expo 2015 o alla Fiera Rho-Però), se la vocazione turistica non la ►

L'ACCORDO TERRITORIALE "MILANO CITTÀ TURISTICA" SUL LAVORO STAGIONALE: UN BLACK FRIDAY AL CONTRARIO?

chiede nessuno, perché non allargare il perimetro alle esigenze di una fascia che sicuramente vive le stesse necessità ed è ben più estesa della sola municipalità milanese? Stupisce, peraltro, che tale sensibilità non sia avvertita dai firmatari, che hanno un perimetro di competenza ben più ampio del solo Comune di Milano (la firmataria Confcommercio addirittura comprende le aree della provincia di Milano, Monza-Brianza e Lodi, ed anche le sigle dei lavoratori abbracciano un comprensorio molto più ampio della sola Milano).

Sotto questo profilo, l'accordo sembra camminare in una direttrice esclusiva ed accentratrice, tutto il contrario degli indirizzi che invece vanno verso l'inclusione e l'armonizzazione del territorio e, in parte, verso il decentramento, per opportune ragioni sociali, urbanistiche ed ambientali. Senza contare che, visto che la vocazione turistica milanese appare qui per lo più come un pretesto, l'accordo in commento sembra inserire un elemento di profonda concorrenzialità fra Milano ed il territorio limitrofo (che ne risulta svantaggiato), compresi diversi esercizi commerciali che gravitano a pochi chilometri di distanza (e che di tale ulteriore *handicap* non avevano certo bisogno).

E ancora: se già il citato decreto del 1965 prevedeva specificamente fra le attività stagionali (voce n. 45) le "fiere ed esposizioni" quale ulteriore necessità c'era di fare un accordo che individuasse la stagionalità per gli eventi nei poli fieristici milanesi? E perché solo in quei due, poi, quando il territorio è ricco di spazi espositivi a vario titolo? Senza contare, si permetta anche una pittoresca osservazione "indigena", che Milano e dintorni hanno una vocazione più commerciale e affaristica che turistica e comunque, se proprio di turismo volessimo parlare, si visitano per piacere molto meglio nelle "mezze stagioni", toccate solo in modo marginale dall'accordo in questione.

Per finire, la sensazione, poi rafforzata dalle

condizioni stringenti che analizzeremo, è di un documento più di immagine che di sostanza, o quantomeno di un tentativo di contrattazione che lascia l'amaro in bocca per tutte le cose non dette o non adeguatamente previste, oltre che, come vedremo, per quelle puntigliosamente precisate.

LE CONDIZIONI DI ACCESSO AL CONTRATTO TERRITORIALE/1: "COMPRI UNO E PAGHI DUE (O TRE)"

Stupisce altresì la condizione "giuridica" fondamentale a cui le Parti firmatarie vincolano la fruizione dell'accordo (ovvero l'allargamento della stagionalità per essere più svincolati nelle assunzioni a termine). Le aziende che vogliono aderire devono infatti soprassedere:

- a livello generale, cioè (così pare) anche per altre eventuali sedi non milanesi, dall'utilizzo di lavoratori con contratto intermittente;
- dall'utilizzare, nelle unità operative interessate e per le stesse mansioni, contratti in somministrazione in contemporanea con le assunzioni a termine "stagionali" derivanti dall'accordo in commento.

Sia dato subito notare come viene rispolverata la vecchia preclusione ideologica e priva di fondamento (soprattutto nei confronti dei contratti di somministrazione) verso le predette forme contrattuali: ancora le OO.SS. (si suppone dei lavoratori, ma in tal caso stupisce l'adesione supina di Confcommercio) non hanno fatto pace con il fatto che la flessibilità buona e regolata è necessaria ed è il miglior argine contro il *dumping* contrattuale e le scorrette prassi, molto diffuse, che proprio il documento in commento dice, nelle premesse, di voler contrastare. In buona sostanza, per guadagnare l'allargamento di una fattispecie contrattuale (già in parte esercitabile), si rinuncia completamente ad altre due (tre, se si considera la divisione fra somministrazione a termine e *staff leasing*). Non sembra un "affarone": come abbiamo evidenziato nel titolo, pare una specie di "black friday" al contrario, ►

L'ACCORDO TERRITORIALE "MILANO CITTÀ TURISTICA" SUL LAVORO STAGIONALE: UN BLACK FRIDAY AL CONTRARIO?

compri 1 (sul territorio) e paghi 2 o 3 (di cui 1 a livello nazionale).

Ma non è l'unico vincolo che le parti hanno inserito. Ve ne sono altri due che a prima vista sembrano scontati o irrilevanti, ma non lo sono poi tanto.

I contraenti infatti hanno stabilito che per le assunzioni stagionali in questione il datore di lavoro non potrà superare (per sommatoria) il limite di 36 mesi con lo stesso lavoratore. Norma assurda nel lavoro stagionale, e difatti per gli stagionali normali il limite temporale non vale (D.lgs. n. 81/2015, art. 19 comma 2, primo periodo).

Non solo: gli stagionali che hanno lavoratori per più di sei mesi avranno diritto di precedenza nelle nuove assunzioni a termine o a tempo indeterminato (e questo vale anche a livello generale), ma per i lavoratori assunti a mente di questo accordo, il datore di lavoro non si deve solo limitare ad inserire le norme sul diritto di precedenza nel contratto (anche questa è regola generale) ma deve portare *"a conoscenza dei lavoratori che hanno raggiunto i requisiti richiesti l'intenzione di assumere a tempo determinato o indeterminato"*.

Un onere, quindi, che rispetto al diritto di precedenza trasformerebbe il datore di lavoro da parte passiva a parte attiva, costringendolo a tenere il conteggio dei sei mesi e ad avviare complicate procedure di comunicazione verso lavoratori finiti chissà dove e che magari non hanno espresso alcuna volontà di avvalersi del diritto di precedenza.

LE CONDIZIONI DI ACCESSO AL CONTRATTO TERRITORIALE/2: LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E LE CLAUSOLE C.D. "OBBLIGATORIE"

Se tutto ciò ancora non ha fatto spazientire il lettore, ecco le ulteriori condizioni per i datori di lavoro che volessero aderire all'accordo:

- devono versare ad Ebiter la contribuzione bilaterale prevista dal Ccnl;
- devono essere associati ad Associazioni di categoria o territoriali aderenti a Confcommercio Milano;
- devono rispettare integralmente il Ccnl Terziario, Distribuzioni e Servizi sia nella parte economico-normativa che in quella obbligatoria, fra cui il contributo di finanziamento alla organizzazione firmataria il Ccnl, cioè il famoso contributo Ascom (1% sulla retribuzione);
- devono mandare una specifica dichiarazione ad Ebiter Milano di applicazione dell'accordo e riceverne dal predetto Ente una validazione.

I lettori attenti ed esperti avranno già intuito che qui la questione si fa veramente spinosa, perché riecheggia la polemica che sembrava sopita, ma evidentemente è un fuoco che cova sempre sotto la cenere, della distinzione fra contenuti economico-normativi e contenuti c.d. "obbligatorie" dei Ccnl³.

Si fronteggiano infatti due tesi dottrinali:

- la prima statuisce il "potere assoluto" delle parti sociali; secondo tale tesi, la predetta distinzione fra i due tipi di contenuti di un contratto collettivo è priva di senso, in quanto le parti stipulanti sono libere di porre in esso tutti le clausole ed i condizionamenti che desiderano: se uno vuole aderire al contratto collettivo, accetta il "pacchetto completo", se no non vi aderisce per nulla;
- la seconda, nel porre in risalto la distinzione, rileva che alla contrattazione collettiva, specie se maggiormente rappresentativa, è affidato un ruolo di rilievo sia nel "completamento" di diverse norme di legge che ad essa direttamente demandano sia rispetto ad aspetti fondamentali che ►

3. Ricordiamo in estrema sintesi che i contenuti economico-normativi riguardano la disciplina retributiva e gestionale del rapporto di lavoro, mentre quelli obbligatori assolvono alla funzione di disciplinare i rapporti tra le

associazioni sindacali stipulanti i contratti collettivi, senza creare obblighi e diritti per i singoli lavoratori (di norma si tratta di relazioni industriali e di attività paritetiche, ma non solo) a cui sono tenuti solo i datori di lavoro associati

alle organizzazioni firmatarie (cioè coloro che – anche se non tutti lo sanno e spesso l'adesione ha ragioni o radici completamente differenti – con l'adesione hanno conferito loro specifico mandato di rappresentanza).



L'ACCORDO TERRITORIALE "MILANO CITTÀ TURISTICA" SUL LAVORO STAGIONALE: UN BLACK FRIDAY AL CONTRARIO?

regolano la materia lavoristica e finalità di sicurezza sociale (si pensi ad esempio alle questioni in tema di minimale contributivo o di fruizione dei benefici). Tuttavia, sussistendo al contempo a livello costituzionale il principio di libertà sindacale (che ben può consistere in un diritto negativo, ovverosia la facoltà di scelta di non aderire ad alcuna organizzazione) il datore di lavoro non associato che volesse tenere come punto di riferimento la regolamentazione prevista da una contrattazione collettiva, ne sarebbe tenuto al rispetto integrale della sola parte economico-normativa e non anche di quella obbligatoria.

Diverse pronunce sono andate in una direzione e nell'altra, ma il Ministero del Lavoro è sempre stato più orientato verso la seconda tesi (vedi ad esempio circ. 04/2004, interpello n. 7573/2006, interpello n. 16/2012, interpello n. 18/2016).

In particolare, con l'interpello n. 16/2012 riguardante il parere di conformità degli Enti Bilaterali ai piani di apprendistato, il Ministero ne riconosce al più un ruolo procedimentale, negandone la condizione di legittimità per l'instaurazione del rapporto di apprendistato (quantomeno per i datori non iscritti alle organizzazioni stipulanti); con l'interpello n. 18/2016 nega l'obbligatorietà del versamento al fondo di assistenza contrattuale del Commercio (art. 40 del Ccnl). Sarà un caso che entrambi gli interpelli fronteggiavano previsioni stipulate dalle parti sociali del Commercio, la cui applicazione rigida è sempre stata caldeggiata con una particolare insistenza proprio da quelle milanesi?

Tuttavia il problema permane, in quanto se a livello generale la posizione ministeriale appare del tutto accettabile (peraltro, una diversa interpretazione creerebbe ingiusti vantaggi concorrenziali verso i datori di lavoro associati, e ciò non in forza dello sviluppo di chissà quali intelligenti relazioni industriali, ma solo in funzione dell'acquisizione di "una tessera" e/o del conseguente

pagamento di un obolo), più la contrattazione diventa specifica ed eccezione alla regola, più le parti sociali stipulanti hanno gioco a tentare di sostenere la "valenza esclusiva" di tali accordi solo verso i propri associati. Così la mancanza di una decretazione intelligente e puntuale, unita alla elaborazione di leggi rigide e che guardano indietro nel tempo, favorisce manovre (come questa) dal sapore prettamente promozionale ed autoreferenziale attraverso la configurazione di prospettazioni strumentalmente particolari, che tuttavia - come abbiamo visto all'inizio di questo contributo - sembrano più pretestuose ed "estetiche" che sostanziali.

E quale che sia l'esito finale - se mai lo vedremo - della ricordata diatriba dottrinale e giuridica (fra parte economica e parte obbligatoria dei Ccnl) e delle frizioni pratiche che da essa si dipanano, sia permessa qui la considerazione che i mezzi (o mezzucci) con cui si afferma una propria funzione sociale e la raccolta di adesioni ad essa sono ben rappresentativi della incisività e convinzione che si ha della stessa.

Altre considerazioni sarebbero da fare in merito ma ci porterebbero troppo in là sull'argomento. Vale però la pena di fare una constatazione quantomeno prudenziale: di fronte ad una considerevole parte della dottrina, del potere legislativo e della magistratura che non perde occasione di dare addosso al lavoro a termine e ad ogni forma di lavoro che non sia il consacrato rapporto a tempo pieno ed indeterminato, anche aderire al protocollo qui esaminato senza l'*imprimatur* di Ebiter Milano (che ovviamente consegue solo alla verifica non tanto della bontà della scelta datoriale, ma solo delle condizioni formali associative - ah che brutta fine per una bilateralità che idealmente era stata pensata da un illuminato legislatore con ben altri e più nobili scopi ...) potrebbe dare la stura alla messa in discussione dei contratti a termine stagionali realizzati da non associati seguendo le indicazioni "normative" del protocollo milanese. ➤

L'ACCORDO TERRITORIALE "MILANO CITTÀ TURISTICA" SUL LAVORO STAGIONALE: UN BLACK FRIDAY AL CONTRARIO?

CONCLUSIONI

A dispetto di una scrittura tutto sommato intelligente di alcuni passaggi dell'accordo qui considerato, in cui si nota, rispetto ad altri episodi contrattuali, un apprezzabile sforzo di determinazione puntuale di alcuni aspetti regolatori (le attività vengono individuate tramite codici Csc incontrovertibili e chiari, i mesi vengono specificati come periodi di 30 giorni, togliendo dubbi sulle modalità di calcolo), e a dispetto anche di un tentativo almeno nelle intenzioni volto a dare più fiato e flessibilità alle imprese sane, l'accordo sembra non particolarmente innovativo ma soprattutto non particolarmente vantaggioso.

A fronte della conquista di una fattispecie contrattuale flessibile i datori di lavoro ne lasciano sul campo altre e vengono onerati da una serie di obblighi e condizioni che diminuiscono pesantemente l'*appeal* compless-

sivo dell'accordo.

Accordo sul quale, obiettivamente, pesano anche i rilievi di autoreferenzialità ed autopromozione che troppe volte, anche in passato, hanno caratterizzato l'attività in tal senso aggressiva delle parti sociali del commercio milanese, in particolare di quelle datoriali.

Forse le parti firmatarie, al di là di tale azione volta al proprio "particolare" non si sono rese conto di aver creato un meccanismo di poco interesse e alla fine poco conveniente, peraltro foriero di diverse disuguaglianze e dei problemi collaterali che abbiamo evidenziato, e pertanto, ne scommetteremmo, destinato a non produrre risultati di particolare rilievo.

Volendo chiuderla in modo simpatico con una battuta, prendendo spunto dalla vocazione turistica presa in prestito quale pretesto per la contrattazione di cui sopra, a una nuova "Milano da bere" potrebbe vedersi contrapposta una Milano ... che non se la beve.

Reddito di cittadinanza.

RIFLESSIONE

Sono passati 6 mesi dalla pubblicazione su questa Rivista dell'articolo "Reddito di cittadinanza una prima riflessione", ma solo nelle ultime settimane Anpal e Inps hanno pubblicato decreti, messaggi e circolari per regolamentare e istituire quanto previsto dal D.l. n. 4/2019.

In particolare:

- in data 11 ottobre 2019 l'Anpal ha adottato il decreto che istituisce il sistema informativo sul reddito di cittadinanza
- in data 8 novembre 2019 l'Inps con messaggio n. 4099 ha informato le aziende che è disponibile il modulo SRDC per la richiesta di agevolazioni per le assunzioni di percettori di reddito di cittadinanza
- in data 15 novembre 2019 l'Anpal con la circolare n. 3 ha fornito ai Centri per l'impiego istruzioni operative per l'attuazione del Decreto Legge 28 gennaio 2019 n. 4, convertito dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26.

Provocatoriamente si poteva riutilizzare il titolo "una prima riflessione", visto che l'ambiziosa "rivoluzione" di uno strumento unico per sconfiggere la povertà e creare i presupposti per il reinserimento nel mondo del lavoro stenta a decollare. Le perplessità rimangono le stesse sollevate nel primo articolo e riguardano in particolare la figura dei *Navigator*, i tempi lunghi necessari per l'inserimento nei vari CPI e la loro funzione. Altri fattori che non consentono l'avvio del progetto sono la mancanza di investimenti strutturali chiari votati all'abbattimento del costo del lavoro in generale, il fatto che gli incentivi legati all'assunzione dei percettori del reddito di cittadinanza così come strutturati creano confusione, diffidenza e scetticismo nelle imprese, per non parlare delle

politiche attive necessarie per "riattivare" i percettori di Rdc che sono ancora in fase di perfezionamento/implementazione insieme ai vari portali per gestire il *matching*.

Proprio il 4 novembre 2019 sul giornale La Provincia di Lecco (anno 128, numero 304), in prima pagina leggo il seguente titolo <<COL REDDITO DI CITTADINANZA È PIÙ DIFFICILE TROVARE LAVORO>> e incuriosito mi precipito a leggere l'intervista fatta al Direttore del CPI di Lecco il quale spiega le innumerevoli difficoltà nell'inserimento di figure parasubordinate, i *Navigator*, all'interno del CPI, il caos legato ai nuovi portali e la diffidenza palesemente manifestata dagli imprenditori locali nei confronti dei percettori del sussidio.

Al contrario le procedure per la gestione delle politiche passive (il sussidio *in primis*) sono a regime da parecchi mesi.

Lo strumento che doveva incentivare il reinserimento di circa il 20% dei disoccupati (il restante 80% dei disoccupati non rientra nei parametri previsti dal Rdc), ovvero, quelli più fragili e che necessitano di maggior supporto, si sta trasformando in un fallimento. Quello che più rallenta l'avvio dello strumento è, a mio avviso, l'inserimento di paletti stringenti legati alla fruizione dell'incentivo quasi come se si volesse scoraggiare le imprese ad utilizzarlo. Uno strumento nato e concepito per aiutare soggetti che nella maggior parte dei casi sono inattivi da lunghi periodi, che prevede incentivi alle aziende solo se il rapporto di lavoro instaurato è a tempo pieno ed indeterminato (anche in somministrazione) compresi l'apprendistato e i rapporti di lavoro dipendente dei soci di cooperativa mi sembra disincentivante. Le aziende che ►

REDDITO DI CITTADINANZA. RIFLESSIONE

decidono di inserire in organico un lavoratore, lo cercano già qualificato e con esperienza e non sono disposte a dedicare tempo e risorse senza avere da subito sgravi certi. Non era più coerente con le finalità dello strumento prevedere incentivi per l'instaurazione di rapporti a tempo determinato superiori a 6 mesi, e il riconoscimento dell'incentivo residuo in caso di stabilizzazioni? Perché poi prevedere incentivi solo per rapporti a tempo pieno? (salve eccezioni *ex art. 8, D.lgs. n. 81/2015*), un *part-time* a trenta ore setti-

manali perché non incentivarlo?

Perché prevedere che l'azienda per fruire dell'incentivo in via preliminare debba comunicare all'Anpal (nota Anpal n. 10878) le posizioni vacanti attraverso il portale messo a disposizione dallo stesso istituto?

Tenuto conto dei vincoli e dei paletti posti alla realizzazione di uno strumento nato per incentivare il reinserimento di persone che sono "non pronte" per entrare nel mondo del lavoro, purtroppo il Rdc per il momento funziona solo come strumento di politica passiva.

Uno sguardo al passato (recente) ED UNO AL FUTURO (PROSSIMO)

Come succede ogni anno in vista della Legge di bilancio, l'argomento pensioni è uno fra i più discussi. Siamo ormai quasi a 10 anni dall'applicazione della riforma "Fornero" che ha portato un deciso impulso alla "europeizzazione" del nostro sistema previdenziale in uscita (nel senso di ritardare l'età di vecchiaia) e molte piccole, ma significative modifiche sono state apportate.

Quella evidentemente più impattante è stata l'introduzione del "Cumulo" esteso *erga omnes*, che prima era consentito solo in ambito Inps e a determinate condizioni.

La Legge n. 232/2016 ha modificato radicalmente il sistema, consentendo al lavoratore "moderno", cioè colui che ha vissuto esperienze lavorative diverse durante la sua carriera lavorativa, di non essere punito, almeno dal punto di vista della decorrenza della pensione, rispetto ai colleghi che invece hanno goduto di una sostanziale stabilità lavorativa.

Grazie o a causa di questa riforma, le casse professionali si sono trovate, ancora lo stanno facendo, ad affrontare un tema molto insidioso quale quello della possibile uscita anticipata o del pagamento anticipato di parte delle prestazioni ai loro iscritti ed *ex* iscritti.

Dal punto di vista squisitamente tecnico, questa del 2017 è stata una rivoluzione ben più radicale rispetto alla recente "Quota 100" di cui si è ampiamente e anche aspramente

discusso, ma che, in termini strettamente pratici è una via d'uscita "alternativa" riservata ai nati fino al 1959, riesumando le regole delle vecchie quote in vigore fino al 2011.

Come spesso succede invece le decisioni più discutibili sono passate sotto silenzio, in particolare si veda il contributo di solidarietà per le pensioni cosiddette d'oro che vede il prelievo alla fonte di percentuali a 2 cifre fin dai primi 30.000 euro oltre i centomila di pensione totale; come spesso succede, si poteva percorrere una strada indicata dalla "Fornero" con la penalizzazione delle quote retributive a partire da un certo ammontare, invece si è voluto usare un argomento alla *Robin Hood* (o alla Passator Cortese per chi lo conosce) per una soluzione che forse si rivelerà anticostituzionale (di nuovo).

E nel 2020? La montagna sembra partorirà un topolino, sotto forma di una riproposizione dell'Opzione Donna (per le dipendenti nate fino al 31/12/1961 e non molto di più).

Sarà il momento anche per le imprese di capire chi può arrivare a Quota 100 ed offrire una via d'uscita ad alcuni lavoratori oppure nessuno vuol fare la prima mossa, per paura di perdere qualcosa?

Con la prossima uscita analizzeremo le novità vere della Legge di bilancio per il 2020 con un approfondimento legato proprio all'Opzione Donna e in generale al calcolo contributivo...che non è sempre così male.

Schemi riepilogativi delle tutele APPLICABILI IN CASO DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

Facendo seguito ai due contributi legati al percorso sui licenziamenti individuali e rispettive tutele legislative, con l'obiettivo di ripercorrere quella che è stata l'evoluzione normativa dalla Riforma Fornero al Jobs Act, proponiamo con il presente numero alcuni schemi riepilogativi delle tutele ad oggi applicate ai lavoratori licenziati, con riferimento sia ad aziende con più di 15 dipendenti sia a quelle il cui organico occupazionale è inferiore alle 15 unità. Sperando di fare cosa gradita, buona lettura.

AZIENDE CON PIU' DI 15 DIPENDENTI									
TUTELE PER I LAVORATORI EX ARTICOLO 18 LEGGE 300/1970			n. mensilità ultima retribuzione globale di fatto		Aliunde perceptum	Aliunde percipiendum	Contributi	Periodo per la ripresa della prestazione	Indennità sostitutiva alla reintegra
TIPO DI LICENZIAMENTO DICHIARATO ILLEGITTIMO	Reintegra	Indennità risarcitoria	Minimo	Massimo					
Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale	SI	dal licenziamento alla data di reintegra	5	RIENTRO	SI	NO	SI	30 giorni	sì, 15 mensilità
Licenziamento per giusta causa per quando ricorrono gli estremi del licenziamento	NO	in relazione all'anzianità di servizio	12	24	NO	NO	NO	-	NO
Licenziamento per giusta causa per insussistenza del fatto materiale	SI	dal licenziamento alla data di reintegra	-	12	SI	SI	SI	30 giorni	sì, 15 mensilità
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo quando non ricorrono gli estremi di licenziamento	NO	in relazione all'anzianità di servizio	12	24	NO	NO	NO	-	NO
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo per insussistenza del fatto materiale	SI	dal licenziamento alla data di reintegra	-	12	SI	SI	SI	30 giorni	sì, 15 mensilità
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo quando non ricorrono gli estremi del licenziamento	NO	in relazione all'anzianità di servizio	12	24	NO	NO	NO	-	NO
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo per insussistenza del fatto materiale	SI	dal licenziamento alla data di reintegra	-	12	SI	SI	SI	30 giorni	sì, 15 mensilità
Licenziamento senza l'indicazione dei motivi	NO	in relazione alla gravità della violazione formale	6	12	NO	NO	NO	-	NO
Licenziamento disciplinare -mancanza della procedura ex art.7 L. 300/1970 e art. 7 L. 604/1966	NO	in relazione alla gravità della violazione procedurale	6	12	NO	NO	NO	-	NO

Legenda:

	Art. 18 - commi 1 e 2 Legge n. 300/1970
	Art. 18 - commi 4 e 5 Legge n. 300/1970
	Art. 18 - commi 7 Legge n. 300/1970
	Art. 18 - commi 6 Legge n. 300/1970

SCHEMI RIEPILOGATIVI DELLE TUTELE APPLICABILI IN CASO DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

AZIENDE FINO A 15 DIPENDENTI									
TUTELE PER I LAVORATORI EX ART. 8 LEGGE N. 604/1966			n. mensilità ultima retribuzione globale di fatto		Aliunde perceptum	Aliunde percipiendum	Contributi	Periodo per la ripresa della prestazione	Risoluzione da parte del lavoratore
TIPO DI LICENZIAMENTO DICHIARATO ILLEGITTIMO	riassunzione	Indennità risarcitoria	Minimo	Massimo					
Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale	NO BENSÌ REINTEGRA	dal licenziamento alla data di reintegra	5	RIENTRO	SI	NO	SI	30 giorni	sì, 15 mensilità
Licenziamento per giusta causa quando non ricorrono gli estremi del licenziamento	SI	in relazione all'anzianità di servizio	2,5	6	NO	NO	NO		
Licenziamento per giusta causa per insussistenza del fatto materiale	SI	in relazione all'anzianità di servizio	2,5	6	NO	NO	NO		
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo quando non ricorrono gli estremi del licenziamento	SI	in relazione all'anzianità di servizio	2,5	6	NO	NO	NO		
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo per insussistenza del fatto materiale	SI	in relazione all'anzianità di servizio	2,5	6	NO	NO	NO		
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo quando non ricorrono gli estremi del licenziamento	SI	se sì, dal licenziamento alla data di reintegra	2,5	6	NO	NO	NO		
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo per insussistenza del fatto materiale	SI	se sì, dal licenziamento alla data di reintegra	2,5	6	NO	NO	NO		
Licenziamento senza l'indicazione dei motivi	SI	in relazione alla gravità della violazione formale	2,5	6	NO	NO	NO		
Licenziamento disciplinare -mancanza della procedura ex art.7 L. 300/1970 e art. 7 L. 604/1966	SI	in relazione alla gravità della violazione procedurale	2,5	6	NO	NO	NO		

Legenda:

	Art. 18 - commi 1 e 2 Legge n. 300/1970
	Art. 8 Legge n. 604/1966
	Art. 8 Legge n. 604/1966
	Art. 8 Legge n. 604/1966

AZIENDE CON PIU' DI 15 DIPENDENTI									
TUTELE PER I LAVORATORI EX D. LGS. N. 23/2015			n. mensilità ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR		Aliunde perceptum	Aliunde percipiendum	Contributi	Periodo per la ripresa della prestazione	Risoluzione da parte del lavoratore
TIPO DI LICENZIAMENTO DICHIARATO ILLEGITTIMO	Reintegro	Indennità risarcitoria	Minimo	Massimo					
Licenziamento discriminatorio, nullo, intimato in forma orale e per motivi di disabilità psicofisica del lavoratore	SI	dal licenziamento alla data di reintegra	5	RIENTRO	SI	NO	SI	30 giorni	sì, 15 mensilità
Licenziamento per giusta causa quando non ricorrono gli estremi del licenziamento	NO	2 mensilità per ogni anno di servizio	6	36	NO	NO	NO	-	NO
Licenziamento per giusta causa per insussistenza del fatto materiale	SI	1 mensilità per ogni anno di servizio		12	SI	SI	SI	30 giorni	sì, 15 mensilità
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo quando non ricorrono gli estremi del licenziamento	NO	2 mensilità per ogni anno di servizio	6	36	NO	NO	NO	-	NO
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo per insussistenza del fatto materiale	SI	1 mensilità per ogni anno di servizio		12	SI	SI	SI	30 giorni	sì, 15 mensilità
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo quando non ricorrono gli estremi del licenziamento	NO	2 mensilità per ogni anno di servizio	6	36	NO	NO	NO	-	NO
Licenziamento senza l'indicazione dei motivi per mancanza del motivo	NO	1 mensilità per ogni anno di servizio	2	12	NO	NO	NO	-	NO
Licenziamento disciplinare per mancanza della procedura ex art.7 L.300/1970	NO	1 mensilità per ogni anno di servizio	2	12	NO	NO	NO	-	NO

	Art. 2 - D. Lgs n. 23/2015
	Art. 3 - comma 1 D.lgs. n. 23/2015
	Art. 2 - comma 1 D.lgs. n. 23/2015
	Art. 4 - D.lgs. n. 23/2015



SCHEMI RIEPILOGATIVI DELLE TUTELE APPLICABILI IN CASO DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

AZIENDE FINO A 15 DIPENDENTI									
TUTELE PER I LAVORATORI EX D. LGS. N. 23/2015			n. mensilità ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR		AlIunde perceptum	AlIunde perciendum	Contributi	Periodo per la ripresa della prestazione	Risoluzione da parte del lavoratore
TIPO DI LICENZIAMENTO DICHIARATO ILLEGITTIMO	Riassunzione	Indennità risarcitoria	Minimo	Massimo					
Licenziamento discriminatorio, nullo, intimato in forma orale e per motivi di disabilità psicofisica del lavoratore	NO, BENSÌ REINTEGRA	dal licenziamento alla data di reintegra	5	RIENTRO	SI	NO	SI	30 giorni	sì, 15 mensilità
Licenziamento per giusta causa quando non ricorrono gli estremi del licenziamento	NO	1 mensilità per ogni anno di servizio	3	12	NO	NO	NO	-	NO
Licenziamento per giusta causa per insussistenza del fatto materiale	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	-	NO
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo quando non ricorrono gli estremi del licenziamento	NO	1 mensilità per ogni anno di servizio	3	12	NO	NO	NO	-	NO
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo per insussistenza del fatto materiale	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	-	NO
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo quando non ricorrono gli estremi del licenziamento	NO	1 mensilità per ogni anno di servizio	3	12	NO	NO	NO	-	NO
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo per insussistenza del fatto materiale	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	-	NO
Licenziamento senza l'indicazione dei motivi per mancanza del motivo	NO	0,5 mensilità per ogni anno di servizio	1	6	NO	NO	NO	-	NO
Licenziamento disciplinare per mancanza della procedura ex art.7 L.300/1970	NO	0,5 mensilità per ogni anno di servizio	1	6	NO	NO	NO	-	NO

	Art. 9 - D.lgs. n. 23/2015
	Art. 9 - D.lgs. n. 23/2015
	Art. 9 - D.lgs. n. 23/2015
	Art. 9 - D.lgs. n. 23/2015

La conciliazione preventiva NEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI DOPO IL JOBS ACT

Si aggiunge un ulteriore contributo al percorso sui licenziamenti individuali, sospesi tra Riforma Fornero e Jobs Act, che affronta proprio il nuovo art. 6 del D.lgs. n. 23 del 2015 sull'offerta di conciliazione che il datore di lavoro può avanzare nei confronti del lavoratore al fine di arginare il ricorso allo strumento giudiziario per risolvere l'impugnazione di licenziamenti.

L'art. 6 del D.lgs. n. 23/2015 (attuativo del c.d. "Jobs Act") ha introdotto una nuova modalità di conciliazione preventiva, finalizzata alla risoluzione delle controversie aventi ad oggetto le impugnative di licenziamenti di lavoratori assunti in regime di "tutele crescenti", quindi dalla data di entrata in vigore del summenzionato D.lgs. n. 23/2015, ossia il 07/03/2015.

Il datore di lavoro, entro i termini di impugnazione stragiudiziale (60 giorni dalla ricezione della comunicazione scritta del licenziamento), oggi può offrire al lavoratore un importo, erogabile solo a mezzo di assegno circolare ed esente da tassazione e contribuzione, che, se accettato, determina "l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta".

È bene precisare che questo istituto, "offerta di conciliazione", può riguardare qualsiasi tipologia di licenziamento, anche collettivo, a prescindere dal vizio di cui lo stesso è affetto, e quindi anche i recessi che, in sede giudiziale, potrebbero prevedere una tutela reintegratoria, non essendo ciò espressamente precluso dalla norma; inoltre, poiché l'offerta conciliativa viene effettuata preventivamente, il vizio si configura come mera congettura del lavoratore che resta assorbita una volta che lo stesso rinunci a impugnare il licenziamento.

La conciliazione e, quindi, la consegna dell'assegno circolare, deve avvenire in una delle "sedi protette" previste dall'art. 2113,

co. 4, c.c. e dall'art. 76 del D.lgs. n. 276/2003, ossia le commissioni di conciliazione istituite presso gli Irl, le sedi sindacali, le province, le università, i consigli provinciali dei consulenti del lavoro e gli enti bilaterali, e l'importo che deve essere offerto è predeterminato dal Legislatore.

In fase di conversione del D.L. n. 87/2018 (c.d. "Decreto Dignità"), il Legislatore ha introdotto una modifica a quanto previsto precedentemente: oggi la somma deve essere pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio prestato dal lavoratore licenziato ma, come minimo, a 3 mensilità (non più 2) e, come massimo, a 27 mensilità (non più 18).

Nel caso il datore di lavoro, nel comune in cui ha avuto luogo il licenziamento, non abbia avuto alle sue dipendenze, nei 6 mesi precedenti la data del licenziamento (Corte di Cassazione sentenze n. 7448/1998 e n. 609/2000), più di 15 lavoratori (più di 5 se si tratta di imprenditore agricolo) considerando tutte le unità produttive non autonome dal punto di vista tecnico e amministrativo, e nemmeno più di 60 dipendenti nel territorio nazionale, l'importo dell'assegno di conciliazione va dimezzato, e non può superare il limite massimo di 6 mensilità.

Relativamente ai risvolti applicativi, l'esenzione Irpef vale limitatamente alle somme offerte che trovano ragione nel rigido rapporto di una (o mezza) mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio, quindi non opera per somme diverse o eccedenti. Infatti, rispetto alle originarie formulazioni sot-

LA CONCILIAZIONE PREVENTIVA NEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI DOPO IL JOBS ACT

toposte al parere parlamentare, nella stesura definitiva del D.lgs n. 23/2015 è stato aggiunto un ultimo inciso al comma 1 dell'art. 6: *“le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario”*. Quindi è possibile conciliare anche altro, purché non si pretenda di ottenere per tali somme il medesimo sconto fiscale.

Ai fini della semplificazione, quindi, si è preteso che questa procedura conciliativa fosse pienamente valida anche per comporre le ulteriori questioni controverse, tanto in funzione di specifiche transazioni quanto in esito a reciproche rinunce. Ne consegue che, attraverso una sola soluzione pacificatoria, le parti possono raggiungere una intesa *omnibus*, purché il lavoratore abbia la consapevolezza dei diversi termini e dei singoli aspetti dell'intesa, con particolare riferimento al carattere definitivo della soluzione data alle questioni poste e, conseguentemente, alla inoppugnabilità della conciliazione compositiva, *ex art. 2113, co. 4, c.c.*

Ovviamente le somme da corrispondere al lavoratore a titoli differenti devono essere opportunamente evidenziate in modo distinto e separato, affinché nel verbale di conciliazione si possano agevolmente distinguere le somme destinate a definire controversie attinenti a crediti vantati dal lavoratore in costanza del rapporto di lavoro, o in forza della cessazione dello stesso, da quelle erogate in ragione della risoluzione del rapporto di lavoro e della rinuncia da parte del lavoratore di impugnare il licenziamento, che godranno dell'esenzione contributiva e fiscale.

Il Ministero del lavoro, con l'interpello n. 13/2015 avanzato dalla Cisl, ha fornito una precisazione in merito all'indennità di disoccupazione (Naspi) destinata ai lavoratori dipendenti che perdono involontariamente il lavoro. In particolare, è stato chiarito che il sostegno economico è concesso sia in caso di licenziamento per motivi disciplinari, sia in caso di accettazione dell'offerta di conciliazione in esame; in entrambi i casi, infatti, non può parlarsi di disoccupazione volontaria e, quindi, al lavoratore non può essere negato il diritto di ricevere l'indennità di disoccupazione.

Relativamente al parametro con cui quantificare l'ammontare delle somme che devono essere offerte, nell'originaria stesura del D.lgs. n. 23/2015 esso consisteva in *«una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto»*. Come in altre parti del decreto, tale formula è stata così modificata: *«una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto»*. Il riferimento è evidentemente all'art. 2120, co. 2, c.c., che rimette alla contrattazione collettiva la determinazione della retribuzione utile al calcolo del Tfr.

Tale norma, sebbene roduta dalla giurisprudenza, riserva ancora diversi dubbi interpretativi circa gli elementi retributivi computabili, la non occasionalità dei compensi, i rimborsi spese, ecc.; incertezza particolarmente insidiosa in questo contesto, perché le parti potrebbero avere un comune interesse a incrementare l'importo della retribuzione presa come parametro, per esempio inserendo altre poste oggetto di transazione, per godere dell'esenzione fiscale, senza che sia chiaro quali siano i relativi poteri di verifica demandati all'organo innanzi al quale si realizza la conciliazione.

Un altro risvolto da considerare è quello dell'effetto della conciliazione che, come scritto, si concretizza nell'estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento e nella rinuncia all'impugnazione del licenziamento medesimo da parte del lavoratore, anche se già avanzata.

Come sappiamo, la conciliazione deve avvenire in una sede protetta per far sì che l'effetto della rinuncia all'impugnazione si realizzi, nonostante per la giurisprudenza il diritto di impugnare il licenziamento sia estraneo all'applicabilità dell'art. 2113 c.c., e ciò ci induce a pensare che questo tipo di conciliazione possa costituire oggetto di interesse anche per altri soggetti, per esempio

►



LA CONCILIAZIONE PREVENTIVA NEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI DOPO IL JOBS ACT

per l'amministrazione finanziaria. Infatti, nel caso risultasse non conforme alle regole che permettono lo sconto fiscale, essa potrebbe essere invalidata seppur sottoscritta in una sede protetta, e l'Agenzia delle Entrate potrebbe richiedere il pagamento delle imposte, ed eventualmente anche delle sanzioni, calcolate su quella parte di importo che non poteva godere dello sconto fiscale. Ovviamente, le parti dell'accordo non avranno interesse a impugnare la conciliazione ma, in caso di intervento del "fisco", l'equilibrio economico contrattuale su cui si era basata l'intesa potrebbe venire meno, e la parte che ne risulterà danneggiata molto probabilmente contesterà la validità dell'accordo, invocando la nullità dell'atto perché sottoscritto in violazione palese delle leggi vigenti.

Compito dell'organismo di conciliazione è, pertanto, anche quello di valutare la conformità dell'offerta conciliativa relativamente alla retribuzione considerata come base del calcolo dell'importo dell'assegno, e al periodo di servizio prestato dal lavoratore. Questo non solo nell'interesse di quest'ultimo, ma anche per verificare che le esenzioni fiscali e

contributive siano effettivamente applicabili. Infine, il terzo comma dell'art. 6 del D.lgs. n. 23/2015 prevede che l'attuazione della norma formi oggetto del sistema permanente di monitoraggio e valutazione introdotto dalla c.d. "Riforma del lavoro Fornero" (Legge n. 92/2012), introducendo a tal fine anche un nuovo onere amministrativo a carico dei datori di lavoro, che entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro a seguito di licenziamento devono trasmettere, anche attraverso gli intermediari abilitati e tramite il portale cliclavoro.it, la "comunicazione offerta di conciliazione" (aggiuntiva rispetto all'UniLav da inviare al Centro per l'Impiego competente entro i 5 giorni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro), indicando tutti i dati del rapporto di lavoro e delle parti, la data e la sede della conciliazione, se la conciliazione ha avuto esito positivo, ossia se il lavoratore ha accettato l'offerta, e l'importo di quest'ultima. La mancata comunicazione è sanzionata con un importo pecuniario compreso tra i 100 e i 500 euro, onorabile nella misura minima attraverso l'istituto della diffida.

GDPR: GLI DEI SE NE VANNO, GLI ARRABBIATI RESTANO

Dopo tanto rumore caduto dalle sfere celesti, subiti tutti di dogmi purificatori e cristallini degli esperti di alto rango, ecco arrivare sanzioni e perdite. Non sono però, quelle multe vaticinate come una meteora devastante, che avrebbe disseminato povertà e mestizia sul globo terracqueo, azzerando i bilanci aziendali e spargliando povertà, ma qualcosa di inquietante e diverso.

Parto da lontano, precisamente dal sito *GDPR Enforcement Tracker*, che raccoglie costantemente tutte le sanzioni comminate dalle diverse Autorità nazionali che si occupano di protezione dei dati (di seguito anche denominati Garanti, per semplicità, simpatia e maneggevolezza - pur sapendo che trattasi di semplificazione impropria). Qui si trova una evidente prevalenza di sanzioni legate al mancato rispetto dei principi base che regolano il trattamento (artt. 5 e 6 del GDPR) e all'inadeguatezza delle misure tecniche e organizzative poste in essere dai titolari, per garantire un livello di sicurezza adeguato al trattamento effettuato (art. 32). I cari Garanti hanno colpito quelli che si sono presi delle libertà eccessive nella raccolta e nell'utilizzo dei dati, oppure coloro che hanno risparmiato su tecnologie informatiche o formazione. In misura molto meno marcata si trovano sanzioni legate a non conformità o mancata fornitura delle informative per l'interessato (artt. 13 e 14). In pratica si sono quasi completamente disinteressati di tutti gli splendidi documenti prodotti, per concentrarsi sulle questioni reali. Impressione, stupore, imbarazzo, chi se lo sarebbe mai aspettato, abbiamo prodotto fogli così belli ed eleganti e questi non ci fanno caso? Abbiamo inviato i nostri preziosi manufatti *privacy* a ogni angolo

della terra e a chiunque avesse una casella di posta elettronica, abbiamo ordinatamente e coscientemente chiesto di porre firme ovunque e questi signori ci puniscono? Tra l'altro ci accusano anche di aver indotto il buon uomo (evito il femminile perché spesso ha un significato da lupanare, non ho mai capito perché) a un assenso in sudditanza oppure, di avergli dato spiegazioni e risposte in stile Conte Mascetti. Ebbene sì, a oggi le sanzioni, in certi casi anche consistenti, sono andate a chi ha finto o ha sottovalutato, non a quelli che non hanno prodotto documenti.

SI PUÒ ANCHE SBAGLIARE

Nella seconda riga di questo articolo si parlava anche di perdite. Tralasciamo la solita questione delle truffe informatiche (tanto non ci crede nessuno, finché non ci si trova costretti a mercanteggiare un etto e mezzo di *bitcoin* o a pregare un tecnico informatico di tornare dalla gita a Gardaland, per riuscire a lavorare con un *computer*) e concentriamoci sui giudici di pace.

C'era una volta un'azienda di *marketing* che si occupava di elettromedicali. In questa compagine operava un *management* preciso e orientato che si avvaleva di un paio di consulenti fidati per l'adeguamento al GDPR. Fecero l'analisi dei rischi, scrissero i regolamenti ed erogarono la formazione. Prepararono le informative, le nomine (discutendo amabilmente con coloro che portavano contestazioni in punta di diritto o in brodo d'ignoranza, quello di giuggiole era finito, probabilmente) e il Registro dei trattamenti. Crearono anche un documento di valutazione d'impatto (DPIA) per il trattamento dei dati sensibili relativi alle patologie dei clienti. Tutto molto bello, però decisero di optare ►

GDPR: GLI DEI SE NE VANNO, GLI ARRABBIATI RESTANO

per la pseudonimizzazione e l'anonimizzazione di tali dati particolari, in parole straccione (molto più che povere) si tennero tutti i dati sanitari ma completamente staccati dalle persone, senza possibilità di identificazione e ricollegamento dei dati all'umano. Un furbastro, aiutato da un manutengolo di lungo corso, chiese alla suddetta azienda informazioni in merito ai propri dati sanitari e la loro eventuale cancellazione. Forti di cotanto lavoro, gli sventurati risposero che i dati erano entrati ma, essendo anonimizzati, non potevano venire ricondotti alla persona né, tantomeno, cancellati. Risparmio i particolari e giungo al dunque: il giudice di pace ha disposto il pagamento di qualche migliaio di euro per danno alla persona (nonché al pagamento delle spese legali) per aver leso il suo diritto

all'oblio, tra l'altro portando le sue ragioni tramite un misto di articoli del GDPR incongrui e del Codice *privacy* abrogati.

Abbiamo sbagliato? Sarebbe stato meglio consigliare una bella distruzione massiva e certificata, facile da spiegare e da dimostrare con un foglio di carta timbrato e firmato; perché fare affidamento su cultura e competenza a volte è rischioso? Mah, vedremo cosa ci dirà l'appello.

Al di là del merito, chiudo questo articolo e l'anno solare con la storia di cui sopra per inquadrare la situazione nella sua realtà: per evitare sanzioni e furberie è meglio pensare e agire piuttosto che produrre oggetti perfetti e mirabili da conservare in un faldone.

P.S. Per chi se li fosse persi, quelli del titolo sono gli Area.

**STEFANO MALANDRINI SI OCCUPA DI RIPOSI
COMPENSATIVI E IPOTESI DI GESTIONE “DECENTRATA”**

Come adattare la gestione dei riposi compensativi ALLE NECESSITÀ AZIENDALI*

L'Autore, con questo contributo, suggerisce alcune soluzioni operative finalizzate ad adattare la gestione dei riposi compensativi ad un maggiore soddisfacimento delle necessità aziendali - in termini di flessibilità e competitività - e dei lavoratori, tenendo conto sia della indeterminatezza del dettato legale sia della esigua modificabilità delle disposizioni contrattuali nazionali.

IL QUADRO NORMATIVO

La regolamentazione legale e contrattuale degli orari di lavoro prevede la riduzione del tempo effettivo di esecuzione rispetto al tempo teorico e retribuito: pause giornaliere¹, periodi di ferie², permessi retribuiti per riduzione di orario di lavoro³, giorni festivi⁴, permessi per *ex festività*⁵.

Queste assenze, oltre a comportare il diritto ad un trattamento retributivo, rientrano generalmente nel conteggio dell'orario normale di lavoro.

Al contrario, altre tipologie di assenze non alterano il suddetto rapporto, in quanto controbilanciate da corrispondenti periodi di maggiore lavoro.

In questo caso l'orario normale viene variato provvisoriamente, in incremento o in riduzione, fino ad un recupero orario che ristabilisce l'equilibrio iniziale.

Appartengono a tale dinamica:

- la c.d. **flessibilità oraria**, che interviene sull'orario ordinario di lavoro per situazioni organizzative particolari;
- la c.d. **banca ore**, che interviene sull'orario straordinario di lavoro;

- l'**orario pluriperiodale** strutturale, che rappresenta una articolazione ultrasettimanale dell'orario ordinario di lavoro per esigenze organizzative strutturali.

SOLUZIONI DEROGATORIE

I tre istituti citati sono tutti contraddistinti da un forte rigore gestionale e, nel caso della flessibilità e della banca ore, anche da incrementi di costo del lavoro.

Il loro utilizzo può quindi risultare poco appetibile per le imprese, sempre più propense ad ampliare l'elasticità dei tempi di lavoro.

Le criticità, palesi, sono le seguenti:

- esigenza di programmazione e/o di esame congiunto/condivisione sindacale dei periodi di incremento/riduzione di orario nonché l'eventuale carattere collettivo della relativa gestione (flessibilità di orario e orario pluriperiodale);
- maggiorazioni economiche per il lavoro straordinario (banca ore e flessibilità di orario non compensate da recuperi).

Appare pertanto imprescindibile, e incalzante, la ricerca di soluzioni alternative attraverso *pattuizioni individuali* modificative, purché di miglior favore rispetto al Ccnl, risultando in caso contrario nulle *ex art. 2077*, comma 2, c.c. o, in alternativa, attraverso *accordi aziendali adattativi* con le modalità previste dai Ccnl stessi e/o dall'A.I. del 28 giugno 2011, nei limiti di legge o in deroga agli stessi in applicazione dell'art. 8, D.l. n. 138 del 13 agosto 2011.

In particolare, sembrano concretizzabili le seguenti ipotesi organizzative:

- a) **Accordi individuali, anche plurimi,** ►

* Sintesi dell'articolo pubblicato in D&PL, 37/2019, pagg. 2271 ss. dal titolo *La gestione dei riposi compensativi*.

1. Art. 8, D.lgs. n. 66 del 8 aprile 2003.

2. Art. 10, D.lgs. n. 66 del 8 aprile 2003.

3. Accordo Governo-Parti sociali del 22 gennaio 1983 e successive discipline di Ccnl.

4. Legge n. 260 del 27 maggio 1949.

5. Art. 1, Legge n. 54 del 5 marzo 1977 e successive discipline di Ccnl.

COME ADATTARE LA GESTIONE DEI RIPOSI COMPENSATIVI ALLE NECESSITÀ AZIENDALI

per particolari articolazioni dell'orario infrasettimanale anche limitatamente ad alcuni reparti/uffici aziendali.

Non esiste alcun vincolo *diretto* alla distribuzione dell'orario ordinario di lavoro, per cui se nel Ccnl non è prevista alcuna disposizione oppure se la formula alternativa del datore di lavoro è migliorativa per il lavoratore (ad esempio in quanto soddisfa un'esigenza di conciliazione tra tempi di lavoro e/o di vita familiare) può essere pattuita legittimamente. È quindi opportuno intercettare e comprovare la circostanza di miglior favore che consente la deroga individuale all'eventuale previsione contrattuale collettiva, procedendo con la formalizzazione dell'interesse del lavoratore (ad es. raccogliendo la sua richiesta, scritta e motivata, di articolazione oraria utile a soddisfare un'esigenza personale) e/o con un accordo che preveda una sorta di compensazione (una maggiorazione retributiva per le ore non corrispondenti a quelle previste dal Ccnl, l'accantonamento di riposi compensativi, un servizio di *welfare*, ecc.) che il lavoratore dichiari soddisfacente.

b) **Flessibilità con articolazione individuale dei recuperi compensativi.**

Occorre a tal fine, se non già ammessa dal Ccnl, una intesa aziendale adattativa che, trasformando da collettiva ad individuale la gestione della flessibilità regolamentata dal Ccnl, rispetti le condizioni e le modalità procedurali dettate dalle due sopracitate norme derogatorie (interconfederale e legale)⁶.

Se:

- il regime delle maggiorazioni, concordato individualmente, risulta corrispondente o superiore a quello previsto dal Ccnl;
- non si eccedono i quantitativi di variazione oraria in regime di flessibilità collettiva previsti dal Ccnl;
- la soluzione è di miglior favore per il lavoratore (ad es. richiesta dal medesimo per soddisfare esigenze personali di orario);
- i recuperi vengono applicati o monetizza-

ti integralmente;

- in caso di monetizzazione nonché nell'ipotesi di trascinarsi oltre l'anno, si rispetta la disciplina legale e contrattuale del lavoro straordinario, la difformità rispetto alla disciplina di Ccnl si ridurrebbe solo al carattere individuale della rimodulazione oraria, senza che ne scaturiscano inadempiimenti retributivi, omissioni contributive o rischi per la sicurezza del lavoro.

c) **Banca ore individuale.**

Analogamente a quanto indicato in riferimento alla "flessibilità" sono certamente realizzabili, alle stesse condizioni e con le medesime finalità e accorgimenti operativi, accordi sindacali aziendali introduttivi delle soluzioni modificative delle discipline di Ccnl, se ritenute troppo inflessibili.

In aggiunta è possibile vagliare il ricorso a pattuizioni individuali, purché venga riconosciuta la maggiorazione di Ccnl per il lavoro straordinario, non si eccedano i quantitativi previsti per la gestione collettiva, risulti complessivamente una situazione di miglior favore per il prestatore di lavoro.

In più si potrebbe considerare anche la possibilità di permutare la percentuale di maggiorazione prevista dal Ccnl in un incremento percentuale del riposo accantonato qualora ritenuto utile (derivandone però una minore contribuzione all'Inps).

In ragione del complesso quadro normativo appena descritto, l'Autore - lungi dal proporre una mera "aziendalizzazione" del diritto del lavoro - conclude sottolineando come ogni potenziale soluzione necessiti non solo di una notevole cautela operativa ma soprattutto di un confronto preliminare con i servizi di vigilanza dell'Ispettorato del Lavoro e dell'Inps, al fine di prevenire il più possibile contestazioni e contenziosi, rientrando tale ambito di intervento nelle funzioni loro assegnate⁷ in quanto portatori di un interesse di natura pubblicistica legittimante l'azione di nullità del contratto *ex art.* 1421 c.c..

6. L'art. 7 della disciplina interconfederale prevede infatti che i contratti aziendali, al fine di gestire situazioni di crisi o supportare piani significativi di investimento, possano "definire intese modificative

con riferimento agli istituti del Contratto collettivo nazionale che disciplinano (...) gli orari", analogamente a quanto disposto dall'art. 2 del Decreto, per il quale i contratti "di prossimità" in deroga an-

che alle norme di legge hanno facoltà di intervenire "in riferimento ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile" e "alla disciplina dell'orario di lavoro". 7. Art.6, D.lgs.n.124/2004.



2019: UN ANNO DI PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE DALL'ORDINE DI MILANO

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

Anche l'anno 2019 si è caratterizzato per la vivacità dell'attività, curata dalla Sezione Semplificazione del Centro Studi e Ricerche, di studio del diritto del lavoro tesa alla individuazione e formulazione di soluzioni e/o spunti interpretativi per dirimere questioni controverse di diritto o di non facile applicazione (ma fonte di sicuro contenzioso). La tabella sinte-

tica che segue intende riproporre gli argomenti trattati nell'anno corredati da un breve e non esaustivo riepilogo delle proposte avanzate. I singoli articoli possono essere scaricati attraverso *link* ipertestuali. Chiude l'anno il contributo nel presente numero della Rivista di Valentina Curatolo e Loredana Salis sul tema degli avvisi bonari.

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ GENNAIO 2019 Ancora INPS: garantire una corretta gestione delle richieste di Daniela Stochino, e Valentina Curatolo, Consulenti del lavoro in Milano</p>	GESTIONE DEL DURC	Sei proposte – ad integrazione di quanto proposto a novembre 2018 - per migliorare la gestione del Durc: trattasi di interventi anche “minimi”, ma con i quali si potrebbero superare alcuni “ostacoli” burocratici di sicuro peso per le aziende.
<p>◆ FEBBRAIO 2019 Lul telematico: abrogazione e rinascita di Roberta Simone, Consulente del lavoro in Milano</p>	LUL TELEMATICO	Si propone una veste più funzionale al Lul telematico con un obiettivo concretamente individuato e con il minor aggravio possibile a carico del datore di lavoro: l'idea è quella di integrare i dati del Lul nell'attuale Uniemens che consentirebbe di semplificare adempimenti quali la dichiarazione 770 e l'autoliquidazione Inail.
<p>◆ MARZO 2019 Il welfare aziendale: prospettive in evoluzione di Andrea Asnaghi, Consulente del lavoro in Paderno Dugnano (MI)</p>	WELFARE AZIENDALE: ASPETTI FISCALI	Si propone di apportare modifiche al Tuir (artt. 51 e 100) nel senso di: 1) Aumentare l'importo dei buoni pasto ad euro 9 giornalieri, tutti elettronici 2) Aumentare l'importo dei beni e servizi esenti ad euro 450 annui. Escludere da detto <i>plafond</i> i beni e servizi di cui al comma 4, dell'art. 51 Tuir già oggetto di tassazione convenzionale. 3) Inserire nelle esenzioni anche i servizi di <i>time-saving</i> o quelli volti a favorire la conciliazione vita-lavoro. 4) Ripristinare l'esenzione - abolita dal 2008 - per sussidi erogati dal datore di lavoro a fronte di rilevanti esigenze personali, lutti o disgrazie che investono il lavoratore e la sua famiglia.
<p>◆ APRILE 2019 Addizionali regionali e comunali: semplificazione possibile di Roberta Simone, Consulente del lavoro in Milano</p>	LE CRITICITÀ LEGATE AL PRELIEVO DELLE ADDIZIONALI REGIONALI E COMUNALI	Si propone di calcolare l'importo dell'addizionale regionale e dell'addizionale comunale applicando l'aliquota sull'imponibile fiscale mensile e trattenendo subito il relativo importo. La valorizzazione e trattenuta delle addizionali regionali e comunali non avverrebbe più in sede di conguaglio o a rate nei mesi successivi ma ogni mese, analogamente a quanto avviene per la liquidazione dell'Irpef.
<p>◆ MAGGIO 2019 La Pubblica Amministrazione che sbaglia ... paghi! di Andrea Asnaghi, Consulente del lavoro in Paderno Dugnano (MI)</p>	LE CONSEGUENZE DERIVANTI DA UN COMPORTAMENTO INESATTO DELLA P.A. - QUALE TUTELA PER IL CONTRIBUENTE	Si propone una norma del seguente tenore: “Quando una Pubblica Amministrazione emette un atto palesemente errato, per evidente e grave inefficienza o per grave difetto di motivazione, che richieda un ricorso o un'istanza a cura dell'utente o contribuente, l'Amministrazione emittente è tenuta a rimborsare a ciascun utente ricorrente un importo di euro 50,00, salvo il maggior danno subito da determinarsi in sede giudiziale. Il rimborso può avvenire, su istanza dell'utente, anche formulata direttamente in sede di ricorso o di istanza principale, con compensazione dei crediti vantati nei confronti dell'utente dalla medesima Amministrazione oppure con versamento da effettuarsi entro 30 giorni dalla definizione dell'atto amministrativo mediante bonifico o vaglia sul conto indicato dall'utente”.



2019: UN ANNO DI PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE DALL'ORDINE DI MILANO

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ GIUGNO 2019</p> <p>Categorie protette: una norma obsoleta che va abrogata (o meglio riformata)</p> <p>di Valentina Curatolo Consulente del lavoro in Milano</p>	<p>ATTUALITÀ DELLA LEGGE SUL COLLOCAMENTO MIRATO E SULLE CATEGORIE PROTETTE - LA QUESTIONE DELLA OTTEMPERANZA DEL DATORE DI LAVORO ALLA NORMATIVA</p>	<p>Si propone di</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Intervenire sull'attuale impianto di legge che regola le "categorie protette" per renderlo attuale rispetto al mutato contesto delle origini 2) E che al contempo sia in grado di dare uniformità di comportamento agli Uffici pubblici coinvolti nella applicazione della normativa.
<p>◆ LUGLIO 2019</p> <p>Salario minimo legale: proposte de iure condendo</p> <p>di Andrea Asnaghi, Consulente del lavoro in Paderno Dugnano (MI)</p>	<p>SALARIO MINIMO LEGALE ALLO STUDIO DEL PARLAMENTO E DELLE FORZE POLITICHE</p>	<p>Definizione di proposte per "sanare" il tema del "salario minimo legale" viziato da tre aspetti profondamente connessi alle peculiarità italiane:</p> <ul style="list-style-type: none"> - un pesante costo del lavoro, sia come pressione fiscale che come oneri contributivi e gestionali; - una tendenza diffusa all'elusione con effetto di <i>dumping</i> nel senso di alterazione della concorrenza - una strutturazione della retribuzione non lineare dove, in particolare, la retribuzione differita rischia di avere una peculiare incidenza.
<p>◆ AGOSTO 2019</p> <p>L'audizione del lavoratore nell'ambito di un provvedimento disciplinare: correggiamo un'assurda esclusiva</p> <p>di Alberto Borella, Consulente del lavoro in Chiavenna (SO)</p>	<p>SANZIONI DISCIPLINARI: ART. 7 ST. LAV. - ASSISTENZA AL LAVORATORE NELLA FASE DI DIFESA</p>	<p>Si propone di modificare il terzo comma dell'articolo 7 - rubricato Sanzioni disciplinari - della Legge n. 300 del 1970, mutuando quanto già previsto all'ultimo periodo del sesto comma dell'art. 2103 del codice civile: <i>Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.</i></p>
<p>◆ SETTEMBRE 2019</p> <p>Inail e gli infortuni: il datore di lavoro può avere voce in capitolo o deve solamente pagare come Pantalone?</p> <p>di Andrea Asnaghi, Consulente del lavoro in Paderno Dugnano (MI)</p>	<p>RICORSO DEL DATORE DI LAVORO CONTRO LA DEFINIZIONE DI INFORTUNIO O DI MALATTIA PROFESSIONALE</p>	<p>Si propone di aggiungere un articolo al D.P.R. n. 1124/1965 che reciti: <i>"Contro la definizione di infortunio o malattia professionale, il datore di lavoro può ricorrere comunicando all'Istituto i motivi per i quali non ritiene giustificabile il provvedimento adottato dall'Istituto. Si applicano a tal fine le medesime modalità, facoltà e tempistiche dell'art. 104."</i></p>
<p>◆ OTTOBRE 2019</p> <p>Il tempo determinato ... con una memoria a tempo indeterminato?</p> <p>di Andrea Asnaghi, Consulente del lavoro in Paderno Dugnano (MI)</p>	<p>IL CONTRATTO A TERMINE DOPO IL DECRETO DIGNITÀ (LA QUESTIONE DEL LIMITE TEMPORALE ALLA CONSIDERAZIONE A RITORSO DEI TEMPI DETERMINATI)</p>	<p>Prevedere all'interno della disciplina sul lavoro a termine così come risulta dopo l'intervento ad opera del Decreto Dignità del 2018, quanto segue: <i>"Ai fini del periodo complessivo del tempo determinato come stabilito dal presente Capo, nonché del computo delle proroghe e della considerazione dei rinnovi, non si tiene conto dei rapporti a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato la cui cessazione sia intervenuta oltre cinque anni prima della nuova assunzione a termine"</i>.</p>
<p>◆ NOVEMBRE 2019</p> <p>Il meccanismo di controllo degli appalti: un'asseverazione allunga la vita (ma solo ai corretti)</p> <p>di Andrea Asnaghi, Consulente del lavoro in Paderno Dugnano (MI)</p>	<p>ASSEVERAZIONE IN CASO DI APPALTO</p>	<p>Previsione di controlli preventivi in caso di appalto: la proposta (già nota) di asseverazione del Csr di Milano e l'esclusione della responsabilità solidale alla luce degli interventi legislativi dell'autunno 2019.</p>
<p>◆ DICEMBRE 2019</p> <p>Il rompicapo degli avvisi bonari (soluzioni semplici ad atti complessi)</p> <p>di Valentina Curatolo, Consulente del lavoro in Milano e Loredana Salis, Consulente del Lavoro in Roma e Como (v. a pag. 43 di questa rivista)</p>	<p>AVVISI BONARI</p>	<p>Si suggerisce di utilizzare modalità espositive chiare e schematiche delle somme dovute al fine di meglio individuare l'oggetto della pretesa.</p>





{ HR&ORGANIZZAZIONE

di **FABIO FERRI**
Presidente di una cooperativa
sociale di tipo B
(provincia di Milano)

di **LUCA DI SEVO**
Consulente del Lavoro
in Bollate (Mi)

NUOVE FRONTIERE DEL COLLOCAMENTO MIRATO, in vista dell'invio del prospetto disabili

La Legge n. 68/99 disciplina l'obbligo per le aziende (oltre 15 dipendenti) all'assunzione di personale iscritto nelle liste del Collocamento Mirato.

La Legge è stata oggetto di diverse revisioni (es. *Jobs Act*) e ha un ambito applicativo normato a livello regionale.

Nell'attuale legislatura il Consiglio e la Giunta regionale della Lombardia hanno dedicato spazio e tempo alle misure per la disabilità con *focus* sul Collocamento Mirato.

Nel luglio 2018 è stato pubblicato il *report* "L'inserimento lavorativo dei disabili: ostacoli e opportunità – missione valutativa (ECO17010)", commissionato dal Comitato Paritetico di Controllo e Valutazione e dalla IV Commissione consiliare; in questo contributo, il tema dell'inserimento lavorativo dei disabili è stato analizzato a fondo. Il Consiglio regionale del 18 dicembre 2018 ha approvato all'unanimità un ordine del giorno che impegna la giunta a legiferare per:

- a) ottimizzare l'utilizzo del fondo *ex* L.R. n. 13/2013 a partire dalla misura Dote Lavoro Disabilità;
- b) omogeneizzare su tutto il territorio regionale i contenuti e i parametri delle convenzioni quadro promosse dalle province, al fine di massimizzare e incrementare il loro utilizzo;
- c) incentivare il raccordo tra collocamento mirato e servizi educativi e formativi nelle reti territoriali;
- d) promuovere il tema della responsabilità sociale d'impresa in materia di disabilità e incentivare la presenza della figura del *Disability manager* nelle imprese.

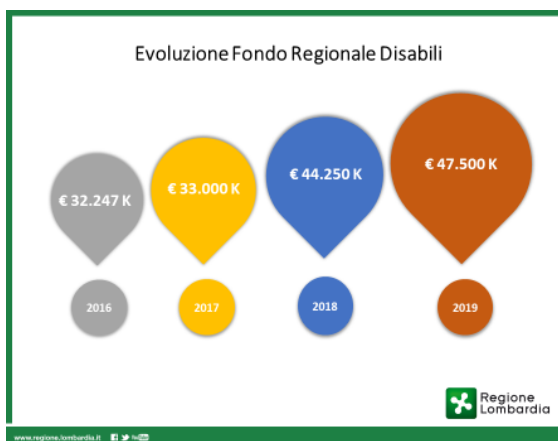
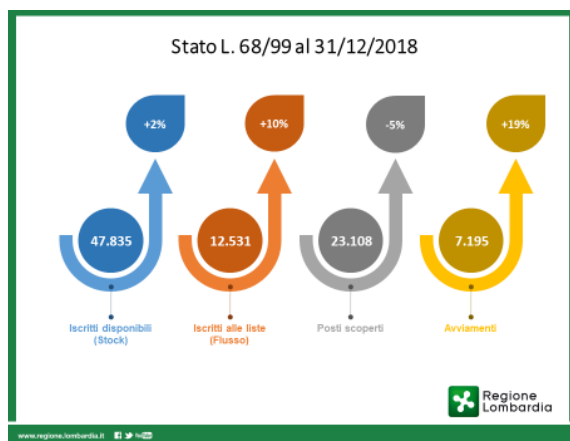
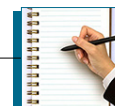
Attraverso il confronto con le parti interessate ("Comitato Disabili") è stata posta attenzione alla destinazione del fondo di cui alla L.R. n. 13/2003 ed alla normativa relativa all'applicazione della n. 68/99, arrivando nel mese di novembre 2019 all'adozione di nuovi metodi di assegnazione dei fondi basati anche sull'efficacia da parte delle province dell'utilizzo degli stessi.

Durante lo stesso percorso nel "Comitato Disabili" è stato affrontato il tema delle convenzioni *ex* art. 14 con l'obiettivo di incrementarne l'uso e di armonizzarne l'applicazione nelle diverse province. Nella seduta del 18/11/19 la giunta di Regione Lombardia ha deliberato (XI/2460) l'approvazione dello schema di convenzione quadro ai sensi dell'art. 14 del D.lgs. n. 276/2003 che (tra le altre novità) amplia la possibilità di convenzionamento da parte delle aziende dal precedente 30% al 50% della quota d'obbligo. La delibera rende anche omogenea sul territorio regionale l'applicazione dello strumento, oggi utilizzato con molte differenze e risultanze.

Infine, rileviamo l'avvio dell'esperienza dei "Promotori 68" che al termine di un lungo *iter* di selezione stanno muovendo i primi passi negli uffici provinciali del collocamento disabili proprio a supporto dell'applicazione della legge contenuta nella loro definizione.

Proviamo qui a delineare lo stato dell'attuazione delle norme, a fornire un'immagine statistica delle dimensioni correlate, a valutare gli importi posti a copertura delle azioni e infine ad esplorare gli strumenti a disposizione delle aziende e il ruolo dei consulenti.





I dati diffusi il 12 novembre 2019 nel “Comitato Disabili” illustrano un volume di iscritti al CM (Collocamento Mirato) in tutta la regione di 47835 persone (+2% su 2018), quantificano in 23108 i posti scoperti nelle aziende (+5%) e in 7195 il numero di avviamenti al lavoro (+19%).

I fondi destinati alle diverse voci di sostegno supporto e sviluppo dell’applicazione della L. n. 68 ammontano nell’anno in corso a 47,5 milioni di euro, registrando una crescita del 50% sul dato del 2016. Ri-

cordiamo che i fondi in questione sono alimentati dagli esoneri concessi alle aziende che rilevano quindi un aumento molto importante: 32mln di euro nel 2016, 33mln di euro nel 2017, 44 mln di euro nel 2018 e 47,5mln di euro nel 2019 (corrispondenti a quasi 6000 esoneri).

Per quanto riguarda il territorio di Città Metropolitana il numero degli iscritti al CM disponibili al lavoro (cioè quelle persone che annualmente rinnovano il proprio stato nelle liste) è di 3945 unità. ➤

Posti di lavoro da riservare alle persone con disabilità (quota di riserva) per classe dimensionale delle imprese in obbligo e posti scoperti 2017 e proiezione 2018

TIPOLOGIA DATORI DI LAVORO	NUMERO DATORI DI LAVORO	N. POSTI DA RISERVARE	INDICE	POSTI SCOPERTI 2017 % SUL TOTALE	POSTI SCOPERTI 2017	DATORI DI LAVORO CON SCOPERTURE 2018	PROIEZIONE POSTI SCOPERTI 2018
PRIVATI							
15 a 35	3596	3596	1,00	12	1512	1532	1532
35 a 50	1224	1762	1,44	6	756	457	658
>50	4251	29087	6,84	78	9828	1535	10503
TOTALE	9071	34445		96	12096	3524	12693

PUBBLICO							
15 a 35	33	33		0	0	n.d.	n.d.
36 a 50	9	16		0	0	n.d.	n.d.
>50	94	3791		4	504	n.d.	n.d.
TOTALE	136	3840		4	504		

TOT complessivo	9207	38285		100	12600	3524	12693
------------------------	-------------	--------------	--	------------	--------------	-------------	--------------





La fotografia delle aziende con le relative scoperture indica in 3524 le imprese che devono ottemperare. Queste si dividono in 1532 tra i 15 e 35 dipendenti con 1 quota d'obbligo, 457 nella fascia 35-50 dipendenti (2 quote d'obbligo) e 1535 per le aziende con oltre 50 dipendenti (7% d'obbligo). Applicando gli indici storici ai volumi attuali stimiamo il numero delle scoperture in circa 12700 posti di cui oltre 10500 nella fascia oltre 50 dipendenti.

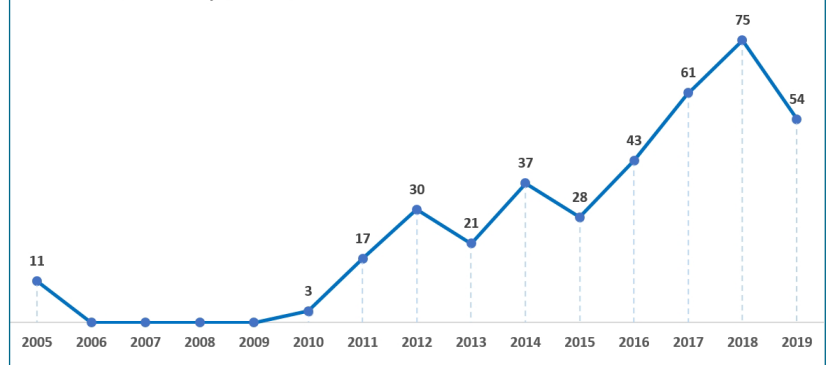
È interessante leggere la crescita delle convenzioni "ex art. 14" registrata nell'ultimo triennio in Città Metropolitana di Milano: si osserva un dato progressivamente in crescita, con un picco nell'ultimo triennio (da 17 convenzioni nel 2011 a 43 nel 2016, 61 nel 2017, 75 nel 2018). Nel primo semestre del 2019 si contano già 54 convenzioni stipulate.

L'analisi proposta ci porta a considerare come sia necessario cambiare visione ed approccio rispetto agli obblighi connessi alla L. n. 68/99. Nel recente passato, abbiamo proposto una nuova modalità di considerare i lavoratori iscritti al CM: si tratta di risorse al pari dei lavoratori provenienti dal collocamento ordinario, per capacità e dignità, utilizzabili in forme e modalità declinabili in ossequio a quanto le normative *ad hoc* propongono. Oggi, riproponiamo la nostra lettura della tematica e sottolineiamo quanto sia elevata l'esigenza di proporre e sviluppare una cultura dell'inclusione a tutto tondo; a questo affianchiamo una lucida analisi della realtà, e quindi del fatto che le istituzioni stanno muovendo passi importanti nel colmare le lacune che da tempo hanno fatto sì che il mancato rispetto delle previsioni normative sul collocamento mirato, non sia stato giustamente monitorato, diffidato, sanzionato.

Le istituzioni preposte stanno mettendo in atto un cambiamento di ruolo: stanno diventando i promotori di una attenta azione di incontro tra domanda e offerta del collocamento mirato.

Un esempio per tutto è l'istituzione dei "Promotori 68", figure che sono destinate ad entrare nelle aziende per finalizzare quanto

Andamento convenzioni articolo 14 negli anni nella Città Metropolitana di Milano



la Legge n. 68/99 prevede.

Dunque, è giunta l'ora di riflettere:

- È ancora tempo di procrastinare l'ottemperanza agli obblighi previsti?
- È ancora conveniente pagare per ottenere l'esonero?
- Oppure è giunto il momento di valutare attentamente le opportunità offerte?
- Non è forse l'ora di capire meglio come funziona l'articolo 14 della L. n. 276/03? E come può essere opportunamente utilizzato (si. v. Sintesi del gennaio 2018)?
- E ancora, non è il caso di prendere coscienza del concetto di inclusione, applicandolo onorevolmente nei luoghi di lavoro?

Sì, noi riteniamo che è veramente giunto il momento di agire.

Le aziende devono adempiere; i consulenti devono supportarle nella scelta degli strumenti da utilizzare.

E a tal proposito, quali sono gli strumenti a disposizione?

La cultura dell'inclusione fa bene all'impresa: crea un *team* più motivato e coeso grazie alla soddisfazione dovuta alla consapevolezza di essere attore attivo e partecipante di un processo inclusivo. Ma se la motivazione non è sufficiente esistono strumenti concreti di supporto: il sistema dotale supporta, nei casi più difficili, l'impresa con contributi *ad hoc* per la formazione continua rivolta sia alla persona svantaggiata che al *team* in cui è inserita. È quindi possibile affidarsi ad un *disability manager* (si v. Sintesi maggio 2019) che opera in azienda per diminuire le pro- ➤





blematicità e favorire la coesione.

L'impresa può anche scegliere di individuare un bisogno interno già esplicitato o da costruire e affidarne la gestione ad una cooperativa di tipo B che svolge la commessa acquisita con l'impiego di una persona iscritta al CM, annoverata a scapito dell'azienda nel prospetto informativo. È il meccanismo virtuoso dell'art. 14 che trasporta l'obbligo con cooperative esperte di inserimento lavorativo e che lo attuano grazie ad una commessa.

Per i più coraggiosi esistono le isole formative con la possibilità di avviare percorsi formativi con contributi di città metropolitana finalizzati a trasferire competenze adeguate a persone iscritte al CM con finalità di assunzione.

Riportiamo i *link* per gli approfondimenti a

• Dote Unica Lavoro:

<http://www.cittametropolitana.mi.it/lavoro/piano-metropolitano-per-loccupazione-dei-disabili/pianoemergo2019.html/piano-emergo2018.html>

• Dote Impresa

<http://www.cittametropolitana.mi.it/lavoro/piano-metropolitano-per-loccupazione-dei-disabili/Dote-Impresa/index.html>

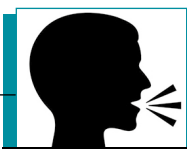
incentivo assunzione disabili D.lgs. n.

151/2015 su [www.inps.it/menu_dichiarazioni_di_responsabilita_del_contribuente\(diresco\)/151-2015](http://www.inps.it/menu_dichiarazioni_di_responsabilita_del_contribuente(diresco)/151-2015).

Anche in questo ambito, la nostra professione può porsi come veicolo di legalità ed al tempo stesso promuovere un'attenzione sociale che offra maggiori possibilità di inclusione a soggetti socialmente deboli o malamente considerati tali.

È necessario dialogare con le aziende, illustrare l'importanza di rispettare gli obblighi di legge, guardando alle notevoli opportunità che si possono utilizzare per accogliere in organico lavoratori iscritti al CM.

Da qualche anno, incontrando diverse cooperative sociali di tipo B particolarmente attente e virtuose, abbiamo avuto modo di conoscere personalmente tutte le dinamiche e le opportunità declinabili. È stato, ed è tutt'ora, un momento formativo personale ed un'opportunità di crescita professionale. Sulla scorta di questa esperienza, ci sentiremmo di proporre ai clienti, specie se in obbligo di ottemperanza, di avvicinarsi al mondo delle cooperative sociali di tipo B, per valutare l'attivazione di percorsi di distacco o di collaborazione.



{ SENZA FILTRO

Rubrica impertinente di **PENSIERI IRRIVERENTI**

L'ARTICOLO 39 DELLA COSTITUZIONE. Un lettera giunta in redazione

Vogliamo questo mese dedicare alla lettera inviataci da un nostro affezionato ed attento lettore la rubrica **Senza filtro**. Una missiva con cui - in termini schietti e a volte ruvidi come piacciono a noi - questo nostro amico, che poi è un amico di tutti, ha inteso dirci la sua sulla tematica trattata in alcuni recenti articoli pubblicati da questa Rivista e che hanno dissertato dell'annoso tema della rappresentatività sindacale.

Egregio Direttore

La voglio ringraziare. Ringraziare davvero di cuore per quello che la Sua rivista ha fatto e sta facendo a mia, seppur indiretta, difesa. Mi riferisco agli ultimi articoli a firma Alberto Borella: **L'incredibile esperienza premorte del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro** (luglio 2019); **L'Ispettorato Nazionale del Lavoro e l'equivalenza dei contratti collettivi. Come farsi del male senza motivo** (ottobre 2019); **La misurazione della rappresentatività secondo Inps, INL, Confindustria e Sindacati: un entusiasmo ingiustificato** (novembre 2019).

La ringrazio per il coraggio dimostrato nel pubblicare questi contributi, nonostante, e me ne dispiaccio, risultino una voce fuori dal coro. Per l'identico motivo mi auguro che riesca a dare spazio anche alla mia di voce che, per colpa di troppi, negli ultimi anni è rimasta inascoltata, al limite del vilipendio.

La ringrazio per aver affrontato il complesso problema della mancanza nel nostro ordinamento di contratti collettivi efficaci *erga omnes* - e della imbarazzante soluzione rappresentata dal concetto di maggior rappresentatività in termini comparativi delle

OO.SS. - senza addossare, come si fa a sproposito (lo lasci dire a me che sono parte in causa) la colpa di tale caos all'inattuazione dell'articolo 39 della Costituzione.

Sento dire spesso che la mancata realizzazione della disposizione costituzionale fu strettamente collegata al timore delle OO.SS. che il procedimento di registrazione, i controlli sulla consistenza degli iscritti e soprattutto sulla democraticità della organizzazione sindacale, diventassero, com'era accaduto in epoca fascista, un pericoloso controllo statale sulla vita interna del sindacato. L'articolo 39, si vorrebbe così sostenere, era stato pensato male, da incapaci padri costituenti, quindi meglio accantonarlo, dimenticarselo. Obbligati per tale motivo a cercare una alternativa. Un chiaro e strumentale travisamento dei fatti. O come direste oggi - e mi scuso da subito di un linguaggio che per ruolo e cultura non mi appartiene, ma *quando ce vò, ce vò* - balle, balle, ed ancora balle. In realtà vi fu - e questa è storia - una forte opposizione della Cisl (allora legata alla Democrazia Cristiana, partito di maggioranza) a questo meccanismo. Essendo infatti la Cisl fortemente minoritaria rispetto alla Cgil (legata ai partiti di sinistra), un procedimento di contrattazione basato sul principio della "proporzionalità" della rappresentanza negoziale (di cui caro Direttore Le dirò più oltre) avrebbe consacrato la posizione di maggior forza della antagonista Cgil. Se qualcuno si prendesse la briga di leggere il libro **Diritto Sindacale** (edito da Cacucci Editore) di un luminaire del diritto del lavoro quale fu Gino Giugni probabilmente la smetterebbe di addossare certe responsabilità al sottoscritto.

La ringrazio per aver fatto chiarezza sul reale problema che riveste l'odierna dinamica contrattuale, che è non di certo la mancata attuazione dell'articolo 39 della nostra Costituzione.

Parlo della stupida, cieca insistenza con cui si percorre la strada della rappresentatività comparata dei contratti collettivi di diritto comune al fine di renderli giuridicamente rilevanti, seppur (per il momento) solo in specifici ambiti: minimali contributivi, accesso a benefici normativi e contributivi, stipula dei contratti di prossimità, deroghe alle norme di legge. Una pia illusione, l'inseguimento di una chimera o meglio ancora la ricerca de "l'isola che non c'è" per richiamare un passaggio dell'autore degli articoli sopra citati.

La ringrazio per aver evidenziato i problemi, non solo giuridici ma anche tecnici, che nascerebbero dalla misurazione della rappresentatività sindacale come è stata concepita. Riconoscerla di anno in anno sulla base di parametri riferiti all'anno precedente è un'idea che non può che esser stata parloria da chi la Costituzione, non solo non l'ha mai letta, ma non ne ha neppure inteso il senso di giustizia, di legalità e di equilibrio che l'hanno ispirata.

Ma a dire il vero ce l'ho, soprattutto, con coloro che tentano, subdolamente, un colpo alla volta, di far passare un sistema alternativo a quello previsto dalla Carta costituzionale con la storiella della difficoltà di attuazione dell'articolo 39 che sarebbe insita nella sua stessa formulazione.

Ce l'ho con coloro che dimenticano la sentenza della Corte Costituzionale n. 106 del 19 dicembre 1962 con la quale si smascherò (pur non avendo il coraggio di andare fino in fondo) l'*escamotage*, tentato con la Legge Vigorelli, di ottenere illegittimamente l'efficacia *erga omnes* degli accordi collettivi allora vigenti.

Ce l'ho con coloro che oggi ci riprovano. Con coloro che mi sottovalutano e pensano

che io mi possa piegare a questa violenza, rinunciando alla mia funzione di baluardo contro i prevaricatori della Costituzione. Sarò pure vecchio ma combatterò con tutte le mie forze a difesa dei valori con cui e per cui sono nato.

E le dirò di più. Diffido chiunque dal continuare a dipingere l'art. 39 come un articolo pensato male e pertanto inattuabile. La misura è ormai colma e non ci penserò pertanto due volte a sporgere querela per diffamazione.

Ma mi permetta ora - dopo i sinceri ringraziamenti e qualche doverosa tiratina d'orecchie - di dare il mio piccolo, modesto, contributo alla comprensione dell'*affaire* articolo 39 e sua inattuazione. Me lo consenta perché su questo argomento, lo capirà oltre, ho una certa voce in capitolo.

In primis, per una discussione seria, è necessario rileggerci l'art. 39 della Costituzione e ricordare il contesto in cui ebbe la sua genesi. "L'organizzazione sindacale è libera.

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce."

Quello che qui più rileva ed interessa è l'ultimo comma della disposizione con il quale si prevede il meccanismo per cui un contratto collettivo può giungere a vedersi riconosciuta la sua efficacia obbligatoria. Rileggiamolo bene questo passaggio: "*I sindacati ... possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce*". ➤



La Carta costituzionale pone un paletto che oggi i più fanno finta di non vedere. Si dice infatti che i Sindacati che vogliono sottoscrivere un Ccnl con efficacia *erga omnes* non solo devono rispettare la procedura di registrazione ma, soprattutto, dovranno necessariamente intervenire “unitariamente” alla stipula di un unico contratto collettivo per la categoria di riferimento.

Non possono pertanto esistere più contratti collettivi firmati da diverse sigle sindacali per lo stesso settore. Il principio stabilito è limpido: **un solo contratto per ogni categoria professionale.**

Strano che queste cose le debba evidenziare un “vecchietto” come me, ultrasettantenne, e non gli odierni studiosi della materia giuslavoristica. Forse la spiegazione è perché queste cose io le ho vissute in prima persona, sulla mia pelle, lasciato nel mezzo tra coloro che volevano salvaguardare la struttura del sistema corporativo (pur introducendo la novità del diritto alla libertà sindacale) e chi era contrario ad ogni interferenza pubblica nella vita del Sindacato.

Sarà che ancora le rammento le discussioni dei padri costituenti che si accapigliavano su termini, verbi e a volte pure le virgole. Che vi credete che solo oggi volino in aula gli insulti? Certamente, aver vissuto una determinata realtà rende più facile un’analisi critica, ma diamine stiamo parlando di studiosi della materia giuridica, di storici, di costituzionalisti (o presunti tali), mica di quattro ragazzotti su *Facebook!*

Vabbè. Toccherà a me spiegarvi la questione. Non va innanzitutto dimenticato che in sede costituente si era arrivati da un sistema corporativistico di tipo fascista che prevedeva il riconoscimento, per ogni categoria professionale, di un sindacato unico e obbligatorio (chiamato corporazione), inserito nell’organizzazione politico-amministrativa statale e dotato di prerogative consacrate dalla legge (come la rappresentanza legale della categoria, la potestà normativa e tributaria, ecc.). Con l’articolo 39 non si è però voluto stravolgere *in toto* la struttura corporativista

contrattuale e le sue dinamiche, ma ci si è prefissati di liberare quel sistema da un, non più ammissibile, insopportabile e pregnante controllo statale.

Per capire di cosa sto parlando basterebbe rileggere la **Relazione del Presidente della Commissione per la Costituzione Meuccio Ruini che accompagna il Progetto di Costituzione della Repubblica italiana, 1947** che così scriveva illustrando le scelte operate nell’articolo 39:

“Per l’organizzazione sindacale, tra i due estremi dell’assenza d’ogni norma - che ha reso in più casi necessario l’intervento di una legge per rendere obbligatorio il contratto collettivo - e l’opposto e pesante sistema di regolazione minuta e pubblica, a tipo fascista, si è adottato il criterio della libertà senza imposizione di sindacato unico.

Vi è il solo obbligo di registrazione a norma di legge, per i sindacati che intendono partecipare alla stipulazione di contratti collettivi; e questo avviene mediante rappresentanze miste costituite a tal fine e proporzionali per numero agli iscritti nei sindacati registrati.”

Scompare, è vero, nel nuovo ordinamento giuridico la previsione di un sindacato unico. Ma pur prevedendo l’esistenza di più sindacati - e ciò in ossequio al principio della libertà di organizzazione sindacale - viene ugualmente richiesto che la partecipazione alla stipulazione dei contratti collettivi, uno per ogni categoria, avvenisse mediante apposite rappresentanze miste e proporzionali per numero agli iscritti nei sindacati registrati.

Da queste poche righe dovrebbe essere chiaro a tutti che un sistema giuridico alternativo che, bypassando l’indicazione costituzionale, consentisse la stipula da parte di diverse sigle sindacali di una pluralità di contratti collettivi, efficaci *erga omnes*, che disciplinino il medesimo settore - quello che oggi si sta tentando di fare - rischia di essere tacciato di illegittimità costituzionale. Per approfondimenti chiedete pure al mio amico art. 134 della Costituzione; io nasco per occuparmi d’altro.





Oggi, in un sistema contrattuale di diritto comune, registriamo sigle sindacali dei lavoratori che firmano accordi collettivi che si sovrappongono ad altri accordi precedentemente sottoscritti dalle stesse organizzazioni dei lavoratori, ma con altre e diverse organizzazioni datoriali, riguardanti il medesimo settore produttivo.

Tanto per fare un primo esempio il settore autoscuole è regolamentato dal Ccnl Confcommercio Imprese per l'Italia e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil ma anche dal Ccnl Unasca e Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti.

E vogliamo parlare del Ccnl alimentaristi artigiani a firma Confartigianato, Cna, Casa, Clai e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil che ha una sezione dedicata alle aziende non artigiane, quindi al settore industriale, regolato da un contratto collettivo *ad hoc* firmato da una quindicina di sigle datoriali e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil?

E perché no, pure di Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil che hanno sottoscritto due distinti Ccnl con Confcommercio Imprese per l'Italia e con Confesercenti? Ai confini del ridicolo.

L'attuale sistema di rapporti sindacali previsti per la contrattazione collettiva non potrebbe mai sopravvivere ad una attuazione "seria" dell'art. 39 della Costituzione. E forse, dico io, è per questo che nessun Sindacato spinge in tale senso.

Così come risulterebbe illegittimo un sistema che escludesse dalla stipula di un accordo collettivo un sindacato che abbia sì ottenuto la registrazione secondo le norme di legge ma non avesse raggiunto la rappresentatività comparata minima secondo i criteri di quell'imbarazzante Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014.

Ma si può sapere chi cavolo l'ha scritto? Non mi dica che tra costoro c'erano dei giuslavoristi o addirittura dei costituzionalisti!

E a proposito di rappresentatività. Qui andrebbe fatto un inciso: la norma costituzionale parla di mera "registrazione", senza richiedere che il sindacato dimostri il requisito della rappresentatività o, come oggi si discute, della maggior rappresentatività in termini comparativi.

Il grado di rappresentatività rileva solo per la costituzione in termini proporzionali delle previste "rappresentanze miste" e, si deve ritenere, inderogabilmente individuate quali attori necessari proprio dalla disposizione costituzionale.

Per dirla in termini brutali il requisito della rappresentatività non è qualcosa di richiesto dalla nostra Carta Costituzionale per la sottoscrizione di contratti collettivi ad efficacia generale, ma solo per la composizione degli attori contrattuali che tali accordi andranno a sottoscrivere. Sarebbe bene che qualcuno se lo ricordasse prima di spingersi oltre in tema di rappresentatività.

Mi scuso dell'intrusione sulla Sua bellissima Rivista, sempre che Ella - ma non voglio, come si suol dire, tirarla per la giacchetta - ritenga utile ospitare questo mio sfogo.

Ovviamente lo spero vivamente anche perché io ci credo nella nostra Costituzione e vederla maltrattata è, ogni volta, un colpo al cuore.

Lo spero perché quando fu discussa e poi varata la Carta Costituzionale io ero presente e, mi creda, son uno dei pochi che può parlare a ragion veduta.

Con i miei più cordiali saluti.

Il vostro, ancora inattuato

art. 39 Costituzione





{UNA PROPOSTA AL MESE

di VALENTINA CURATOLO
Consulente del Lavoro
in Milano

di LOREDANA SALIS
Consulente del Lavoro
in Roma e Como

IL ROMPICAPO DEGLI AVVISI BONARI (soluzioni semplici ad atti complessi)

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

A quanti di voi sarà capitato di imbattersi in un avviso bonario dell’Inps oppure in un verbale ispettivo dell’Inail nei quali si richiedono debiti e sanzioni a carico delle aziende, senza però che voi, consulenti del lavoro esperti, riuscite a risalire alle cause e alle modalità di calcolo utilizzate dagli Enti per la richiesta dell’indebito (o presunto tale)? Quante ore avete perso nel cercare di ricostruire importi e sanzioni?

A noi del Centro Studi di Milano è successo molte volte (l’ultima proprio questa mattina). L’obiettivo del nostro articolo è duplice: ripercorrere la normativa in vigore e proporre delle soluzioni in linea con i principi in essa contenuti che permettano al contribuente, e al professionista che lo assiste, di leggere e capire con chiarezza la causa e le modalità di calcolo che determinano la pretesa contributiva e sanzionatoria da parte degli Enti. Ma andiamo con ordine.

A decorrere dal 31 maggio 2010, è entrato in vigore il Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, recante “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”. Il Decreto è stato convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122.

Con tale normativa si è voluto fornire l’Inps di uno strumento avente la connotazione di atto esecutivo, al fine di rendere più semplificato, tempestivo ed efficiente il sistema di recupero crediti contributivi.

Il nuovo sistema di riscossione è entrato in vigore a decorrere dal 1° gennaio 2011 e interessa le modalità di recupero di tutti crediti

accertati a partire dalla predetta data, anche di competenza di periodi antecedenti al 2011. L’avviso di addebito è utilizzato come strumento per riscuotere le somme dovute sia a titolo di contributi previdenziali e assistenziali che non sono stati versati alle consuete scadenze, sia per le somme accertate a seguito di interventi ispettivi da parte degli organi di vigilanza.

Il comma 2 dell’art. 30 individua gli elementi che l’avviso di addebito deve contenere, precisando che la loro assenza è causa di nullità dell’avviso emesso.

L’Inps, con la circolare n. 168/2010, indica il contenuto che l’avviso dovrà riportare, con riferimento alla posizione del contribuente e a tutti gli elementi che consentono l’esatta identificazione della pretesa dell’Istituto ed in particolare riscontriamo tra gli altri:

- la tipologia del credito con l’informazione della gestione previdenziale di riferimento e, in caso di crediti derivanti da atto di accertamento dell’Inps o di altri Enti, l’indicazione degli estremi dell’atto e la relativa data di notifica;
- l’anno ed il periodo di riferimento del credito;
- l’importo del credito distinto per singolo periodo e ripartito tra quota capitale, sanzioni e interessi, ove dovuti;
- l’importo totale dei crediti contenuti nell’avviso comprensivi dei compensi del servizio di riscossione.

Alla luce di quanto esposto sopra ci chiediamo dunque se è legittimo l’operato degli Enti che, ad oggi, si limitano a indicare ►





una certa somma a titolo di interessi e sanzioni con la sola distinzione se trattasi di sanzioni per omissione o per evasione senza dettagliare come sono giunti a determinare la relativa somma.

È ciò anche in considerazione del fatto che come previsto dall'art. 7, co. 2, lett. d) del D.l. n. 70/2011 convertito nella Legge n. 106/2011 le disposizioni contenute nello Statuto del contribuente sono applicabili anche alle attività ispettive o di controllo effettuate dagli enti di previdenza ed assistenza. Da tale disposizione nasce quindi il diritto per il contribuente, che si vede notificare una richiesta di pagamento con atto impositivo, che gli vengano riconosciuti i diritti previsti in tale normativa.

Lo Statuto del contribuente, L. n. 212/2000 all'art. 7 prevede inoltre che gli atti dell'amministrazione finanziaria debbano essere motivati secondo quanto stabilito dall'art. 3 della Legge n. 241/90.

Al comma 3, lettera c) del summenzionato art. 7 dello Statuto del contribuente, è prescritto che *sul titolo esecutivo* (quale è l'avviso di addebito *N.d.A.*) *va riportato il riferimento all'eventuale precedente atto di accertamento ovvero, in mancanza, la motivazione della pretesa tributaria.*

Sulla base di tale disposizione possiamo dire che la motivazione della pretesa tributaria (contributiva) è elemento essenziale dell'avviso di addebito.

Cosa si intende per motivazione?

Tutti gli elementi che formano una pretesa creditoria, e che confluiscono in un avviso di addebito costituiscono la motivazione dello stesso atto.

La motivazione è anche un obbligo di trasparenza nei confronti del cittadino che, in questo modo, non soggiace a una pretesa

arbitraria della pubblica amministrazione.

La Cassazione con la sentenza n. 18385/2005¹, afferma che la PA in persona dell'Ente impositore, ha sempre l'obbligo di specificare in modo chiaro le ragioni dell'iscrizione a ruolo dell'importo preteso, in modo da consentire al contribuente di esercitare in modo pieno il proprio diritto di difesa.

Conforme è poi una recente ordinanza della Cassazione² che prevede che se la cartella non riporta dettagliatamente il calcolo degli interessi sul debito preteso, la cartella è da ritenersi nulla in quanto non permette al contribuente un controllo sulla correttezza dei conteggi e di conseguenza non permette una adeguata difesa. Non rileva il fatto che i calcoli di interessi e sanzioni siano predeterminati dalla legge che il contribuente può autonomamente andare a consultare. La sentenza in esame specifica una ulteriore conseguenza: la mancanza dell'esplicitazione del calcolo determina l'annullamento dell'intera cartella e non solo della parte degli interessi. Da quanto sopra è ormai chiaro che la giurisprudenza è orientata nel senso di ritenere sussistente il difetto di motivazione della cartella ove non viene chiarito attraverso quali criteri sono stati determinati gli interessi richiesti. La conseguenza è la nullità dell'intera cartella che contiene solo la cifra globale degli stessi, senza l'indicazione del procedimento di calcolo e delle aliquote prese a base delle singole annualità. La cartella di pagamento degli interessi maturati su un debito tributario deve essere sempre motivata; non rileva neanche che il debito sia stato riconosciuto in una sentenza passata in giudicato, considerato che il contribuente deve essere opportunamente messo in grado di verificare la correttezza del calcolo degli interessi a lui imputati. ➤

1. Cass., sent. n. 18385/2005: "...l'ente impositore ha sempre l'obbligo di chiarire nella cartella esattoriale, sia pure succintamente, le ragioni - intese come indicazione sia della mera causale che della motivazione vera e propria - dell'iscrizione a ruolo dell'importo preteso, in modo da consentire al contribuente un non eccessivamente difficoltoso esercizio del diritto di difesa "atteso che alla cartella di pagamento devono ritenersi comunque applicabili i principi di ordine generale in-

dicati per ogni provvedimento amministrativo dall'art. 3 della L. 7 agosto 1990, n. 241, e successivamente recepiti, per la materia tributaria, dall'art. 7 della L. 27 luglio 2000, n. 212, ponendosi una diversa interpretazione della norma in insanabile contrasto con gli artt. 3 e 24 della Costituzione, tanto più quando la cartella non sia stata preceduta da un motivato avviso di accertamento".

2. Cass., sent. n. 10481/2018 del 3.05.2018.



Nonostante le numerose sentenze in cui è stato chiarito che la mancata esplicitazione dei calcoli relativi alla determinazione di sanzioni ed interessi integra la mancanza di motivazione dell'atto amministrativo che può condurre all'annullamento della cartella esattoriale, gli atti impositivi di Inps e Inail continuano a non rendere noto al contribuente il criterio di calcolo adottato, rendendo difficile, se non impossibile, effettuare una verifica sulla correttezza del dovuto.

LA NOSTRA PROPOSTA

Dal quadro normativo e dall'orientamento giurisprudenziale emerge con chiarezza che gli atti di riscossione devono essere adeguatamente motivati anche per la parte concernente agli interessi e le sanzioni, perché ciò consente al contribuente di approntare una difesa efficace per l'eventuale contenzioso. La mancata indicazione del tasso applicato e dei criteri utilizzati per il calcolo degli interessi e delle sanzioni addebitati integra, pertanto, un difetto di motivazione che rende nulla la cartella esattoriale per violazione del diritto di difesa costituzionalmente garantito: non è necessario dunque un intervento legislativo, basterebbe applicare

la norma già in vigore.

È opportuno dunque che gli Enti si uniformino alle citate norme ed alle decisioni della Cassazione in modo da rendere effettivi i principi di trasparenza, leale collaborazione e partecipazione del contribuente al procedimento amministrativo, e rendere più semplice la lettura e il controllo degli atti impositivi volti a far valere una pretesa contributiva dell'Ente stesso.

Potremmo suggerire di utilizzare le medesime modalità espositive già utilizzate dall'Agenzia delle Entrate nei propri atti. Appare infatti molto chiara e schematica l'esposizione delle somme dovute, attraverso l'utilizzo di una griglia nella quale ogni colonna contiene un dato e precisamente: il codice tributo oggetto dell'atto, periodo di riferimento, la quota capitale, con esplicitazione del calcolo di interessi e sanzioni attraverso l'indicazione dei giorni e delle aliquote utilizzate. Tale modalità renderebbe di facile individuazione l'oggetto della pretesa.

Auspichiamo dunque un intervento degli Enti al fine non solo di tutelare il contribuente ma anche per evitare di esporsi al rischio di nullità degli atti per carenza dei requisiti fondamentali individuati dalla norma.



ARGOMENTO

Il repêchage nel licenziamento per g.m.o. tra tutela risarcitoria o reintegratoria

La vicenda prende avvio dall'intimazione di licenziamento per giusta causa da parte di una società operante nel settore delle pulizie a una sua dipendente, assunta con orario *part-time*, assegnata alle pulizie dei locali dell'Aeronautica Militare, per fatti accaduti il 10.4.2014, quando erano caduti dalla tromba delle scale del Reparto "Alloggi Ufficiali", presso cui prestava servizio, un ventilatore, un telefono e un appendiabiti. In secondo grado il licenziamento veniva dichiarato illegittimo con sentenza definitiva della Corte di Appello di Roma n. 9260 del 2015.

Successivamente, la società comunicava alla dipendente l'intenzione di procedere a un nuovo licenziamento per giustificato motivo oggettivo costituito dalla impossibilità di una sua ricollocazione nel precedente luogo di lavoro, e il licenziamento veniva comminato il successivo 28 luglio 2015.

In primo grado, il giudice del lavoro di Roma accertava e dichiarava l'illegittimità di tale ultimo licenziamento, ordinando la reintegrazione nel posto di lavoro e condannando la società al risarcimento del danno commisurato a tutte le mensilità della retribuzione globale di fatto dalla data del recesso, oltre alla regolarizzazione contributiva previdenziale ed assistenziale. In secondo grado, tuttavia, il Tribunale di

Roma, adito in sede di opposizione, dichiarava invece risolto il rapporto dalla data di licenziamento e condannava la società al pagamento di 18 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre accessori.

La Corte di Appello, interpellata sulla richiesta di reintegra da parte della lavoratrice, analizza la vicenda e i pronunciamenti dei giudici dell'appello, e precisa:

- che era corretta l'impostazione del Tribunale che aveva accertato l'esistenza delle circostanze dedotte come motivi di licenziamento, ma non aveva ritenuto le stesse tali da giustificare il licenziamento;
- che a fronte, infatti, della dimostrata soppressione dello specifico posto di lavoro, la società non aveva fornito sufficiente prova della possibilità di impiegare la lavoratrice in un posto di lavoro con mansioni equivalenti;
- che la società non aveva fornito, quindi, idoneo riscontro probatorio di avere ottemperato all'obbligo di *repechage* su di essa gravante, peraltro ancora più pregnante trattandosi di mansioni non altamente qualificate;
- che dagli atti era emerso che la società, nel corso dell'anno 2015, aveva incrementato le assunzioni ed aveva concluso ulteriori quattro contratti di appalto tra marzo e maggio 2015, con conseguente

Cass., sez. Lavoro,
17 ottobre 2019, n. 26460
AUTORE
ELENA PELLEGGATTA
Consulente del Lavoro in Milano



assunzione di nuovo personale nella misura di 25 unità fino a tutto il 30.9.2015; - che il licenziamento non poteva considerarsi discriminatorio.

Avverso la decisione di secondo grado ha proposto ricorso per Cassazione la lavoratrice e ha resistito con controricorso la società datrice di lavoro.

La Corte di Cassazione analizza i motivi del ricorso e della resistenza e chiarisce che alla Corte Territoriale non era, in effetti, stata fornita sufficiente prova della possibilità di impiegare la lavoratrice in un altro posto di lavoro con mansioni equivalenti, chiarendone successivamente le cause.

Tuttavia, sul tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la verifica del requisito della “manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento” previsto dall’art. 18, comma 7 dello Statuto dei lavoratori riguarda sia le ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa

sia l’impossibilità di ricollocare altrove il lavoratore (cd. “*repêchage*”), fermo l’onere della prova che grava sul datore di lavoro ai sensi della L. n. 604 del 1966, art. 5.

Inoltre, è stato specificato che l’insufficienza probatoria in ordine all’adempimento dell’obbligo di “*repêchage*” non può rientrare nell’alveo della manifesta insussistenza del fatto, con la conseguenza che va applicata la tutela risarcitoria in assenza di una prova sufficiente dell’impossibilità di reperire una posizione lavorativa compatibile con la professionalità del lavoratore licenziato.

La Corte di Appello, pertanto, rilevando che la società non aveva fornito prova sufficiente della possibilità di impiegare la lavoratrice in un posto di lavoro con mansioni equivalenti, conferma la tutela risarcitoria già disposta.

La Suprema Corte conferma la corretta interpretazione della Corte d’Appello, le conseguenti pronunce del giudice di secondo grado, e mantiene dunque la sola tutela risarcitoria in capo alla lavoratrice.

ARGOMENTO

In caso di violazione della quota di riserva il licenziamento collettivo è nullo

La Corte di Cassazione, con l’emanazione di questa sentenza, ha confermato il principio secondo cui è nullo il licenziamento di un disabile al termine della procedura *ex art. 4, L. n. 223/1991*, per la richiesta di mobilità, qualora si accerti che sia stata violata la c.d. quota di riserva *ex L. n. 68/1999*. Allo scopo, si richiama l’art. 10, co. 4, della L. n. 68/1999 il quale espressamente prevede che “*il recesso di cui alla L. 23 luglio 1991, n. 223, articolo 4, comma 9, ovvero il licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente, sono annullabili qualora, nel momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva prevista alla presente Legge, articolo 3*”.

Tutto ciò per evitare che in occasione dei licenziamenti individuali o collettivi motivati da ragioni economiche, l’imprenditore possa superare i limiti imposti alla presenza percentuale nella sua azienda di personale appartenente alle categorie protette, originariamente assunti in conformità di un obbligo di legge. Il divieto è in parte compensato dalla sospensione degli obblighi di assunzione per le aziende che usufruiscano dei benefici di integrazione salariale ovvero per la durata delle procedure di mobilità, sicché in caso di crisi l’impresa è esonerata dall’assumere nuovi invalidi, ma non può coinvolgere quelli già assunti in recessi connessi a ragioni di riduzione del personale, ove ciò venga ad incidere sulle quote di riserva così come accaduto nel fatto di specie per cui la Suprema Corte ha rigettato il ricorso proposto.

Cass., sez. Lavoro,
15 ottobre 2019, n. 26029

AUTORE
LUCIANA MARI
Consulente del Lavoro in Milano



ARGOMENTO

Trasferimento presso una sede di lavoro più vicina al familiare disabile: bilanciamento degli interessi delle parti

La Corte di Cassazione respinge il ricorso con cui un'azienda si opponeva alla decisione del Tribunale di primo grado, confermata anche in Appello, di trasferire una lavoratrice in una sede di lavoro più vicina alla residenza della suocera per la cui assistenza la stessa fruiva dei permessi *ex art. 33 della Legge n. 104 del 5 febbraio 1992*.

I giudici del merito erano giunti alle medesime conclusioni: la lavoratrice aveva evidenziato la necessità di avvicinarsi alla suocera, disabile grave, attraverso precisi comportamenti e azioni, mantenendo nel tempo la propria residenza nella stessa abitazione dove conviveva con l'assistita, facendo da subito richiesta di un *part-time* verticale e, tra le altre cose, fruendo di un periodo di congedo straordinario per l'assistenza del familiare.

Tali circostanze avevano portato i giudici di primo e secondo grado ad esprimersi a favore della lavoratrice condannando la società al trasferimento della dipendente ad altra sede di lavoro, più vicina alla parente. La Corte di Cassazione, in linea con i giudici distrettuali, ribadisce l'insindacabilità delle loro decisioni, dato che nel caso di specie si è di fronte ad una "doppia conforme" - le ragio-

ni di fatto poste a base della sentenza di primo grado sono le medesime della sentenza di rigetto dell'Appello - ma afferma anche che assolutamente lineare risulta l'*iter* argomentativo che ha portato il Tribunale di Bergamo prima e la Corte d'Appello di Brescia poi a contemperare gli interessi delle parti e a propendere per quelli della lavoratrice.

La necessità di assistenza del parente non solo emergeva del tutto verosimile, ma appariva già nota al datore di lavoro.

Si aggiunga a questo anche che, dalla documentazione portata all'analisi dei giudici di merito, era emerso che la sede di destinazione cui chiedeva di essere trasferita la lavoratrice risultava compatibile con un nuovo inserimento, mentre la sede di lavoro di provenienza era sufficientemente coperta dalla forza lavoro già a disposizione.

La Corte di Cassazione pertanto respinge il ricorso promosso dall'azienda e, dato l'esito interamente negativo dell'impugnazione, condanna la parte ricorrente al pagamento delle spese oltreché al versamento dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, per aver proposto un ricorso del tutto inammissibile e interamente rigettato.

Cass., sez. Lavoro,
18 ottobre 2019, n. 26603

AUTORE
CLARISSA MURATORI
Consulente del Lavoro in Milano

ARGOMENTO

Indennità di disoccupazione: legittimità della percezione

Il Tribunale di primo grado annullava la clausola di apposizione del termine al contratto di lavoro a tempo determinato convertendolo a tempo indeterminato, con condanna del datore a corrispondere le retribuzioni sino al giorno della sentenza.

Il datore ed il lavoratore sottoscrivevano accordo transattivo per la risoluzione con-

sensuale del rapporto di lavoro e veniva di conseguenza regolarizzata la relativa posizione previdenziale.

L'Inps avanzava quindi richiesta nei confronti del lavoratore per la restituzione dell'indennità di disoccupazione erogata per il medesimo periodo.

Il lavoratore si oppone alla richiesta dell'Inps, ➤

Cass., sez. Lavoro,
4 novembre 2019, n. 23295

AUTORE
STEFANO GUGLIELMI
Consulente del Lavoro in Milano



opposizione accolta in Appello, ricorso in Cassazione dall'Inps.

L'art. 45 del R.D.L. n. 1827/1935 - assicurazione per la disoccupazione involontaria - ha per scopo l'assegnazione agli assicurati di una indennità nei casi di disoccupazione involontaria per mancanza di lavoro.

Deve quindi, rispetto a quanto sopra, sussistere perdita di lavoro e stato di disoccupazione definito *ex* D.lgs. n. 181/2000, art. 1, co. 1, lett. c): la condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti.

È stato chiarito dalla giurisprudenza di Cassazione che la richiesta dell'indennità di disoccupazione non richiede la definitività del licenziamento che, qualora dichiarato illegittimo e ripristinato il rapporto di lavoro

per effetto della reintegrazione, porterà alla richiesta di restituzione da parte dell'Inps.

La causa della disoccupazione resta quindi l'atto risolutivo del rapporto di lavoro per effetto della volontà del datore di lavoro.

Nel caso in oggetto la ricostituzione del rapporto di lavoro non è avvenuta, nei suoi aspetti giuridici ed economici, ed il lavoratore non è mai stato reintegrato in servizio. Inoltre, per il periodo in contestazione non ha ricevuto le proprie spettanze retributive. La transazione in sede sindacale sottoscritta non ha inciso né sulla involontarietà della disoccupazione né sulla materiale percezione delle retribuzioni.

L'indennità di disoccupazione risulta quindi legittimamente percepita e la richiesta di restituzione da parte dell'Inps di conseguenza respinta.

Il ricorso dell'Inps viene rigettato.

ARGOMENTO

Norme sulla sicurezza sul lavoro e (non) applicazione delle sanzioni amministrative

I fatti in sintesi: mentre erano in corso lavori edili di sovra elevazione di un corpo di fabbrica di un edificio pubblico, un operaio che stava conducendo un macchinario, a causa dell'improvviso crollo della pavimentazione, sotto il peso del pesante mezzo, rimaneva schiacciato tra la macchina e il muro dell'edificio, morendo quasi sul colpo. La causa dell'infortunio era stata individuata nel cedimento del suolo, che non era stato ricoperto da assi di legno e da lamiera prima del passaggio del pesante mezzo, onde impedire il precipitare dello stesso.

La responsabilità dell'accaduto era stata addebitata, in entrambi i gradi di giudizio, al datore di lavoro e al capocantiere. La colpa era di non aver fornito ai lavoratori una specifica informativa sull'esistenza di rischi e sulle modalità di prevenzione degli stessi, oltre a non aver esercitato la necessaria vigilanza al fine di assicurare l'osservanza delle nor-

me antinfortunistiche da parte dei lavoratori. Il ricorso in Cassazione è motivato dal travisamento delle emergenze probatorie, in quanto il pericolo di crollo era trattato nel Piano Operativo di Sicurezza oltre che affrontato in una riunione di cantiere. Nel cantiere erano anche presenti sia travi di legno che lamiera, da utilizzarsi proprio per la movimentazione di tale macchinario. Si è anche evidenziata la circostanza dell'allontanamento temporaneo dal cantiere del capocantiere preposto al momento in cui l'operaio ha movimentato il macchinario, essendo l'inizio della pausa pranzo per gli operai e non essendo previsti lavori da svolgere.

La Suprema Corte ritiene escluso il travisamento perché più operai hanno dichiarato di non aver capito che le travi presenti avessero la finalità di salvaguardare la sicurezza personale. Inoltre, l'operaio deceduto ha manovrato la macchina con l'aiuto di un altro

Cass., sez. Penale,
24 settembre 2019, n. 43656

AUTORE
ANGELA LAVAZZA
Consulente del Lavoro in Milano



operaio presente che gli dava indicazioni. Secondo i giudici di merito è mancato un efficace controllo da parte dell'imputato capocantiere e della società sul rispetto delle misure di sicurezza e che soltanto dopo l'infortunio il Pos è stato aggiornato con l'indicazione specifica di tutte le operazioni da attuare per la tutela dell'incolumità dei lavoratori.

La Suprema Corte conferma le responsabilità individuali della società e del capocantiere ma non riscontra la responsabilità amministrativa della società secondo il D.lgs. n.

231/01, perché in tal caso non c'è stata una condotta determinata da scelte rispondenti all'interesse dell'ente o finalizzata all'ottenimento di un vantaggio per l'ente medesimo. Infatti, ricorre il requisito dell'interesse qualora l'autore del reato abbia consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di conseguire un'utilità per l'ente, mentre sussiste il requisito del vantaggio qualora la persona fisica abbia violato sistematicamente le norme di prevenzione, consentendo una riduzione dei costi con conseguente massimizzazione del profitto.

ARGOMENTO

Sicurezza e prevenzione: nozione estensiva del concetto di "luogo di lavoro"

Con l'ordinanza n. 45316 del 7 novembre 2019, la Corte di Cassazione si è espressa nell'applicazione di una interpretazione ampia del concetto di "luogo di lavoro". In particolare, la Suprema Corte, pronunciandosi sui fatti di causa, ha definito come luogo di lavoro qualunque spazio in cui *"sia ospitato almeno un posto di lavoro oppure [...] sia accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro, [...] potendo, dunque, rientrarvi ogni luogo in cui viene svolta e gestita una qualsiasi attività implicante prestazioni di lavoro, indipendente dalle finalità della struttura in cui essa si svolge e dell'accesso ad essa da parte di terzi estranei all'attività lavorativa"*.

L'oggetto del contendere è riferito ad una ditta di distribuzione del gas: nei fatti, l'area nella quale era collocato uno degli impianti era situata nella proprietà privata di un condominio. Presso detto impianto il datore di lavoro aveva ommesso di attuare i sistemi di prevenzione e protezione posti a tutela della sicurezza dei lavoratori ai sensi del Testo unico sulla sicurezza sul lavoro, il D.lgs. n. 81/2008.

Per questo, l'azienda – nella persona del proprio legale rappresentante – veniva condan-

nata a 20 giorni di reclusione per le riscontrate violazioni della normativa sulla sicurezza e, nel dettaglio, per non aver adottato idonee misure per prevenire gli incendi e per tutelare l'incolumità dei lavoratori presso l'impianto in questione.

Il datore di lavoro asseriva, dal suo canto, come tali omissioni fossero giustificate dalla collocazione dell'impianto nell'altrui proprietà privata: secondo l'imputato, l'obbligo di mantenere gli estintori efficienti, apporre i cartelli di segnalazione e posizionare i manufatti atti ad impedire la carrabilità dell'area dell'impianto sarebbe stato da intendersi come gravante sul condominio. A detta dell'azienda, infatti, l'area non poteva essere intesa né come "luogo di lavoro", né come "pertinenza dell'azienda", in quanto inaccessibile a terzi.

Ciononostante, nei superiori gradi di giudizio i ricorsi del datore di lavoro venivano rigettati: in II grado, nello specifico, la Corte osservava come l'art. 62 del citato D.lgs. n. 81/2008 qualifichi come luogo di lavoro *"i luoghi destinati a ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità pro-*

Cass., Penale, sez. Fer.,
7 novembre 2019, n. 45316

AUTORE
ANDREA DI NINO
Consulente del Lavoro in Milano



duttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro”.

Di conseguenza, l'impianto – anche poiché di diretta proprietà della ditta e concesso al condominio in semplice comodato d'uso – era da considerarsi a tutti gli effetti come luogo di lavoro, in quanto lo stesso sarebbe stato facilmente reso accessibile ai lavoratori dell'azienda di distribuzione del gas da parte della proprietà del condominio.

La Corte di Cassazione, in ultimo grado, rigetta a sua volta il ricorso dell'azienda, ritenendolo inammissibile, in quanto – assodata la definizione estensiva di “luogo di lavoro” assunta nell'iter giudiziale – il responsabile della ditta avrebbe dovuto adempiere ai prescritti obblighi di sicurezza posti a tutela della salute dei lavoratori presso l'impianto, indipendentemente dal fatto che il deposito dove questo era collocato fosse di proprietà condominiale.

ARGOMENTO

Nullità della cessione di contratto ed effetti del rifiuto del datore di lavoro a ricevere la prestazione lavorativa

Con sentenza del 31.1.2007, il Tribunale di Roma dichiarava la nullità della cessione di contratto di diversi lavoratori e contestualmente ordinava il ripristino del rapporto di lavoro in capo alla cedente.

A seguito dell'inottemperanza a tale ordine, i lavoratori formalmente procedevano alla messa a disposizione nei confronti del datore di lavoro per la ripresa dell'attività lavorativa in suo favore e, a seguito dei suoi ingiustificati rifiuti, procedevano alla messa in mora e alla successiva emanazione di decreti ingiuntivi per l'erogazione delle retribuzioni maturate.

La società ne otteneva la revoca con la sentenza n. 6404/2012 della Corte d'Appello di Roma la quale confermava che tali importi non fossero dovuti in quanto dagli stessi doveva essere effettuata la decurtazione dell'*aliunde perceptum*, ovvero delle somme erogate dalla società cessionaria per la prestazione lavorativa resa dai lavoratori in epoca successiva alla dichiarazione di nullità e messa in mora del cedente.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 26759/2019, ritiene fondato il successivo ricorso proposto dai lavoratori che, al contrario, affermavano che nessuna decurtazione

poteva essere operata sulle somme dovute dal datore di lavoro a titolo di retribuzione, laddove la loro messa a disposizione per la ripresa dell'attività lavorativa aveva ricevuto il rifiuto ingiustificato da parte del medesimo.

Secondo la Corte, i crediti di cui all'ingiunzione promossa dai lavoratori hanno natura retributiva e non risarcitoria, come asserito dalla medesima Corte in un precedente orientamento (sentenza n. 2990 del 7 febbraio 2018) e ulteriormente avallato dalla sentenza n. 29 del 28 febbraio 2019 della Corte Costituzionale e pertanto, esclusa l'esistenza di un titolo avente natura risarcitoria, va di conseguenza esclusa l'applicazione del principio della *compensatio lucri cum danno* e della discendente decurtazione dell'*aliunde perceptum*.

Inoltre “soltanto un legittimo trasferimento d'azienda comporta la continuità di un rapporto di lavoro” nei confronti del cessionario, e pertanto – laddove il trasferimento d'azienda sia stato dichiarato nullo (in quanto carente dei presupposti ex art. 2112 c.c.) – tale continuità viene meno. Da ciò ne consegue che tra i lavoratori e l'azienda cessionaria si viene a creare un rapporto “*instaurato in via di mero fatto*”, estraneo alla cessione di ➤

Cass., Ord., sez. Lavoro,
21 ottobre 2019, n. 26759

AUTORE
ROBERTA SIMONE
Consulente del Lavoro in Milano





contratto dichiarata nulla, e per il quale i lavoratori hanno diritto a percepire la retribuzione dovuta e, contestualmente, il rapporto di lavoro rimane giuridicamente in capo al cedente il quale è tenuto alla corresponsione delle retribuzioni con decorrenza dalla data di messa a disposizione e costituzione in mora a séguito dell'ingiustificato rifiuto di ricevere la prestazione lavorativa offerta dai lavoratori. A nulla rileva il fatto che la prestazione lavorativa, regolarmente retribuita, era proseguita nei confronti dell'azienda prima dichiarata cessionaria.

Tale prestazione lavorativa si ritiene resa in favore di un terzo soggetto (il cessionario non più tale a séguito della dichiarazione di nullità della cessione del contratto), estraneo al rapporto giuridico esistente tra i lavoratori e l'azienda, e pertanto le relative somme non possono essere decurtate da quelle dovute a titolo di retribuzione dal datore di lavoro.

Ciò in quanto *“sul datore di lavoro che per-*

sista nel rifiuto di ricevere la prestazione lavorativa ... continua dunque a gravare l'obbligo di corrispondere la retribuzione” (sentenza n. 29/2019 della Corte Costituzionale) e inoltre *“non vi è norma di diritto positivo che consenta di ritenere che”* l'obbligazione al pagamento delle retribuzioni *“possa considerarsi, in tutto o in parte, estinta per il pagamento della retribuzione da parte dell'impresa originaria destinataria della cessione”*.

La sentenza della Corte d'Appello, al punto 8, sintetizza il principio di diritto applicato, secondo il quale *“in caso di cessione di ramo d'azienda ove... venga giudizialmente accertato che non ricorrono i presupposti di cui all'art. 2112 c.c., le retribuzioni in seguito corrisposte dal destinatario della cessione ... successivamente alla messa a disposizione ... in favore dell'alienante, non producono un effetto estintivo, in tutto o in parte, dell'obbligazione retributiva gravante sul cedente che rifiuti, senza giustificazione, la controprestazione lavorativa”*.

LavoroDirittiEuropa

Rivista Nuova di Diritto del Lavoro

Con altrettanto piacere comunichiamo che il numero 2/2019 di LDE ha registrato 67.288 accessi (57.221 per il numero che lo ha preceduto); dati rilevati da Google Analytics.

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.

La Rivista si caratterizza, inoltre, per la sua particolare attenzione ai profili comunitari e internazionali del diritto e della giurisprudenza del lavoro e intende rivolgersi a una platea ampia di destinatari, che comprende tutti quanti sono, per le più diverse ragioni (di studio, di ricerca, di attività professionale, di soggettività sociale, istituzionali), interessati alla problematica giuslavoristica.

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/>

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".



COMUNICATO STAMPA

"IL LAVORO TRA LE RIGHE"

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

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

• **1 SEZIONE - AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE**

Contenuti: Opere monografiche o manuali completi di taglio pratico su paghe e contributi

• **2 SEZIONE - DIRITTO DEL LAVORO**

Contenuti: Opere monografiche o manuali o collane sul diritto del lavoro, previdenziale, assicurativo e/o sindacale

• **3 SEZIONE - RIVISTE**

Contenuti: Riviste e periodici di lavoro e giuslavoristici – cartacei e on line, anche in forma di newsletter

• **4 SEZIONE - SAGGISTICA SUL LAVORO, RELAZIONI INDUSTRIALI E RISORSE UMANE**

Contenuti: Opere monografiche nei campi lavoristici (ricerche e approfondimenti economici, sociali o storici), anche a carattere di attualità oppure su tematiche legate a nuove tecnologie e nuovi lavori

• **5 SEZIONE - ROMANZO SUL LAVORO**

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

• **6 SEZIONE - MENZIONE SPECIALE**

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

REGOLE: opere pubblicate da settembre 2018 a dicembre 2019.

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

Verrà assegnato un premio per ogni sezione.

Le opere (libri, testi, pubblicazioni, e-book..) dovranno pervenire – in due copie cartacee o in formato digitale - all'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano a cura della casa editrice o del singolo autore **entro il 29 febbraio 2020.**

In caso di riviste, le case editrici invieranno da 3 a 5 numeri a loro scelta nell'arco del 2019, in formato cartaceo o digitale.

Sulla busta dovrà essere riportata la seguente indicazione

CENTRO STUDI E RICERCHE CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO, Premio letterario
Consulenti del Lavoro Provincia di Milano VIA AURISPA 7 - 20122 MILANO

Milano, 20 dicembre 2019.