

Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA N. 12



**...QUANDO GLI ASSEMBRAMENTI
 NON ERANO VIETATI...
 Buon Natale a tutti i lettori**

Dottrina

- ◆ **L'ambito di validità delle conciliazioni giudiziali: i principi ribaditi dalla Corte di Cassazione** DI PAOLO GALBUSERA E ANDREA OTTOLINA PAG. 3
- ◆ **Nuovi (super) poteri al personale ispettivo del lavoro** DI MAURO PARISI PAG. 5
- ◆ **La prova d'arte, il patto di prova e la "percezione dell'ispettore"** DI PAOLO PALMACCIO PAG. 9
- ◆ **Disciplina collettiva e minimale contributivo:**

il caso delle cooperative
 DI SABRINA PAGANI PAG. 11

- ◆ **Il nuovo Fondo bilaterale del TRIS: prepensionamenti "intelligenti" per il comparto chimico-farmaceutico** DI ANTONELLO ORLANDO PAG. 13
- ◆ **Non ci saranno montagne né topolini, aspettando il 2022** DI MARIO VERITÀ PAG. 16
- ◆ **Premio di risultato: raggiungimento degli obiettivi incrementali e momento di verifica degli stessi** DI ANDREA DI NINO PAG. 18

◆ **Il conguaglio di fine anno ai tempi del Covid**

DI CLARISSA MURATORI PAG. 20

◆ **Contratto a tempo determinato: un istituto giuridico senza pace**

DI ANTONELLA ROSATI PAG. 24

◆ **Consenso dei lavoratori all'installazione di impianto di videosorveglianza: la rilevanza penale della condotta datoriale**

DI LUCA DI SEVO PAG. 29

Rubriche

- ◆ **IL PUNTO** PAG. 2
- ◆ **SENZA FILTRO**
 In claris non fit interpretatio. Ma che brocardo vai dicendo?
 DI ALBERTO BORELLA PAG. 31
- ◆ **UNA PROPOSTA AL MESE**
 Togliere la complicazione inutile dell'acconto sulle rivalutazioni del TFR
 DI ANDREA ASNAGHI PAG. 34



A FINE RIVISTA
**PROPOSTA
 DI RIFORMA
 DEGLI
 AMMORTIZZATORI
 SOCIALI**

◆ **2020: UN ANNO DI PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE DALL'ORDINE DI MILANO** ◆ PAG. 36

Sentenze

- ◆ **Riconoscimento del rapporto di lavoro subordinato** DI STEFANO GUGLIEMI PAG. 40
- ◆ **Diritto alla retribuzione e responsabilità solidale in caso di cessazione dell'appalto** DI ALESSIA ADELARDI PAG. 41
- ◆ **Licenziamento disciplinare e violazione del CCNL applicato** DI LUCIANA MARI PAG. 41
- ◆ **Sicurezza: prevedibilità ed evitabilità dell'evento infortunistico** DI ALESSANDRO GAGGERO PAG. 42
- ◆ **Mancato pagamento regolare dei versamenti contributivi all'Inail: sospeso il diritto alla tutela assicurativa fino al versamento sanante** DI ELENA PELLEGGATA PAG. 43
- ◆ **Licenziamento per scarsa diligenza e perdurante inosservanza degli obblighi contrattuali: i controlli del datore di lavoro** DI CLARISSA MURATORI PAG. 44
- ◆ **Principio di immutabilità della contestazione disciplinare** DI ANGELA LAVAZZA PAG. 45

Direttore Responsabile
POTITO DI NUNZIO

Redattore Capo
D. MORENA MASSAINI

Redazione
ANDREA ASNAGHI
RICCARDO BELLOCCHIO
STELLA CRIMI
ALESSANDRO PROIA

Segreteria di Redazione
VALENTINA BROGGINI
SARA MANGIAROTTI

Progetto e Realizzazione Grafica
ELENA DIZIONE
ELEONORA IACOBELLI

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

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

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

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

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

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

Con il sostegno di



Unione Provinciale di Milano

Cari colleghi,

Si sta per chiudere l'anno più brutto della nostra esistenza. Vero, non è la guerra che hanno vissuto i nostri padri o i nostri nonni, ma lo sgomento e la tragedia dei caduti sono del tutto simili a quelli causati da una guerra; con un nemico visibile solo al microscopio contro il quale abbiamo scoperto non avere alcuna arma. È stato un anno intenso e faticoso anche per il nostro lavoro che ci ha visti in prima linea, come al solito, nell'assicurare alle aziende e ai lavoratori la nostra assistenza. A volte con risultati deludenti e spesso non per nostra colpa.

Un anno che ci ha privato della bellezza degli incontri in presenza anche se siamo stati comunque vicini nel sostenerci reciprocamente nell'affrontare l'emergenza alluvionale dei provvedimenti legislativi e normativi.

La speranza però non ci deve mai abbandonare, il futuro sarà sicuramente migliore e l'esperienza fatta in quest'anno ci ha fatto capire quanto sono importanti e quanto ci sono mancati i gesti quotidiani, le strette di mano, gli abbracci, gli sguardi, i sorrisi. Gesti semplici ma che ti scaldano il cuore.

Malgrado le difficoltà di quest'anno, i colleghi che a vario titolo si sono occupati della gestione dell'Ordine e del Sindacato, del Centro Studi e Ricerche, della commissione di Certificazione, della nostra segreteria e di quella dell'Ancl, hanno dimostrato un attaccamento e un impegno fuori dal comune. Una squadra fatta di colleghi ed amici che condividono un ideale e si mettono a disposizione dell'intera comunità. A loro va il mio e il nostro sentito ringraziamento per tutto quello che hanno fatto e che continueranno a fare con diligenza, professionalità e spirito di servizio. Ringraziamento che faccio anche a nome dell'amico Alessandro Graziano, Presidente dell'Ancl di Milano.

E come annunciato su Sintesi di settembre scorso, il Centro Studi ha ultimato il progetto di riforma degli ammortizzatori sociali. **La trovate come allegato in questo numero.** Una proposta completa pensata da chi questa materia la conosce profondamente e soprattutto la gestisce. Una riforma innovativa, universalizzata, improntata alla semplicità che mettiamo nelle mani del legislatore sperando che voglia prenderne spunti se non adottarla interamente. Sono veramente orgoglioso di rappresentare tanta qualità. Un impegno gravoso che si è aggiunto al lavoro quotidiano che quest'anno non è stato certo facile. **GRAZIE DI CUORE.**

*A nome di tutti, non mi resta che augurare
a voi e alle vostre famiglie
un sereno Natale
e uno splendido anno 2021*



L'ambito di validità delle conciliazioni giudiziali: I PRINCIPI RIBADITI DALLA CORTE DI CASSAZIONE

Nelle ultime settimane ha avuto grande risonanza nell'ambiente giuslavoristico l'ordinanza della **Corte di Cassazione n. 20913 del 30 settembre 2020**, avente ad oggetto l'ambito di validità delle conciliazioni formalizzate in sede giudiziale. L'interpretazione prevalente, che è anche quella più allarmistica, ha ipotizzato che, con tale decisione, il Supremo Collegio abbia inteso introdurre un'importante novità in tema di conciliazione giudiziale tra datore di lavoro e dipendente, in base alla quale sarebbero sottratti al regime di non impugnabilità di cui all'art. 2113, co. 4 c.c. le rinunce e le transazioni che, pur se formalizzate davanti al Giudice, abbiano ad oggetto diritti non ricompresi tra le domande azionate in giudizio.

In effetti un simile principio, se fosse effettivamente applicato, sarebbe tale da creare non poche problematiche pratiche all'interno delle Sezioni Lavoro dei Tribunali, in quanto solitamente le parti in causa, quando riescono a trovare un accordo per definire le questioni oggetto del giudizio, approfittano della sede giudiziale per sottoscrivere un accordo c.d. tombale, non impugnabile ai sensi dell'art. 2113, co. 4 c.c. e quindi idoneo a scongiurare definitivamente qualsiasi potenziale ulteriore lite che possa originarsi dal rapporto di lavoro intercorso. L'impossibilità di formalizzare un accordo tombale, al contrario, renderebbe più complicata la definizione in via conciliativa delle cause, con l'ulteriore effetto di aumentare il carico per i Tribunali in ragione della proliferazione di domande giudiziali aventi ad oggetto differenti questioni legate al me-

desimo rapporto di lavoro.

Una lettura ponderata dell'ordinanza, tuttavia, ci permette di ridimensionare la portata innovativa della stessa, la quale, a ben vedere, non fa altro che ribadire alcuni principi consolidati nella giurisprudenza della Corte di Cassazione e ampiamente implementati nella pratica quotidiana.

Per prima cosa, la Corte ribadisce che la formalizzazione dell'accordo conciliativo in sede giudiziale permette di sottrarre la transazione allo specifico regime di impugnabilità previsto dall'articolo 2113 c.c., che sancisce l'annullabilità degli atti dispositivi di diritti derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti collettivi, **ma non la protegge dalle normali azioni di nullità e annullabilità dei contratti** e ciò proprio in considerazione del fatto che gli effetti del verbale di conciliazione sono quelli propri, appunto, di un contratto, non equiparabili a quelli di una sentenza passata in giudicato.

In via esemplificativa, la Cassazione nell'ordinanza in commento fa riferimento a due cause di nullità del contratto previste dall'art. 1418 c.c. (l'illiceità della causa e l'indeterminatezza dell'oggetto), ma, considerando la pacifica giurisprudenza di legittimità in tema di conciliazioni in sede sindacale, si possono aggiungere le ipotesi di annullabilità per incapacità o vizio del consenso (per errore, violenza e dolo) di cui agli artt. 1427 e seguenti c.c..

A questo proposito, bisogna comunque considerare che la stipulazione in sede giudiziale ►



L'AMBITO DI VALIDITÀ DELLE CONCILIAZIONI GIUDIZIALI: I PRINCIPI RIBADITI DALLA CORTE DI CASSAZIONE

di un accordo conciliativo, pur non potendo come visto impedire la sua impugnazione, offre garanzie e tutele al lavoratore tali da rendere certamente più difficile ipotizzare la sussistenza delle cause di nullità o annullabilità di cui sopra. Prima della sottoscrizione delle parti, infatti, il Giudice procede normalmente alla lettura del verbale di conciliazione e, in questo modo, oltre a poter accertare l'effettiva consapevolezza del lavoratore circa il contenuto e gli effetti dell'accordo, è in grado di verificarne la correttezza formale e sostanziale.

Il secondo principio espresso dalla Corte di Cassazione nell'ordinanza n. 20913/2020 in commento è quello secondo cui **la rinuncia del lavoratore a diritti non ancora sorti o maturati è nulla** e non semplicemente annullabile ai sensi dell'art. 2113 c.c.. Anche in questo caso, stiamo parlando di un principio già consolidato nella giurisprudenza di legittimità, in base al quale il

lavoratore, nelle sedi protette, può disporre esclusivamente di diritti già maturati.

Questo aspetto, peraltro, difficilmente coinvolge le conciliazioni tombali di cui stiamo trattando, in quanto tali tipologie di accordi, normalmente, vanno a definire cause aventi ad oggetto rapporti di lavoro ormai conclusi, nell'ambito dei quali i diritti del lavoratore sono già interamente maturati. Al contrario, in un giudizio riguardante un rapporto di lavoro ancora in corso, non sarà ipotizzabile una conciliazione tombale, che includa quindi diritti ancora in fase di maturazione, ma l'eventuale accordo tra le parti potrà evidentemente riguardare le sole questioni oggetto di causa.

Insomma, alla luce delle considerazioni fatte possiamo affermare che le conciliazioni tombali, con le dovute accortezze di natura formale e sostanziale, continuano ad essere uno strumento valido e utile a definire i giudizi pendenti e alleggerire il carico per i Tribunali.

Nuovi (super) poteri AL PERSONALE ISPETTIVO DEL LAVORO*

Tra le pieghe della normativa per la pandemia, scivola la riforma di due penetranti istituti ispettivi, quali la diffida accertativa e la disposizione. Con un'estensione imprevedibile ed eccessiva di potestà di ordine e conformazione alla supposta "regolarità" dei rapporti di lavoro.

Il rafforzamento dei poteri del personale ispettivo è avvenuto quasi senza che nessuno se ne rendesse bene conto.

Per ragioni non del tutto chiare, ma secondo dinamiche non infrequenti, tra le novità dedicate dal Decreto Legge n. 76/2020 alle "Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale" (e, più in particolare, tra quelle attinenti a "Semplificazioni procedurali e responsabilità"), in sede di conversione, con Legge n. 120/2020, è stata introdotta una nuova e più incisiva misura del già esistente **potere di disposizione** degli ispettori (art. 14, D.lgs. n. 124/2004) e un ampliamento significativo del **potere di diffida accertativa** attribuito ai funzionari (art. 12, D.lgs. n. 124/2004).

Tralasciando di dire della sorpresa per la sede di previsione e pure per il frangente in cui si è realizzata l'innovazione, va sottolineato come le disposizioni in discorso introducono un incisivo potenziamento della potestà pubblica degli ispettori, non bilanciato da reali garanzie difensive per quanti sono soggetti ai controlli. Se non a quanti hanno subito in prima persona una verifica ispettiva, non è generalmente noto fino a quale punto, per precetti normativi (assenti) e per prassi (*in malam partem* presso amministrazioni e sedi giudiziarie), negli anni si sia assistita a una **costante erosione della reale possibilità di ottenere giustizia anche a fronte di controlli approssimativi o addirittura evanescenti**.

I nuovi istituti dell'ispezione -che non paio-

no trovare esigenza specifica nell'attuale congerie storica-, risultano acuire, anziché confortare, l'istanza di garanzia a favore di contribuenti e presunti trasgressori.

Il potere di disposizione degli ispettori (in precedenza poco più che un desueto invito, "nell'ambito dell'applicazione delle norme per cui sia attribuito dalle singole disposizioni di legge un apprezzamento discrezionale") corrisponde adesso a quello di impartire un ordine di conformazione in riferimento a ogni forma di "irregolarità" rilevata in materia di lavoro e legislazione sociale, che non sia già prevista quale fattispecie illecita di carattere amministrativo o penale.

Così la nuova disposizione in materia di lavoro

Art. 14, D.lgs. n. 124/2004

1. Il personale ispettivo dell'Ispettorato nazionale del lavoro può adottare nei confronti del datore di lavoro un provvedimento di disposizione, immediatamente esecutivo, in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale non siano già soggette a sanzioni penali o amministrative.
2. Contro la disposizione di cui al comma 1 è ammesso ricorso, entro quindici giorni, al direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro, il quale decide entro i successivi quindici giorni. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Il ricorso non sospende ►

*L'articolo è pubblicato anche sulla rivista www.verifichelavoro.it.

NUOVI (SUPER) POTERI AL PERSONALE ISPETTIVO DEL LAVORO

l'esecutività della disposizione.

3. La mancata ottemperanza alla disposizione di cui al comma 1 comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da 500 euro a 3.000 euro. Non trova applicazione la diffida di cui all'articolo 13, comma 2, del presente decreto.

In sostanza, volendo semplificare il riflesso tecnico-operativo dell'istituto, **ogni ispettore potrà creare ad hoc il contenuto di un illecito in materia di lavoro da contestare all'impresa**, come anche a ulteriori soggetti ritenuti legittimati.

La cosa, si deve riconoscere, è singolare e senz'altro molto pericolosa in termini di corrosione del diritto soggettivo del cittadino.

Fino a oggi, non senza difficoltà applicative nella pratica, si era ritenuto **valido e insuperabile principio in materia, quello di legalità**. La Costituzione, del resto, parla chiaro (art. 23, Cost.).

Eppure con il nuovo art. 14, D.lgs n. 124/2004, si è riusciti, d'un colpo solo, a superare l'art. 1, c.p. (*"Nessuno può essere punito per un fatto che non sia espressamente preveduto come reato dalla legge"*) e l'art. 1, L. n. 689/1981 (*"Nessuno può essere assoggettato a sanzioni amministrative se non in forza di una legge che sia entrata in vigore prima della commissione della violazione"*).

In definitiva, al momento, qualunque forma di "difformità" dalla "regola" del singolo rapporto di lavoro (quindi, apparentemente, anche un'infrazione specifica del singolo contratto di lavoro), può essere oggetto di contestazione e sanzione. Per esempio, se l'ispettore ritiene di potere rilevare come dovuta una voce economica prevista dal Ccnl -ma anche da accordi territoriali e aziendali-, per cui non è previsto alcuno specifico precetto di legge, può ordinare al datore di lavoro la sua erogazione. In difetto di adeguamento, scatterà la contestazione e la sanzione amministrativa

(pari a non meno di € 1000 in caso di adeguamento spontaneo).

Una volta comunicata, la disposizione è immediatamente esecutiva: vale a dire che va ottemperata senz'altro e non può venire sospesa. Neppure se viene proposto tempestivo ricorso amministrativo all'Ispettorato territoriale, chiamato a definirlo entro i 15 giorni. Se non sopravviene la decisione espressa, il ricorso si intende comunque rigettato.

La circolare n. 5/2020 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha inteso giustificare la nuova disposizione, individuando un "racordo sistematico", con l'omonimo potere di disposizione di cui agli artt. 10 e 11, D.P.R. n. 520/1955, relativo alla materia della sicurezza sul lavoro.

Tuttavia, non può non essere osservato come **nel caso del D.P.R. n. 520/1955 il potere dei funzionari conosce limiti funzionali specifici**, potendo venire utilizzato solo per la "*prevenzione infortuni*" (ambito in cui si può riscontrare la necessità di offrire indicazioni concrete e peculiari al singolo caso) e nella fattispecie speciale in cui ciò sia necessario ai fini dell'*"applicazione di norme obbligatorie per cui sia attribuito all'Ispettorato dalle singole leggi un apprezzamento discrezionale"*.

Dunque, mentre la previsione circostanziata della disposizione ex D.P.R. n. 520/1955 appare contenersi entro limiti costituzionali accettabili, quella appena introdotta, *no limits e omnibus*, sembra **eccepibile dal punto di vista della tenuta rispetto alla norma fondamentale, avendo lasciato a ogni singolo ispettore la definizione, caso per caso, del contenuto del precetto**.

Giuridicamente meno problematica quanto all'inquadramento, ma non meno insidiosa da punto di vista pratico, è la novella in materia di "*diffida accertativa per crediti patrimoniali*".

Come noto, la diffida accertativa corrisponde al potere di accertamento tecnico, da parte dell'ispettore, di eventuali crediti ➤

NUOVI (SUPER) POTERI AL PERSONALE ISPETTIVO DEL LAVORO

insoluti del lavoratore, di cui si ordina al datore di lavoro la corresponsione.

L'istituto già era previsto a mente dell'art. 12, D.lgs. n. 124/2004; ma ora ne vengono aumentate le potenzialità nei confronti di datori di lavoro e, novità, degli utilizzatori delle prestazioni di lavoro.

Così la nuova diffida accertativa

Art. 12, D.lgs. n. 124/2004

1. Qualora nell'ambito dell'attività di vigilanza emergano inosservanze alla disciplina contrattuale da cui scaturiscono crediti patrimoniali in favore dei prestatori di lavoro, il personale ispettivo delle Direzioni del lavoro diffida il datore di lavoro a corrispondere gli importi risultanti dagli accertamenti. La diffida trova altresì applicazione nei confronti dei soggetti che utilizzano le prestazioni di lavoro, da ritenersi solidalmente responsabili dei crediti accertati.

2. Entro trenta giorni dalla notifica della diffida accertativa, il datore di lavoro può promuovere tentativo di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro. In caso di accordo, risultante da verbale sottoscritto dalle parti, il provvedimento di diffida perde efficacia e, per il verbale medesimo, non trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 2113, commi primo, secondo e terzo, del codice civile. Entro il medesimo termine, in alternativa, il datore di lavoro può promuovere ricorso avverso il provvedimento di diffida al direttore dell'ufficio che ha adottato l'atto. Il ricorso, notificato anche al lavoratore, sospende l'esecutività della diffida ed è deciso nel termine di sessanta giorni dalla presentazione.

3. Decorso inutilmente il termine di cui al comma 2 o in caso di mancato raggiungimento dell'accordo, attestato da apposito verbale, oppure in caso di rigetto del ricorso, il provvedimento di diffida di cui al comma 1 acquista efficacia di titolo esecutivo.

La prima innovazione che salta all'occhio consiste nella previsione per cui, gli importi accertati con diffida, possono essere contestati anche **“nei confronti dei soggetti che utilizzano le prestazioni di lavoro”**.

Sapere chi siano tali soggetti “utilizzatori” sembra, però, operazione meno scontata di quanto non appaia. Senz'altro si tratterà degli utilizzatori nell'ambito di una somministrazione o di un appalto di manodopera illeciti (art. 18, D.lgs. n. 276/2003). Ma a tale fine occorrerà che, *a latere*, e con altro procedimento e verbale, si siano mosse preventivamente le necessarie contestazioni.

Al di fuori dell'ipotesi illecita, tuttavia, utilizzatori delle “prestazioni di lavoro” in senso sostanziale, se non i diretti datori di lavoro e quelli che accolgono missioni dalle agenzie per il lavoro, non ve ne parrebbero essere.

Eppure, per la Circolare n. 6/2020 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, *“nell'ambito di un appalto o di una somministrazione di manodopera”*, gli ispettori dovranno sempre notificare la diffida accertativa anche al committente, quale obbligato in solido (sembrerebbero, invece, esclusi i casi di solidarietà nel trasferimento d'azienda e nel cambio appalto).

Quella dell'INL rappresenta una lettura della previsione di non poco conto.

Infatti, da essa consegue che, magari per rapporti di lavoro e posizioni di cui neppure il committente conosce e può rendersi conto, **nei confronti dell'obbligato in solido potrà sempre venire costituito un titolo esecutivo**, azionabile senza difficoltà dal dipendente lavoratore del terzo.

Situazione ancora più rischiosa se si tiene conto che, in forza delle ulteriori novità all'art. 12, D.lgs. n. 124/2004, per pervenire alla costituzione del detto titolo esecutivo, è **sufficiente, d'ora innanzi, l'azione immediata e “automatica” del solo ispettore** (prima la diffida accertativa andava convalidata dal dirigente della sede territoriale).

Anche il ventaglio delle possibili tutele genera perplessità. ➤

NUOVI (SUPER) POTERI AL PERSONALE ISPETTIVO DEL LAVORO

Infatti, adottata e notificata la diffida accertativa da parte del funzionario, le vie di difesa immediata non possono che essere due. Tentare entro 30 giorni un accordo con il lavoratore. Oppure, in alternativa, nel medesimo termine, proporre un ricorso al Direttore dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro, che deciderà entro i 60 giorni seguenti.

Il mancato accordo o il rigetto consolidano la diffida accertativa che diventa, automaticamente, titolo esecutivo.

Un titolo che, peraltro, potrà essere impugnato in sede giudiziale solo previa notifica dell'azione del lavoratore (es. precetto), non avendo altrimenti legittimazione all'azione i soggetti diffidati. Permarrà nel frattempo sugli obbligati la spada di Damocle delle incerte decisioni del creditore.

Per il committente, al rischio predetto, si aggiunge la circostanza che la legge non pare legittimarlo ad alcuna possibile azione e tentativo di conciliazione.

Apprezzabile appare, quindi, lo sforzo della circolare INL n. 6/2020, a dispetto della lettera della legge, di considerare legittimato a tanto anche l'obbligato in solido.

Non bastasse il minaccioso quadro dell'istituto che così si delinea, va sottolineato come dalla formulazione del nuovo istituto risulti emergere, altresì, un **consistente rischio di doppio recupero patrimoniale**. Infatti, come afferma anche l'INL nella predetta circolare, in caso di accordo conciliativo, la diffida accertativa perderebbe efficacia solo a favore della parte "conciliante", mentre acquisterebbe quella di titolo esecutivo nei confronti dell'ulteriore obbligato.

Così, senza troppe difficoltà, specie in assenza di notizie incrociate di eventuali versamenti pervenuti altrimenti, il lavoratore potrebbe agire cumulando i benefici di differenti titoli esecutivi -per differenti importi- nei confronti di datori di lavoro e "utilizzatori", facendo valere "doppiamente" il proprio credito.

LA PROVA D'ARTE, IL PATTO DI PROVA e la “percezione dell'ispettore”

“Dottò dobbiamo assumere una persona ...

“Benissimo! ... da che data?”

“Dottò ... e sarà che una settimana che sta in Ditta ...

“.....

“Eh dottò ... perché mi guarda così? ... io dovevo capire se era capace, o no?!”

Quante volte abbiamo vissuto questo siparietto? La domanda è retorica, e pur con il comprensibile disappunto al nostro cliente continueremo a ribadire che la prova si fa durante l'assunzione e non prima.

Possono tuttavia capitare – e capitano anche sovente – situazioni in cui il datore di lavoro non è neanche troppo convinto della possibilità di perfezionare un rapporto di lavoro con quel candidato piuttosto che con un altro. Si verifica cioè la necessità di capire se, almeno sugli elementi di base, datore di lavoro e lavoratore “parlino la stessa lingua” e possibilmente di capirlo prima che inizi la prestazione lavorativa.

È vero, infatti, che – in presenza di un patto di prova ben fatto – il lavoratore del tutto incapace può essere licenziato anche nell'immediatezza dell'inizio del rapporto, ove ci si renda conto della sua inettitudine al lavoro e conseguentemente della inutilità di continuare l'esperimento della prova (Cass., n. 7031/1982).

È parimenti vero, però, che un recesso repentino porta, spesso e volentieri, alla contestazione che il lavoratore non avrebbe in realtà avuto il tempo materiale di esprimere doti e capacità al datore ... con quel che segue.

In questa prospettiva, nulla vieta che il nostro datore di lavoro possa ricorrere ad una o più prove selettive o tecnico – attitudinali, fino a giungere ad una vera e propria

“prova d'arte”. Nulla vieta, inoltre, che la nostra prova possa svolgersi in azienda e durare anche più di qualche giorno, in ragione della mansione che, presumibilmente, gli verrà affidata.

Al nostro candidato potrà anche essere richiesto di dare un saggio indicativo delle sue capacità, ad esempio, come fare un pezzo al tornio, o un documento al PC. E qui il nostro datore di lavoro rischia di fare i conti con “la percezione dell'ispettore”: in altri termini cosa succede se durante la prova attitudinale si presenta un'ispezione? Stando a consolidati orientamenti giurisprudenziali (si veda Cass, n. 41600/2019), ed alla pessima abitudine dei datori di lavoro (soprattutto se medio – piccoli) di far tutto informalmente, l'ispettore potrebbe finire col verbalizzare di aver trovato un soggetto sconosciuto tanto alle comunicazioni quanto alle scritture obbligatorie, impegnato nella produzione propria dell'impresa ... e del tutto privo di formazione ed informazione per quanto attiene le misure di sicurezza e prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

Le conseguenze sono note ed eviteremo di descriverle a beneficio dei deboli di cuore e di stomaco.

Il problema che qui ci poniamo pertanto è quello della veste giuridica da dare alla nostra prova selettiva e di preservare e dimostrare la veridicità della stessa.

La questione può essere approfondita sia sotto l'aspetto documentale, che sotto quello – ben più importante – della condotta da tenere durante l'espletamento della prova selettiva. È importante, infatti, che il nostro candidato entri in azienda sapendo di essere tale e non un lavoratore. ➤



LA PROVA D'ARTE, IL PATTO DI PROVA E LA "PERCEZIONE DELL'ISPETTORE"

Esisterà quindi una corrispondenza, più o meno formale ma comunque dimostrabile, che attesti l'esistenza di rapporti tesi a questa verifica e che specifichino l'assenza del rapporto lavorativo durante tale prova. Il candidato dovrà comunque essere formato ed informato dei rischi connessi a ciò che sarà chiamato a fare (e sarebbe bene che il DVR prevedesse una appendice da dedicare alla questione "candidati").

Non solo: è fortemente consigliabile che goda di una adeguata copertura assicurativa. Dovranno non esserci dubbi sulla sua riconoscibilità come candidato, sia formalmente (ad esempio con un apposito *badge*) sia dal lato del comportamento: le prove pratiche a cui sarà chiamato non potranno e non dovranno in alcun modo essere ricomprese nelle lavorazioni proprie del ciclo produttivo; e questo sarà l'effettivo discrimine, laddove il dipendente assunto in prova a quelle lavorazioni, invece, è direttamente adibito. Infine, dovrà aver chiaro che, trattandosi di

una prova selettiva, non avrà diritto ad alcun corrispettivo.

È bene tener presente che l'eventuale superamento di questa selezione non comporterà l'assenza di un patto di prova nel rapporto di lavoro che si andrà eventualmente ad instaurare: la prova selettiva (o tecnica o d'arte, comunque la si voglia chiamare) è tesa solo a valutare l'instaurazione di un rapporto fiduciario tra candidato e datore di lavoro; se questo si costituirà e consoliderà, lo dirà solo l'esperimento della prova ai sensi dell'art. 2096 del codice civile.

In altri termini, mentre la prova selettiva è finalizzata solo a capire se le parti "parlano la stessa lingua", la corretta declinazione del patto di prova consentirà di capire, coerentemente con le mansioni attribuite, se il lavoratore possiede non solo le necessarie capacità e competenze, ma se queste trovano fattiva espressione nell'organizzazione aziendale così come definita dall'imprenditore e se la condotta del lavoratore è consona alla stessa.

Disciplina collettiva e minimale contributivo: IL CASO DELLE COOPERATIVE

Come noto, l'art 1, co. 1, D.l. n. 338/1989 convertito in L. n. 389/89 ha stabilito che "La retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo".

L'art 2, co. 25 della L. n. 549/1995 ha successivamente chiarito che la suddetta disposizione "si interpreta nel senso che, in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria". Le norme richiamate sono state fonte di un significativo contenzioso giudiziale, generato soprattutto da verbali dell'Inps e dell'Inail volti al recupero di differenze contributive nei confronti di datori di lavoro che avevano applicato ai propri lavoratori dipendenti trattamenti economici da cui erano derivati versamenti contributivi inferiori rispetto a quelli che sarebbero stati effettuati in caso di applicazione dei contratti cd. "leader" della categoria (ovvero quelli dotati di maggiore rappresentatività in termini comparativi).

La nota sentenza Cass. S.U. n. 11199/2002, a cui si è allineata la successiva maggioritaria giurisprudenza di legittimità in materia (cfr. Cass., n. 12166/2019, Cass., n.

14129/2004, Cass., n. 13391/2004), ha segnato un punto fermo su detto contrasto giurisprudenziale. Con ampia analisi, in quella sede le S.U. hanno affermato il principio dell'autonomia del rapporto contributivo rispetto alle vicende dell'obbligazione retributiva, in base al quale, dopo la L. n. 389/89, occorre tenere distinte le regole per la determinazione dell'imponibile contributivo da quelle relative alla determinazione del minimale contributivo. Secondo tale posizione, infatti, l'imponibile contributivo si determina in base alle previsioni dell'art 12, L. n. 153/69, come modificato dall'art. 6 del D.lgs. n. 314/1997, e si calcola, secondo un criterio di onnicomprensività, sulla retribuzione effettivamente dovuta al lavoratore nel periodo di riferimento. Questa sarà stabilita dal contratto individuale di lavoro, anche in base al contratto collettivo eventualmente applicato al rapporto di lavoro, fermo restando il principio di giusta retribuzione di cui all'art 36 Cost. Il minimale contributivo, invece, si determina su un criterio di "retribuzione parametro" rilevante ai soli fini fissati dell'art. 1, L. n. 389/1989, alla quale va commisurata la contribuzione minima comunque dovuta.

Dunque, hanno precisato le S.U., dopo la L. n. 389/1989, alle regole sulla determinazione dell'imponibile contributivo sopra richiamate "si aggiunge il nuovo ed ulteriore criterio del <minimale contributivo>, tale per cui la retribuzione dovuta in sinallagma nel rapporto di lavoro risulta rilevante (ai fini dell'obbligazione contributiva) solo se è superiore ai minimi previsti dal contratto collettivo, mentre in caso contrario non rileva e vale la misura minima determinata dal contratto collettivo (di settore)". Il rife- ➤

DISCIPLINA COLLETTIVA E MINIMALE CONTRIBUTIVO: IL CASO DELLE COOPERATIVE

rimento fatto dall'art 1, L. n. 389/89 ai contratti collettivi stipulati dalle confederazioni maggiormente rappresentative, chiariscono ancora le S.U., ha incidenza solo sul rapporto previdenziale, ed è fatto "senza le limitazioni derivanti dall'applicazione dei criteri di cui all'art 36 Cost., che sarebbero giustificate solo ove a detti contratti si dovesse ricorrere – con incidenza sul distinto rapporto di lavoro – ai fini della determinazione della giusta retribuzione".

Ciò premesso, per quanto riguarda il settore delle cooperative qui di interesse, l'art 3, co. 4, D.lgs. n. 423/2001 è intervenuto in merito alla misura della contribuzione dovuta per i soci lavoratori, e ha stabilito che "a decorrere dall'1/1/2007, per la determinazione della retribuzione imponibile, ai fini del versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, trova applicazione l'art. 1, co. 1 del citato D.l. n. 338/1989".

Dunque, anche nel settore delle cooperative, a cui si riferisce la sentenza qui commentata, (Cass., sez. Lavoro, 9 ottobre 2020, n. 21894), trova applicazione il principio dell'autonomia del minimale contributivo rispetto a quello del minimale retributivo, che per il settore in questione è stato oggetto anche di pronuncia della Corte Costituzionale con sentenza n. 59/2013.

La Suprema Corte, con la sentenza in esame, accogliendo il ricorso promosso dall'Inps, ribadisce il principio secondo cui "l'importo

della retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi previdenziali, a norma del D.l. 9 ottobre n. 338, art 1, convertito dalla L. 7 dicembre 1989 n. 389 (che fa riferimento al criterio del minimale contributivo, pari alla retribuzione dovuta in un determinato settore in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative su base nazionale) è quello desumibile dai diversi accordi sindacali o dal contratto individuale di lavoro, quando questi prevedano un retribuzione superiore alla misura minima stabilita dal contratto collettivo nazionale, mentre solo in caso contrario la contribuzione va parametrata a quella stabilita dalla contrattazione nazionale di settore".

La Corte pone, altresì, l'accento sul fatto che, nella fattispecie oggetto della pronuncia, non si tratta di individuare il contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali più rappresentative su base nazionale quale parametro legale di calcolo del minimale contributivo, in quanto la pretesa contributiva accertata dall'Inps in sede ispettiva è fondata sul presupposto che il trattamento retributivo previsto dal Ccnl Logistica, Trasporto, Merci e Spedizioni - che è quello "di settore" in relazione all'attività a cui erano addetti i lavoratori nell'ambito del contratto di appalto - comporti una maggiore entità dell'obbligazione contributiva rispetto a quanto versato dalla cooperativa che ha invece applicato il Ccnl Terziario.

IL NUOVO FONDO BILATERALE DEL TRIS: Prepensionamenti “intelligenti” per il comparto chimico-farmaceutico

A seguito della apparizione del Decreto interministeriale definito in accordo fra il Ministero del Lavoro e quello dell'Economia e delle Finanze, agli storici fondi bilaterali del credito e delle assicurazioni che da anni aiutano a essere accompagnati a pensione, si aggiunge il nuovo Fondo Tris, accessibile alle imprese del settore chimico e farmaceutico.

Il Fondo, il cui accordo collettivo istitutivo risale al febbraio 2018 e ha richiesto più di due anni per essere recepito dai dicasteri competenti, prevede, rivolgendosi ad aziende che già sono dotate di integrazioni salariali (rientrando infatti il settore sia nel campo Cigo sia Cigs), due prestazioni di grande interesse: l'assegno straordinario di accompagnamento alla pensione e le prestazioni ulteriori quali ricongiunzioni e riscatti di laurea a onere del datore di lavoro. L'accesso sarà riservato alle imprese del settore chimico, comprendendo le aziende dei comparti farmaceutico, abrasivo, fibre chimiche, gpl e lubrificanti, senza che sia richiesto alcun requisito di tipo dimensionale in riferimento all'organico dell'azienda o di anzianità aziendale dei lavoratori interessati. Analogamente a quanto previsto dal fondo del credito, i beneficiari potranno essere tutti i dipendenti delle aziende coinvolte, dunque, non solamente operai, impiegati e quadri, ma anche gli appartenenti alla categoria dirigenziale.

Tenendo conto dell'attuale divieto di licenziamento dovuto all'emergenza epidemiologica in corso e della ulteriore proroga di questa misura prevista fino alla fine di marzo, i datori di lavoro che, vista anche la difficile situazione economica, siano interessati ad implementare un piano di esodo, anche con adesione volontaria dei dipendenti, possono trovare di particolare interesse l'assegno

straordinario di sostegno al reddito che consente una risoluzione consensuale con un solo obiettivo comune: la pensione.

Per poter accedere alla prestazione, il datore di lavoro dovrà siglare due accordi, il primo di tipo sindacale per l'accesso al fondo, anche con una procedura di licenziamento collettivo fondata sulla base della non opposizione dei lavoratori *ex* L. n. 223/1991, e il secondo da siglare con i lavoratori coinvolti per terminare il rapporto di lavoro e consentire l'accesso all'assegno. Quest'ultimo potrà durare, al massimo, per un periodo di cinque anni e potrà essere attivato in favore di tutti i dipendenti che, entro 60 mesi dal termine del rapporto di lavoro, maturino i requisiti richiesti per accedere alla pensione di vecchiaia (67 anni di età e 20 di contributi, fino al 2022) o alla pensione anticipata (42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini, un anno in meno per le donne, fino al 2026) includendo nei 60 mesi anche la finestra trimestrale introdotta dal D.l. n. 4/2019. Sono fuori da questo perimetro, dunque, i lavoratori che aggancino nei 5 anni forme di pensione derogatoria come la “opzione donna” o i lavoratori precoci, salvo future delibere del Comitato del Fondo. Il Decreto interministeriale riconosce anche la possibilità di un accompagnamento verso l'accesso a pensione in Quota 100 con l'impegno, però, del datore di lavoro di assumere un numero di lavoratori da specificare nel testo dell'accordo sindacale, così come già previsto dal D.l. n. 4/2019. Questa ultima possibilità, però, non risulta essere particolarmente interessante per le aziende se teniamo conto che i requisiti di accesso a Quota 100 (almeno 62 anni di età e almeno 38 anni di contributi) devono essere ►

IL NUOVO FONDO BILATERALE DEL TRIS: PREPENSIONAMENTI “INTELLIGENTI” PER IL COMPARTO CHIMICO-FARMACEUTICO

maturati entro la fine del 2021 a fronte di tempi di incardinamento e funzionamento del fondo che si allungano sul medio periodo. Il Decreto interministeriale, a differenza dell'accordo siglato dal comparto chimico nel 2019, non fa menzione della possibilità di far ricorso al cumulo, alla totalizzazione o al computo in Gestione Separata per raggiungere i requisiti contributivi richiesti per i diversi accessi a pensione. Allo stato attuale, dunque, i requisiti dovranno essere maturati tutti in unica Gestione, senza potere sommare eventuali periodi in cassa professionale, gestioni Inps come *ex* Inpdap, fondo telefonici o elettrici. Il costo che il datore di lavoro dovrà sostenere, in caso di accesso a pensione di vecchiaia, corrisponderà alla pensione maturata dal lavoratore al momento dell'esodo. A differenza dell'assegno straordinario del settore assicurativo o della isopensione Fornero che riconoscono la contribuzione correlata piena negli anni di accompagnamento alla pensione, nel caso del Tris non è prevista la corresponsione della contribuzione per i 5 anni massimi di copertura del Fondo. Al contrario, nel caso di accesso a pensione anticipata, la contribuzione IVS a carico del solo datore di lavoro sarà riconosciuta sulla base degli elementi retributivi ricorrenti e continuativi fino alla maturazione dei requisiti contribuiti (ad esclusione, dunque, della finestra trimestrale).

Punto non chiaro del Decreto è il meccanismo posto alla base del calcolo dell'importo dell'assegno straordinario. Questo dovrà essere oggetto di ulteriori approfondimenti e si potrebbe decidere di seguire la strada già tracciata per il calcolo dell'assegno del fondo del settore assicurativo per il quale viene incluso anche il valore della futura contribuzione a carico del datore di lavoro (la c.d. promessa) che consente di massimizzare il valore dell'assegno rendendolo più appetibile per i lavoratori. Il Decreto interministeriale, rifacendosi, seppur in parte, all'allegato tecnico dell'ac-

cordo sindacale del comparto chimico, prevede la possibilità di un abbattimento del costo aziendale del valore di prestazioni “pubbliche”, come, ad esempio, le misure di sostegno al reddito per la risoluzione del rapporto di lavoro rappresentate dalla Naspi, annullando nei periodi di percezione di contribuzione figurativa anche della contribuzione correlata prevista per l'assegno verso la pensione anticipata. Questa previsione dovrà essere attuata in maniera molto accorta considerando che, di norma, l'accesso ai fondi avviene attraverso risoluzioni consensuali che non garantiscono in alcun modo il diritto alla Naspi. Difficile non vedere in questa formulazione una “interferenza” testuale del contratto di espansione (art. 41, D.lgs. n. 148/2015) che tuttavia prevede esplicitamente uno sconto nei costi del datore di lavoro pari al valore della Naspi maturata. A differenza di quanto inizialmente previsto dall'accordo sindacale nazionale di settore, nel decreto è assente ogni riferimento alla R.I.T.A., non certo una prestazione pubblica nella sua definizione, ma comunque una misura che avrebbe potuto abbattere i costi del datore di lavoro e dare così vita ad un sistema integrato di accompagnamento alla pensione finanziato anche grazie al montante contributivo della previdenza complementare, anche visto gli ottimi risultati riportati nel tempo sia dal Fonchim sia dal Previdai. L'assegno straordinario potrà essere erogato con rate mensili, ma anche in unica soluzione a richiesta del lavoratore al momento dell'esodo per un importo massimo pari al 50% del valore complessivo delle rate mensili, ma, in questo caso, qualora si acceda alla pensione anticipata, non sarà riconosciuta alcuna contribuzione figurativa.

La percezione dell'assegno è compatibile con rapporti di lavoro autonomo o dipendente, con obbligo di comunicazione al Fondo entro 10 giorni, a pena di decadenza, per chi percepisce anche la contribuzione correlata a carico aziendale. ➤



IL NUOVO FONDO BILATERALE DEL TRIS: PREPENSIONAMENTI “INTELLIGENTI” PER IL COMPARTO CHIMICO-FARMACEUTICO

Le prestazioni erogate dal Tris non si limitano all'assegno straordinario, ma, come anticipato, si estendono a misure volte a riscattare o ricongiungere periodi utili per conseguire qualunque diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia.

I datori di lavoro aderenti al Fondo Tris avranno la possibilità di sostenere le ulteriori prestazioni legate a riscatti di laurea, anche in forma agevolata, e oneri di ricongiunzione. In questo caso, le aziende dovranno versare l'onere direttamente a Inps, senza alcun costo di lordizzazione. Le aziende potranno, dunque, incrementare, con pagamento in unica soluzione, l'anzianità contributiva dei propri dipendenti, qualora questi abbiano anni di studi universitari da riscattare o contribuzione in altre gestioni da ricongiungere (circolare Inps n. 105/2019). Riscattando, ad esempio, tre anni di studi universitari, un dipendente che distava sei anni dalla pensione anticipata potrà accedere al Fondo per un periodo di tre anni, fino alla maturazione dei requisiti per la pensione. Nel caso di un dipendente a cui manchino tre anni dalla pensione anticipata, il datore di lavoro potrà, a valle di un accordo di accesso al Fondo, versare l'onere di riscatto in unica so-

luzione, permettendo l'accesso immediato a pensione senza alcuna permanenza nel Fondo stesso per godere l'assegno straordinario.

Il contributo da destinare al Fondo Tris sarà di tipo ordinario, corrispondente alla cifra fissa di tre euro su base annua, di cui 2/3 a carico dell'azienda e 1/3 a carico del dipendente. Le prestazioni erogabili saranno finanziate direttamente dal datore di lavoro il quale verserà a Inps i relativi oneri. La provvista dell'assegno straordinario, diversamente da quanto accade in altri fondi bilaterali, come quello assicurativo, dovrà essere versata in unica soluzione prima di poter accedere alla prestazione, comportando per i datori di lavoro il pagamento di un importo anche di notevole entità soprattutto nel caso di provviste di durata massima, pari a cinque anni. Tale esborso in unica soluzione, specie per prepensionamenti di grandi dimensioni, potrà causare non pochi “mal di pancia” al dipartimento Finance delle aziende interessate, rendendo ancora una volta più appetibile, pur se più costosa, la isopensione Fornero che ha da sempre previsto la copertura fideiussoria e un conseguente esborso frazionato mensile per tutta la durata del piano di accompagnamento alla pensione.

Non ci saranno montagne né topolini, ASPETTANDO IL 2022

Ogni anno a partire dall'estate si comincia a parlare di riforme, revisioni, cancellazioni, abrogazioni e novità a volte catastrofiche...insomma quando l'argomento tocca la previdenza o meglio LA PENSIONE si assiste ad una sequenza di ipotesi che, ultimamente, non sono nemmeno troppo fantasiose. In questo 2020 ahinoi dominato dalle notizie relative alla pandemia, non c'è stato molto spazio per le solite chiacchiere sul tema; qualche acuto però lo abbiamo registrato quando pareva che un ministro olandese ci intimasse di cancellare "quota 100" quasi fosse la svolta che avrebbe migliorato i conti dell'Italia.

Strumentalizzazioni e uso improprio di (autorevoli?) pareri altrui hanno tenuto per un po' alta la tensione tanto che la preoccupazione principale sembrava essere la sopravvivenza della tanto contestata norma introdotta nel 2019; così che fra coloro che potenzialmente la raggiungeranno nel 2021 è serpeggiato un po' il panico. Niente panico *please*.

A beneficio di tutti ripetiamo le regole: accederanno a quota 100 tutti coloro che entro il 31/12/2021 avranno contestualmente raggiunto i 62 anni di età anagrafica (i nati e le nate entro il 31/12/1959) e un'anzianità contributiva utile di 38 anni equivalenti a 1976 settimane; di queste 1976 settimane dovranno essere da lavoro, riscatto, versamento volontario almeno 1820 (35 anni).

Pertanto 3 anni pari a 156 settimane potranno essere frutto di periodi cosiddetti figurativi, quali la disoccupazione, la Napoli, la malattia.

Maternità obbligatoria e militare rientrano fra i periodi qualitativamente qualificanti. Concorrono a formare l'anzianità contributiva utile i contributi versati a qualsiasi delle gestioni Inps (per effetto della normativa che rinnova l'istituto del cumulo L. n. 232/2016) e i contributi versati per periodo di lavoro all'estero in paesi convenzionati con l'Italia. Sono espressamente esclusi dal cumulo ai fini dell'acquisizione del diritto a "quota 100" i versamenti contributivi alle Casse Professionali.

Questa è quindi una non novità nel senso che tutto procede così come stabilito.

Pare certo che avremo altre "non novità", o meglio, conferme attese che coinvolgeranno gruppi ristretti di pensionandi. Manca solo l'ufficialità della nuova riproposizione dell'"opzione donna" che, diamo per scontato, avrà le stesse regole di quella passata... quindi 58 anni di età anagrafica (le lavoratrici nate entro il 31/12/1962) e 35 anni di anzianità contributiva da "lavoro" o chiamiamola di "qualità"; resta il retaggio del passato dell'anno di attesa che dovrà trascorrere fra l'acquisizione del diritto e l'erogazione dell'acqua prima prestazione.

Le lavoratrici che, per raggiungere l'anzianità contributiva utile dovranno ricorrere a periodi di lavoro autonomo (artigiani o commercianti), dovranno aggiungere un anno all'età anagrafica (quindi 59 anni) e 6 mesi alla finestra di attesa (quindi 18 mesi dall'ottenimento del diritto alla erogazione della pensione).

Da sottolineare che la pensione "opzione donna" può essere pagata alle lavoratrici che sommano i contributi utili in un'unica ►



NON CI SARANNO MONTAGNE NÉ TOPOLINI, ASPETTANDO IL 2022

gestione (ordinaria o Inpdap) e in nessun caso può essere coinvolta la Gestione Separata o ancor meno le Casse Professionali. Si va verso la conferma dell'ape sociale che consente l'accesso ad un "prepensionamento" con limite di erogazione a € 1.500,00/mese, a favore di coloro che, con un'anzianità contributiva di almeno 30 anni, si trovano in condizioni di disoccupazione involontaria avendo già consumato per intero gli ammortizzatori sociali concessi.

Il programmato aumento dell'età anagrafica previsto non ci sarà (saranno sempre 67 gli anni per accedere alla pensione di vecchiaia per i vecchi iscritti) come annunciato già lo scorso inverno, verranno

invece rivisti i coefficienti di trasformazione legati all'età per il calcolo della quota contributiva delle prestazioni pensionistiche: questo significa che, a parità di montante contributivo e di età, la pensione pagata nel 2021 sarà più magra di quella che sarebbe stata pagata nel 2020. Ma solo per le nuove pensioni.

Insomma un anno "tranquillo" sul fronte previdenza, in attesa che il 2022 porti novità che riducano l'impatto negativo della fine dell'esperimento "quota 100" soprattutto sui nati nel 1960 e 1961 ed una flessibilità di uscita più marcata o un più deciso indirizzo verso il tutto contributivo (con certe condizioni).

PREMIO DI RISULTATO: raggiungimento degli obiettivi incrementali e momento di verifica degli stessi

L'Agenzia delle Entrate, mediante la risposta all'interpello n. 550/2020 pubblicata lo scorso 23 novembre, ha fornito il proprio orientamento, nell'ambito del tema più generale della detassazione del premio di risultato, in merito al raggiungimento degli obiettivi incrementali posti dal datore di lavoro come condizione per l'erogazione del premio di risultato detassabile e, più specificamente, del momento di verifica del conseguimento degli stessi.

Circa il particolare regime fiscale agevolato che regola l'erogazione del premio di risultato, l'autorità fiscale dapprima ricorda che tale modalità è stata prevista dalla Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di bilancio 2016), articolo 1, commi da 182 a 189, che ha introdotto a regime, a partire dal periodo di imposta 2016, una modalità di tassazione agevolata consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali del 10% ai "premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con il decreto di cui al comma 188", ovvero con il Decreto emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 25 marzo 2016.

Al riguardo, la norma ha stabilito, tra l'altro, che i contratti collettivi di II livello o gli accordi sindacali debbano prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, individuando alcuni criteri di misurazione degli indici incrementali ai quali devono essere commisurati i premi. Al termine del periodo previsto dal contratto (c.d. "periodo congruo"), ovvero di maturazione del premio, è quindi necessario che risulti verificato "un incre-

mento di uno degli obiettivi indicati, costituente il presupposto per l'applicazione del regime agevolato".

Pertanto, l'Agenzia delle Entrate sottolinea come non sia sufficiente che l'obiettivo prefissato dall'accordo aziendale sia raggiunto, dal momento che è, altresì, necessario che il risultato conseguito dall'azienda risulti "incrementale rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo di maturazione del premio": il requisito dell'incrementalità, rilevabile dal "confronto tra il valore dell'obiettivo registrato all'inizio del periodo congruo e quello risultante al termine dello stesso", costituisce dunque una caratteristica essenziale dell'agevolazione.

I fatti descritti nell'istanza di interpello hanno visto, in particolare, un datore di lavoro applicare la tassazione ordinaria al premio di risultato erogato ai dipendenti, nonostante fosse in precedenza stato stipulato un regolare accordo aziendale volto a normare il regime agevolato del *bonus* e a determinare i necessari criteri di misurazione degli indicatori utili. Nel dettaglio, l'istante – dipendente dell'impresa in questione – ha fatto presente all'Agenzia delle Entrate che il contratto integrativo di II livello è stato stipulato in data 1° ottobre 2019, individuando nella somma dell'utile lordo di due società appartenenti al gruppo il parametro per la misurazione dell'obiettivo di redditività da raggiungere nell'esercizio 2019, al fine dell'erogazione del premio di produttività variabile e all'applicazione del beneficio fiscale previsto nell'anno successivo.

L'istante ha rappresentato come tale premio, erogato con la busta paga di luglio 2020, abbia subito la tassazione ordinaria nel presupposto che alla data di sottoscrizione del contratto integrativo di secondo ►



PREMIO DI RISULTATO: RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INCREMENTALI E MOMENTO DI VERIFICA DEGLI STESSI

livello (1° ottobre 2019) non sussistessero dubbi nel raggiungimento dell'obiettivo di redditività misurabile con il parametro individuato nel contratto, ovvero che l'utile lordo complessivo al 31 dicembre 2019 sarebbe risultato incrementale rispetto a quello registrato nel 2018. In merito, il lavoratore ha ritenuto che le aziende, alla stipula del contratto integrativo, potessero essere a conoscenza esclusivamente dei dati relativi al primo semestre 2019, che evidenziavano un utile lordo ancora molto al di sotto dell'obiettivo annuale posto dall'accordo aziendale. Pertanto, l'istante ha ritenuto che le due aziende, al momento della stipula dell'accordo, potessero presumere che il dato del 2019 sarebbe stato superiore a quello del 2018 solo in via meramente prospettica. Da ciò discenderebbe, dunque, il diritto alla detasazione delle somme erogate dall'impresa.

Circa i fatti in esame, l'Agenzia delle Entrate ha esposto come la normativa – oltre che la copiosa prassi che ne è derivata nel tempo – abbia previsto come i criteri di misurazione debbano “*essere determinati con ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi*”. Tale circostanza è da intendersi in senso assoluto e non come necessariamente ancorata ad uno specifico riferimento temporale.

In generale, l'Agenzia delle Entrate ha ritenuto che il regime fiscale agevolato risulti applicabile soltanto qualora nell'accordo aziendale venga attestato che il raggiungimento dell'obiettivo incrementale sia effettivamente incerto alla data della sua sottoscrizione, ad esempio perché l'andamento del parametro adottato in sede di contrattazione risulti suscettibile di variabilità.

Qualora questo non avvenga, ad esempio perché la società – come nel caso di specie – ha desunto l'andamento dei risultati economici grazie ad affidabili indicatori “*atti a valutare l'andamento dei risultati economici conseguiti fino a un determinato momento e a ricavarne proiezioni puntate alla scadenza dell'esercizio interessato*”, allora l'applicazione dell'agevolazione fiscale sul premio di risultato erogato non risulterà legittima, in quanto mancante del requisito dell'incertezza del conseguimento dell'obiettivo aziendale al momento della stipula dell'accordo.

L'Agenzia delle Entrate conclude sostenendo come dette valutazioni, ancorché connotate da natura predittiva e influenzabili da fattori esterni o interni, siano comunque state attentamente stimate dal sostituto d'imposta, che quindi – agendo correttamente – non ha applicato la tassazione del 10% all'importo del premio di risultato erogato.

Il conguaglio di fine anno AI TEMPI DEL COVID

PREMESSA

Il 2020 volge al termine e la grande crisi sanitaria, economica e sociale legata all'emergenza epidemiologica da Covid-19 ci impone di ripercorrere quali siano state le misure messe in atto, per quel che qui ci compete, in questo specifico momento storico.

Nell'apprestarci ad analizzare la tematica del conguaglio di fine anno, infatti, non si può non tenere conto di questo evento che ha influito sulla materia che verrà affrontata.

Non solo, come se ciò non bastasse, a fianco a disposizioni normative emergenziali, il Legislatore aveva già previsto, proprio a decorrere dal 2020, l'attivazione di nuove misure strutturali legate da un lato ad una migliore sostenibilità ambientale e dall'altro tese a ridurre per quanto possibile il cuneo fiscale, si pensi alla gestione del *fringe benefit* auto o all'introduzione del trattamento integrativo e all'ulteriore detrazione fiscale, collegate a determinate fasce di reddito di lavoro dipendente e assimilato, attive entrambe dal 1° luglio 2020.

IL CONGUAGLIO FISCALE

L'operazione svolge da sempre due funzioni: la prima è quella di sollevare il contribuente, titolare solo di reddito di lavoro dipendente, dall'onere di dover presentare la dichiarazione dei redditi e la seconda è che proprio attraverso tale conteggio è possibile "sistemare" per il tramite del sostituto d'imposta i rapporti col fisco.

Come noto il conguaglio di fine anno consiste nell'individuare il reddito imponibile, calcolare l'imposta lorda attraverso l'applicazione progressiva delle aliquote previste dal nostro ordinamento, sottrarre le detrazioni fiscali spettanti e confrontare le ritenute subite fino a quel momento rispetto

alle ritenute dovute nell'anno. A seconda del risultato ottenuto, il conguaglio appunto, si determinerà per il sostituto un debito o un credito che verrà riportato in busta paga a fine anno o in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

La difficoltà per gli operatori del settore tuttavia non sta tanto nella verifica del meccanismo sopra descritto: la vera complessità sorge *prima* del conguaglio, ovvero nel momento dell'individuazione di cosa debba essere considerato reddito imponibile, non imponibile o esente. Ed è proprio in questa fase che è molto importante ripercorrere la disciplina fiscale e domandarsi se quanto elaborato nel corso dell'anno d'imposta è in linea con le disposizioni giuridiche vigenti nello specifico periodo storico, oppure se occorra eseguire delle operazioni correttive.

MISURE STRUTTURALI

In linea con tale riflessione è utile rivedere quali sono nel periodo in corso le indicazioni normative cui fare riferimento.

Le novità del 2020 hanno toccato varie tematiche: si è intervenuti sulla disciplina del *fringe benefit* auto ad uso promiscuo, è stato introdotto il nuovo trattamento integrativo e l'ulteriore detrazione per i redditi da lavoro dipendente e assimilati; previste novità anche sulle spese detraibili di cui all'articolo 15 del Tuir e sulla gestione delle somme restituite al soggetto erogatore.

Ma andiamo con ordine.

Il trattamento dei benefit auto

Dal 1° luglio 2020 i veicoli concessi in uso promiscuo dai datori di lavoro ai propri dipendenti sono soggetti ad una disciplina differenziata in riferimento a due date: quella di immatricolazione del veicolo e quella ▶



IL CONGUAGLIO DI FINE ANNO AI TEMPI DEL COVID

della sua assegnazione al lavoratore.

Si stabilisce infatti che i veicoli immatricolati e assegnati entro il 30 giugno 2020 continueranno a seguire la vecchia disciplina forfettaria già nota, quelli immatricolati e assegnati a decorrere dal 1° luglio dovranno essere analizzati alla luce della nuova normativa, anch'essa forfettaria, ma premiante ai fini dell'ammontare del *fringe benefit* laddove si utilizzino auto a bassa emissione di CO₂. Vi è poi la terza modalità di tassazione del bene che riguarda i veicoli immatricolati in data antecedente il 1° luglio e assegnati al dipendente in data successiva al 30 giugno.

In questo caso l'Agenzia delle entrate, con risoluzione del 14 agosto 2020 n. 46/E, si è limitata a dare delle indicazioni di massima indicando che, per la determinazione del bene, non sarà possibile utilizzare il "valore normale" di cui all'articolo 51, comma 3 del Tuir, in quanto tale modalità attiene alla concessione del *benefit* per il solo uso privato, ma occorrerà determinare puntualmente l'utilizzo del mezzo per scopi privati rispetto a quello per scopi lavorativi. Sotto tale aspetto la soluzione che appare più opportuna sembra quella di prendere a riferimento il valore chilometrico stabilito dalle tabelle ACI, tracciare i chilometri totali percorsi ogni mese individuando quelli effettuati per ragioni lavorative, rapportarli ai chilometri totali ed individuare così la percentuale e quindi il valore di utilizzo del bene a scopo personale. È quindi evidente che occorrerà al sostituto definire in termini oggettivi e concretamente documentabili le modalità con cui calcolare il reale valore del *fringe benefit* in questione (ad esempio attraverso la compilazione di schede chilometriche, rapporti giornalieri degli spostamenti lavorativi, ecc...). Senza dubbio, a differenza delle precedenti, questa modalità è certamente la più onerosa da un punto di vista operativo, sia per il sostituto d'imposta che per l'utilizzatore. Resta inteso che l'eventuale somma trattenuta al dipendente per il *benefit* andrà decurtata dal valore individuato come sopra descritto.

Il trattamento integrativo e l'ulteriore detrazione fiscale

In attesa di una significativa riforma fiscale, sempre a decorrere dal 1° luglio 2020, fanno ingresso nel panorama delle misure tese a ridurre il cuneo fiscale: il trattamento integrativo e l'ulteriore detrazione, rivolte ai percettori di redditi di lavoro dipendente e assimilati.

Il trattamento integrativo, che riconosce un importo esente di 600 euro in busta paga (1.200 euro dal 2021) a tutti i lavoratori dipendenti e assimilati in possesso di un reddito complessivo non superiore a 28.000 euro, può generare difficoltà nell'anno d'imposta in corso in quanto si affianca al beneficio del Decreto legge 24 aprile 2014, n. 66, c.d. "*bonus Renzi*", anch'esso oggetto di opportune verifiche e conguagli nelle operazioni di fine anno. Se l'erogazione risulta conclusasi col 30 giugno 2020, i suoi effetti potrebbero ripresentarsi proprio in occasione del conguaglio fiscale, quando il reddito consuntivo ci permette di effettuare i reali conteggi della misura spettante.

Accanto al trattamento integrativo una nuova detrazione fiscale, prevista solo per l'anno 2020, si affianca alle detrazioni per lavoro dipendente. La detrazione in parola è rivolta solo ai percettori di redditi superiori a 28.000 ma non a 40.000. Il beneficio diminuisce all'avvicinarsi alla soglia di reddito indicato e si riferisce alle sole prestazioni rese dal 1° luglio al 31 dicembre 2020.

Entrambe le misure vanno rapportate ai periodi di lavoro, e l'erogazione giornaliera deve essere riconosciuta se riconosciuta è la retribuzione, sia essa anche soltanto differita.

Il Legislatore stabilisce l'automaticità di entrambi i benefici, pertanto è onere del lavoratore rinunciarvi espressamente; non solo, sono misure collegate al reddito complessivo, pertanto entrano in gioco tutte le tipologie di reddito previste dal nostro ordinamento tributario, che ben potranno incidere forse non nel conguaglio in busta paga, ma certamente in dichiarazione dei redditi, producendo se del caso significativi recuperi successivi. ►

IL CONGUAGLIO DI FINE ANNO AI TEMPI DEL COVID

A differenza del “*bonus Renzi*”, recuperabile in un’unica soluzione, utile ricordare che se in fase di conguaglio, il debito delle due misure risultasse superiore a 60 euro vi sarà la possibilità di un recupero rateale (fino ad un massimo di 8) a decorrere dalla busta paga in cui è stato operato il conguaglio.

La disciplina in parola, affrontata dettagliatamente dall’Agenzia delle Entrate, è riassunta nella recente circolare n. 29/E pubblicata il 14 dicembre 2020, che riporta in tema di Covid-19, la salvaguardia delle misure fiscali relativamente al *bonus “Renzi”* ed al trattamento integrativo, qualora il lavoratore risulti incapiente per effetto della percezione di prestazioni di cassa integrazione legata al Covid-19 che hanno abbattuto il reddito fino alla soglia di non spettanza del credito. Per garantire i due benefici il Decreto Rilancio ha introdotto per il solo anno 2020 la garanzia della loro percezione qualora l’incapienza sia stata determinata da emolumenti derivanti da prestazioni a sostegno del reddito richiesti per Covid-19. A tal fine il sostituto d’imposta dovrà far riferimento alla retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se non vi fosse stato il ricorso alla cassa integrazione per Covid-19.

Le detrazioni per oneri

Novità anche in tema di detrazioni per oneri di cui all’articolo 15 del Tuir. Questa è una disposizione che non tocca automaticamente il sostituto d’imposta a meno che non sia il sostituto a farne richiesta ed il sostituto vi acconsenta.

Ebbene se il datore di lavoro si trovasse a tener conto nelle operazioni di conguaglio delle detrazioni di cui all’articolo 15, oltre alla conservazione della documentazione probante la spettanza del beneficio, dovrebbe fare attenzione al reddito del sostituto e della detrazione specifica richiesta.

Dal 1° gennaio 2020 infatti la detrazione che non riguarda spese sanitarie, interessi su mutui ipotecari per abitazione principale o interessi per prestiti o mutui agrari, deve essere riproporzionata qualora il contribuente risulti percettore di un reddito complessivo

superiore a 120.000, fino ad azzerarsi del tutto per redditi superiori a 240.000 euro.

Per aver diritto alle detrazioni in esame occorrerà effettuare dei pagamenti tracciabili (ad esempio con carta di debito, credito, bancomat, assegni circolari, bonifici). Fanno eccezione le spese sanitarie per le quali è ancora ammesso il pagamento in contanti.

Somme restituite al soggetto erogatore

Altra modifica che fa ingresso nel 2020 riguarda la gestione delle somme restituite al soggetto erogatore. Dal 1° gennaio 2020 per il recupero di somme erogate in eccesso in anni precedenti e non spettanti non sarà più possibile per il lavoratore portare in deduzione l’onere in un anno d’imposta e nei successivi oppure chiedere a rimborso le maggiori imposte pagate non dovute.

La restituzione delle somme sarà netta e il sostituto d’imposta maturerà un credito pari al 30 per cento dell’importo restituito compensabile tramite modello F24 secondo il consueto meccanismo previsto dal decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241.

MISURE EMERGENZIALI

Come anticipato, tuttavia, le misure collegate al conguaglio fiscale non finiscono qui. Occorre infatti tener presente una serie di novità introdotte in via temporanea, assunte in relazione alla particolare situazione emergenziale in cui il paese si trova ormai da mesi.

Aumenta il limite di esenzione delle somme di modico valore riconosciute ai dipendenti

Per il solo anno d’imposta in corso il limite di 258,23 euro viene elevato a 516,46 euro. Questa modifica che ha effetto per l’intero anno può rappresentare un aggravio per gli operatori del settore, in quanto saranno richiamati a rivedere gli eventuali conguagli eseguiti su somme superiori al limite base ma non a 516,46.

Ricordiamo che il beneficio è erogabile anche *ad personam*.

Premio ai dipendenti nel mese di marzo

In pieno *lockdown* il Decreto legge 17 mar- ➤



IL CONGUAGLIO DI FINE ANNO AI TEMPI DEL COVID

zo 2020, n. 18 ha stabilito che a tutti i lavoratori che avessero prestato la loro attività nella propria sede di lavoro nel mese di marzo fosse riconosciuto un premio di 100 euro da non computare nel reddito complessivo. Il premio doveva essere riconosciuto con le retribuzioni messe in pagamento nel mese di aprile o in alternativa entro le operazioni di conguaglio a tutti i lavoratori percettori di reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro nell'anno precedente, e rapportato ai giorni di lavoro svolti presso la propria sede di lavoro.

Sul tema ci sono state diverse pronunce dell'Agenzia delle entrate in cui la stessa ha chiarito a più riprese i dubbi che erano sorti sulla questione: a titolo di esempio l'amministrazione ha ritenuto che in caso di lavoro a tempo parziale il premio non dovesse essere riproporzionato nella misura, che in caso di lavoratore in trasferta, purché in territorio italiano, il premio spettasse comunque, che, al contrario, in caso di svolgimento dell'attività lavorativa in modalità *smart working* non si avesse diritto la premio, dato che l'intento della norma era stato quello di voler premiare la presenza del lavoratore in sede. Ebbene, in riferimento a tutti i chiarimenti forniti, il conguaglio fiscale è certamente un'utile occasione per verificare il rispetto di tutti i limiti e criteri indicati dall'Agenzia.

Detrazione per oneri al 30 per cento

Sempre collegata all'emergenza epidemiologica si prevede l'innalzamento della detrazione per oneri che passa dal 26 al 30 per cento per le persone fisiche e giuridiche che nell'anno 2020 abbiano effettuato o effettuino erogazioni liberali a favore dello Stato, delle regioni, degli enti locali, di istituzioni

pubbliche, fondazioni o associazioni legalmente riconosciute senza scopo di lucro che finanzino interventi volti al contenimento dell'emergenza sanitaria da Covid-19.

Il sostituto d'imposta potrebbe essere coinvolto direttamente dalla modifica e quindi essere chiamato a riconoscere la corretta detrazione in fase di conguaglio fiscale, se abbia operato trattenute a titolo di liberalità in busta paga ed al versamento di tali somme alle organizzazioni sopra individuate. È opportuno ricordare che in questo caso il datore di lavoro è obbligato a certificare tutta l'operazione e a rilasciare la documentazione utile ai singoli lavoratori donanti.

Polizze a copertura del rischio di contrarre il Covid-19

Infine ricordiamo la circolare del 6 maggio 2020, n. 11/E con la quale l'Agenzia delle entrate ha chiarito tra le altre cose, che in tema di polizze accese per i lavoratori per contrastare il rischio di contrarre il Covid-19 queste possano essere assimilate alle polizze «*aventi per oggetto il rischio di gravi patologie*» di cui al comma 2 dell'articolo 51, lettera *f-quater*) del Tuir, purché rivolte alla generalità dei dipendenti o a categorie di essi e come tali essere escluse dalla determinazione del reddito imponibile.

IL CONGUAGLIO CONTRIBUTIVO

Sotto tale aspetto non si rilevano novità rispetto alla consolidata disciplina per la determinazione dell'imponibile sociale. Certo è che le misure sopra analizzate possono avere un impatto diretto anche sul calcolo del corretto imponibile da sottoporre a prelievo contributivo, stante il generale principio dell'armonizzazione delle basi imponibili.

**LUCA CHRISTIAN NATALI ELABORA UN PERCORSO TRA LE MOLTEPLICI
NORME CHE HANNO REGOLATO IL CONTRATTO A TERMINE**

Contratto a tempo determinato: UN ISTITUTO GIURIDICO SENZA PACE*

Per il contratto a termine, bersaglio sin dal suo esordio di un'opera continua di revisione normativa, è stata conosciuta la definizione di "istituto senza pace" o di misuratore del favore o disfavore del legislatore alla flessibilizzazione del mercato e alla creazione di nuova occupazione. L'obiettivo dell'Autore è tratteggiare, con il presente contributo, il punto del quadro normativo attualmente vigente in materia, individuare criticità irrisolte e focalizzare l'attenzione su alcune questioni applicative affrontate dalla giurisprudenza.

IL QUADRO NORMATIVO

La storia del contratto a tempo determinato ha avuto inizio con una legislazione severa, di netto sfavore, precisamente con la Legge 18 aprile 1962, n. 230 la quale prevedeva un numero chiuso di causali "tipizzate" per la valida apposizione del termine.

Gli interventi legislativi che si sono susseguiti nel corso degli anni – sempre adottando la logica che il problema occupazionale si risolve rendendo più rigida o flessibile (a seconda dei governi) la contrattualistica del lavoro – hanno cercato di rendere più agevole il ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato, fino a giungere, con il D.lgs. n. 368 del 2001, alle generiche macro-causali "di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo", dando ufficialmente inizio alla stagione della flessibilità.

Il primo passo verso l'abbattimento della causale, tuttavia, è stato mosso con la c.d. Riforma Fornero (Legge n. 92/2012), la quale ha dispensato dal celeberrimo requisito il primo contratto di lavoro a tempo determinato, della durata non superiore a 12

mesi, tra il datore di lavoro e il lavoratore. Il D.l. n. 34/2014, c.d. Decreto Poletti, e il D.lgs. n. 81/2015, c.d. *Jobs Act*, hanno terminato l'opera avviata dalla Riforma Fornero, fissando il principio di a-causalità come regola generale e palesando un evidente *favor* nei confronti dell'impresa e delle sue esigenze organizzative e produttive.

CONTRATTI A TERMINE E JOBS ACT

Il quarto dei decreti applicativi che fanno parte del cosiddetto "*Jobs Act*", il D.lgs. n. 81/2015, entra ufficialmente in vigore il 25 giugno 2015 riscrivendo di fatto la disciplina del contratto a termine¹.

Se le parti decidono di stipulare un contratto a termine, la durata massima non può mai superare i 36 mesi².

I 36 mesi valgono anche, salve diverse disposizioni dei contratti collettivi e con l'eccezione delle attività stagionali, nel caso in cui le parti stipulino più contratti a termine in tempi diversi: in tale periodo vanno conteggiati tutti i rapporti (compresi i periodi di missione a termine) per lo svolgimento di mansioni di "*pari livello e categoria legale*" indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro.

Se il limite dei 36 mesi viene superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Fermo quanto sopra, un ulteriore contratto a termine fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, può essere stipulato presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio: in caso di mancato rispetto di tale procedura, nonché di ►

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *D&PL*, 37/2020, pag. 2308 ss dal titolo *Contratti a termine: evoluzione legislativa e giurisprudenza*.

1. V. Zeppilli, *Il contratto a tempo determinato alla luce delle recenti modifiche del Jobs Act*, in www.studiocataldi.it
2. Art. 19, D.lgs n. 81/2015.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO: UN ISTITUTO GIURIDICO SENZA PACE

superamento del termine stabilito, il rapporto si trasforma a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

Se non sono ancora stati usati tutti i 36 mesi di durata massima, è possibile prorogare il contratto, con il consenso del lavoratore, per un massimo di 5 volte nei 36 mesi a prescindere dal numero dei contratti.

Attenzione però: è espressamente previsto che il contratto si trasformi a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga. Prima di stipulare un nuovo contratto a termine, occorre rispettare i periodi “cuscinetto”, salvo che si tratti di lavoro stagionale o che il contratto collettivo - anche aziendale - non disponga diversamente: eccetto queste deroghe, il secondo contratto si trasforma a tempo indeterminato se il lavoratore viene riassunto a tempo determinato entro: a) 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi o, b) 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi³.

Fermo il limite massimo di durata dei 36 mesi complessivi (48 se c'è l'accordo in DTL), se il rapporto continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o prorogato, il datore deve corrispondere una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione pari al 20% fino al decimo giorno successivo, e al 40% per ciascun giorno ulteriore⁴.

Se il rapporto di lavoro continua oltre il 30° giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero oltre il 50° giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei suddetti termini.

CONTRATTI A TERMINE E DECRETO DIGNITÀ

Il quadro normativo in materia di contratti a termine si è completato mediante l'intervento più recente del Legislatore costituito dal c.d. Decreto Dignità⁵ che, durante l'iter parlamentare, ha comportato una notevole stretta nel ricorso a tale istituto con l'obiettivo di contemperare l'interesse delle imprese alla flessibilità occupazionale e quello dei lavoratori alla prevenzione degli abusi

derivanti dalla condizione di instabilità dell'impiego temporaneo.

La durata massima del contratto a tempo determinato si riduce a 24 mesi, contro i precedenti 36 mesi previsti dal *Jobs Act*.

In sede di conversione è stato inserito il comma 1-*bis* dell'art. 1 il quale stabilisce che, in caso di stipulazione di un contratto superiore ai 12 mesi in assenza di una delle causali giustificatrici previste, il contratto si trasformi in un contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento dei 12 mesi.

Vale comunque la *exit strategy* che consente alla contrattazione collettiva - anche aziendale - di derogare al limite massimo dei 24 mesi. Tale limite massimo può essere derogato anche con la stipula di un nuovo contratto a tempo determinato, della durata massima di dodici mesi, presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio.

Il contratto può avere una durata superiore ai 12 mesi solo in presenza delle seguenti causali: 1) esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività; 2) ragioni sostitutive; 3) esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

In modo particolare l'ultima causale, nella sua formulazione letterale, sembra foriera di dubbi ermeneutici ed applicativi, con un ragguardevole potenziale di contenzioso, lasciando ampi margini di discrezionalità al giudice del lavoro.

L'art. 21 del D.lgs. n. 81/2015 è stato profondamente modificato: il contratto a termine può essere rinnovato solo in presenza di una delle causali previste.

Per quanto concerne le proroghe, un rapporto di lavoro a tempo determinato può essere liberamente prorogato solo nel periodo massimo dei 12 mesi, in caso contrario la proroga dovrà essere sostenuta da una delle causali.

Il numero massimo delle proroghe passa da 5 a 4 nell'arco dei 24 mesi, e quindi il contratto a tempo determinato si considererà a tempo indeterminato a partire dalla data di concorrenza della quinta proroga (non più la sesta).

Il contributo introdotto dell'1,4% che grava ➤

3. Art. 21, D.lgs. n. 81/2015.
4. Art. 22, D.lgs. n. 81/2015.

5. D.l. n. 87 del 12 luglio 2018, convertito in Legge 9 agosto 2018, n. 96.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO: UN ISTITUTO GIURIDICO SENZA PACE

sull'imponibile contributivo di tutti i contratti a tempo determinato, e finalizzato a finanziare la Naspi⁶ viene incrementato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione.

CONTRATTI A TERMINE E NORMATIVA EMERGENZIALE COVID-19

Al fine di proteggere il lavoro, in questo periodo di grave crisi sanitaria ed economica, il Governo è intervenuto in tre occasioni, con disposizioni mirate, rimuovendo molti capestri della normativa sopra descritta⁷.

Il primo intervento in materia si è registrato con l'entrata in vigore della legge di conversione del c.d. Decreto "Cura Italia"⁸.

L'art. 19 bis, infatti, ha concesso "ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali" previsti dal Decreto, "la possibilità (...) di procedere, nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione".

La norma, dunque, sospende il divieto che impedisce l'apposizione di un termine al contratto di lavoro qualora l'azienda stia usufruendo, nelle medesime unità produttive, di un ammortizzatore sociale⁹.

Non solo. Allo scopo di spingere i datori di lavoro a utilizzare maggiormente questo strumento in una fase così particolare, è stato rimosso anche l'obbligo di "vacanza" contrattuale tra due rapporti a tempo determinato, più nota come "stop & go".

Il secondo intervento, il c.d. Decreto "Rilancio"¹⁰, torna a concentrarsi sui rapporti a termine lasciando inalterato il predetto art. 19 bis e introducendo una ulteriore e autonoma norma, l'art. 93, in cui si prevede che "in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID 19" è possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti a tempo determinato, già in essere al 23 febbraio, "anche in assenza delle condi-

zioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81."

È dunque possibile superare sia il limite annuale di durata del contratto senza necessità di indicare la cosiddetta "causale" sia quello delle quattro proroghe o rinnovi.

Anche in questo caso, però, resta il limite del 30 agosto 2020 e quello del 23 febbraio 2020 (atteso che la nuova disposizione può trovare applicazione solo per rinnovare o prorogare contratti che erano già in essere a tale data).

L'articolo 93, comunque, presenta zone d'ombra non banali.

Su tutte, l'inciso iniziale: "per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19."

Una lettura restrittiva della norma porterebbe a ritenere che la deroga all'art. 21 del D.lgs. n. 81/2015 sia consentita solo per quelle aziende che si trovano nella necessità di riavviare l'attività a seguito della sospensione dell'attività produttiva, lasciando così escluse tutte quelle imprese che, invece, hanno proseguito la propria attività anche durante il lockdown (magari solo da remoto)¹¹.

Ulteriore nodo interpretativo è rappresentato dalla scadenza del 30 agosto 2020, non essendo chiaro se tale data costituisca il limite massimo di durata del contratto a termine rinnovato o prorogato senza causali oppure il termine massimo entro cui attuare proroghe o rinnovi¹².

Inoltre, in fase di conversione nella deputata sede parlamentare, l'art. 93 è stato integrato con la disposizione, di cui al comma 1-bis, che prolunga la durata inizialmente prevista nei contratti a termine per il periodo corrispondente a quello di sospensione dell'attività lavorativa determinata dall'emergenza sanitaria.

Disposizione che, dopo aver aperto la via a molteplici dubbi ermeneutici¹³, è stata abrogata dal c.d. "Decreto Agosto"¹⁴, emanato con l'evidente finalità di arginare l'uso degli strumenti emergenziali e valorizzare le misure per l'auspicato rilancio economico e ➤

6. Art. 2, comma 28, legge 28 giugno 2012, n. 92.

7. In argomento, v. Camera R., *Contratti a termine nel periodo Covid-19: tra "Cura Italia" e "Rilancio" aziende in difficoltà*, in *Quotidiano Ipsa*, 1° giugno, 2020.

8. D.l. n. 18 del 17 marzo 2020, convertito in Legge 24 aprile 2020, n. 27.

9. Art. 20, comma 1, lettera c, D.lgs. n. 81/2015.

10. D.l. n. 34 del 19 maggio 2020, convertito in Legge 17 luglio 2020, n. 77.

11. Massi E., *Decreto Rilancio, contratti a termine tra dubbi e speranze: forse, mal riposte ...*, in *Quotidiano Ipsa*, 29 maggio 2020.

12. V. Faq pubblicata sul sito istituzionale del Ministero del Lavoro.

13. V. Camera R., *Contratti a termine e apprendistato: proroghe automatiche con rischi per le aziende (e non solo)*, in *Quotidiano Ipsa*, 10 luglio 2020.

14. D.l. n. 104 del 14 agosto 2020, convertito in Legge 13 ottobre 2020, n. 126.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO: UN ISTITUTO GIURIDICO SENZA PACE

sociale di un Paese in balia non solo di un'emergenza sanitaria ma anche di ataviche incertezze di tipo strutturale.

Il lavoro precario (incluso quello tipicamente stagionale) viene incentivato mediante la previsione dell'esonero dall'obbligo di versamento dei contributi previdenziali, anche se solo per due settori (turistico e stabilimenti termali), peraltro limitatamente al periodo di durata dei contratti stipulati e sino ad un massimo di tre mesi¹⁵.

Sempre nell'ottica di sviluppare l'occupazione e la stabilizzazione dei rapporti di lavoro, viene inoltre previsto l'esonero in materia previdenziale in caso di assunzione a tempo indeterminato, anche per l'ipotesi di trasformazione del contratto a termine eventualmente in essere¹⁶.

Infine, ferma la durata complessiva consentita di ventiquattro mesi, viene mantenuta la possibilità di procedere con proroghe o rinnovi anche in assenza delle causali per un massimo di dodici mesi e per una sola volta¹⁷.

L'ORIENTAMENTO DELLA CGUE IN MATERIA DI CONTRATTI A TERMINE

La Corte di Giustizia Europea, nel settembre 2016¹⁸, esaminando il caso di un'infermiera assunta a termine dal 2009 al 2013 (mediante sette rinnovi redatti in modo identico) presso l'ospedale universitario di Madrid, ha confermato il principio secondo il quale la normativa di uno Stato membro che non inserisca strumenti idonei a contrastare l'abuso dei contratti a tempo determinato è da ritenersi incompatibile con il diritto dell'Unione¹⁹ che prevede, al contrario, il rinnovo come strumento per assicurare la prestazione di servizi di natura temporanea, congiunturale o straordinaria, e non per esigenze permanenti e durature. La Corte inoltre ricorda che l'Accordo quadro impone agli Stati membri di prevedere nella loro normativa, al fine di prevenire

l'utilizzo abusivo di contratti a tempo determinato, almeno uno dei tre seguenti punti: 1) le ragioni obiettive mediante le quali il rinnovo dei contratti a tempo determinato può essere giustificato, 2) la durata massima complessiva per la quale tali contratti possono essere successivamente conclusi, e 3) il numero di rinnovi possibili di tali contratti. Fra i vari interventi si segnala anche un pronunciamento della Corte di Giustizia del marzo scorso²⁰, in base al quale gli Stati membri non possono escludere dalla nozione di "successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato" la situazione in cui un lavoratore, assunto a tempo determinato, ha occupato sulla base di più nomine il medesimo posto di lavoro ininterrottamente per più anni e ha svolto, in modo costante e continuativo, le medesime funzioni.

Viene altresì dichiarata l'infrazione della normativa comunitaria laddove il mantenimento continuato di tale lavoratore sul posto vacante è conseguenza del mancato rispetto dell'obbligo di organizzare un procedimento di selezione, al fine di coprire tale posto vacante in via definitiva e il rapporto di lavoro di detto lavoratore è stato in tal modo implicitamente prorogato di anno in anno.

La Corte di Giustizia ha infine precisato che, nel caso di ricorso indebito da parte di un datore di lavoro pubblico ad una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato, il consenso prestato dal lavoratore interessato non è tale da far venir meno, sotto tale profilo, il carattere abusivo del comportamento del datore di lavoro.

ALCUNE PRONUNCE DELLA SUPREMA CORTE NAZIONALE

La Corte di Cassazione²¹, nel respingere il ricorso formulato da una società cooperativa soccombente in appello per aver apposto ad un contratto a termine stipulato una causale giudicata generica (e quindi nulla), ha corroborato il vincolo da parte del dato-

15. Art.6, Decreto-Legge 14 agosto 2020, n. 104.

16. Art. 7, Decreto-Legge 14 agosto 2020, n. 104.

17. Art. 8, Decreto-Legge 14 agosto 2020, n. 104.

18. Corte Giust. UE, III Sez., sentenza 14 settembre 2016, causa C-16/15 María Elena Pérez López contro Servicio Madrileño de Salud (Comunidad de Madrid).

19. Accordo quadro sul lavoro a tempo determi-

nato, concluso il 18 marzo 1999, che compare in

allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio,

del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo

determinato (GU 1999, L 175, pag. 43).

20. Corte Giust. UE, II Sez., sentenza 19 marzo 2020, cause riunite C-103/18 Sánchez Ruiz e C-429/18 Fernández Álvarez e

a./Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud); v. commento Naso D.,

Abuso contratti a termine, Corte di Giustizia interviene ancora. Modalità semplificate di

assunzione?, in <https://www.orizzontescuola.it/>, 30 marzo 2020.

21. V Cass., Sez. Lavoro civile, 9 settembre 2019, n. 22469.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO: UN ISTITUTO GIURIDICO SENZA PACE

re di lavoro della espressa specificazione delle ragioni giustificatrici dell'apposizione del termine al momento dell'assunzione e l'impossibilità di specificarne o integrarne il contenuto in corso di rapporto o in corso di causa, rammentando come l'apposizione di un termine al contratto di lavoro, nella vigenza del D.lgs n. 368/2001, *“impone al datore di lavoro l'onere di indicare in modo circostanziato e puntuale, al fine di assicurare la trasparenza e la veridicità di tali ragioni, nonché l'immodificabilità delle stesse nel corso del rapporto, le circostanze che contraddistinguono una particolare attività e che rendono conforme alle esigenze del datore di lavoro, nell'ambito di un determinato contesto aziendale, la prestazione a tempo determinato, sì da rendere evidente la specifica connessione tra la durata solo temporanea della prestazione e le esigenze produttive ed organizzative che la stessa sia chiamata a realizzare (...)”*.

Più recentemente²² la Suprema Corte si è pronunciata sull'interpretazione dell'art. 1, co. 2, del D.lgs. n. 23 del 2015, nel punto in cui estende l'ambito di applicazione delle tutele crescenti ai casi di conversione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato successiva alla data di entrata in vigore del decreto.

Secondo il Collegio non rientra nell'ambito di applicazione del decreto il caso di accertamento della nullità del termine di un contratto stipulato prima dell'entrata in vigore del decreto, anche se la sentenza che dichiara la conversione è successiva a tale data.

Ciò in quanto nei contratti a tempo determinato la sentenza che accerta la nullità della clausola appositiva del termine e ordina la ricostituzione del rapporto illegittimamente interrotto, cui è connesso l'obbligo del datore di riammettere in servizio il lavoratore, ha natura dichiarativa e non costitutiva.

Ne consegue un *“effetto ex tunc della conversione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato operata a decorrere dalla illegittima stipulazione del contratto a termine”*.

Per “conversione successiva” devono allora intendersi altre ipotesi, quali: i casi di conversione volontaria per effetto di una manifestazione di volontà delle parti successiva all'entrata in vigore del decreto, con effetto novativo; le ipotesi di conversione giudiziale di contratti a termine stipulati anteriormente al D.lgs. n. 23 del 2015, ma che producano i loro effetti di conversione dopo la sua entrata in vigore, perché successivo è il vizio che li colpisce.

Infine, merita attenzione una sentenza dello scorso marzo²³, in base alla quale la Cassazione ha dichiarato che nel periodo di 36 mesi, il cui superamento determina l'illegittimità del contratto a termine, non può rientrare il lavoro svolto in regime di distacco o somministrazione.

Il giudice di legittimità - confermando la statuizione della Corte d'Appello - afferma preliminarmente che è necessario interpretare le norme secondo il significato letterale delle parole del Legislatore²⁴, in ossequio al principio generale *“in claris non fit interpretatio”*.

Per la sentenza, la norma da porre alla base della decisione nel caso di specie è l'art. 5, comma 4 *bis*, del D.lgs. n. 368/2001, che prevede la conversione del contratto a termine nel caso in cui il lavoratore abbia svolto la propria attività alle dipendenze del medesimo datore per più di 36 mesi.

Secondo gli Ermellini è indubbio, dunque, che debbano escludersi, dal computo dei 36 mesi, i periodi in cui il lavoratore abbia operato come dipendente presso terzi, non potendosi equiparare alla nozione legale di datore quella di utilizzatore delle prestazioni lavorative fornite da terzi, distaccanti o somministratori che siano.

Su tali presupposti, viene rigettato il ricorso della lavoratrice, dal momento che, nel computo dei 36 mesi, non risultava utilizzabile il periodo di lavoro prestato in forza dei contratti di distacco e somministrazione, essendo stati gli stessi stipulati con due datori diversi da quello nei cui confronti era chiesta la riammissione in servizio.

22. Cass., Sez. Lavoro civile, 16 gennaio 2020, n. 823.

23. Cass., Sez. Lavoro civile, 17 marzo 2020, n.7413.

24. Ai sensi dell'art. 12 delle Preleggi.



**GIANLUCA TAIANI ANALIZZA LA POSIZIONE DELLA CASSAZIONE PENALE
SULL'ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI**

Consenso dei lavoratori all'installazione di impianto di videosorveglianza: LA RILEVANZA PENALE DELLA CONDOTTA DATORIALE*

L'Autore si concentra sulla sentenza della Cassazione, Penale, n. 50919/2019 che affronta il caso di un datore di lavoro condannato per aver installato un impianto di videosorveglianza senza l'accordo con le rappresentanze sindacali e con il consenso postumo dei dipendenti. La Suprema Corte ritiene il consenso prestato dai lavoratori inidoneo ad escludere la rilevanza penale della condotta. Ciò va a confermare che la procedura *ex art. 4* della L. n. 300/1970 è considerata una garanzia inderogabile per i lavoratori: in virtù di ciò, i controlli a distanza esercitabili dal datore di lavoro sono attuabili solo dietro accordo sindacale o autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro.

IL CASO

Il datore di lavoro (esercente attività commerciale di ristorazione) aveva installato delle telecamere prima di aver ottenuto l'autorizzazione della Direzione territoriale del Lavoro. A sua difesa presentava come motivazione il consenso scritto dei lavoratori, informati solo dopo l'installazione, indicando come fine anche quello di tutelare la sicurezza degli stessi lavoratori.

La Corte di Cassazione ha dichiarato inam-

missibile il ricorso del datore contro la sentenza di primo e secondo grado che prevedeva la condanna per condotta illecita.

Evoluzione del quadro normativo

- art. 4, L. 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori),
 - comma 1: sancisce assoluto e generale divieto di controlli occulti e impersonali sui lavoratori;
 - comma 2: indica che i monitoraggi indiretti, effettuati per esigenze organizzative e produttive o a garanzia della sicurezza sul lavoro (sorveglianza preterintenzionale), sono legittimi solo se preceduti da un accordo sindacale o dall'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro.
- artt. 114 e 171, D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, adeguamenti al c.d. Codice *privacy*;
- art. 23 D.lgs. 14 settembre 2015, n. 151 (c.d. *Jobs Act*):
 - Modifica dell'art. 4 Stat. lav. che non contiene più un esplicito divieto di utilizzo di apparecchiature o strumenti con esclusiva finalità di controllo a distanza. Il divieto emerge implicitamente dalla formulazione letterale della norma: gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoro- ➤

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *LG*, 8-9/2020, pag. 855 dal titolo *Violazione dell'art. 4 Stat. Lav. e consenso del lavoratore*.



CONSENSO DEI LAVORATORI ALL'INSTALLAZIONE DI IMPIANTO DI VIDEOSORVEGLIANZA: LA RILEVANZA PENALE DELLA CONDOTTA DATORIALE

ratori sono ammessi esclusivamente per le specifiche finalità individuate dal Legislatore. Tra le finalità che giustificano l'installazione di strumenti di controllo dei lavoratori è stata ora inserita anche la "tutela del patrimonio aziendale".

- Il comma 3 dell'art. 4 dello Statuto dice che le informazioni acquisite dal datore sono utilizzabili per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, a condizione che siano date al lavoratore adeguate informazioni sulle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e che sia rispettato quanto disposto dal D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.
- La riforma del 2015 ha inserito, tra le esigenze che rendono possibili i controlli a distanza, anche la tutela del patrimonio aziendale (controlli difensivi), ma la loro legittimità è legata alla presenza di un accordo sindacale o dell'autorizzazione dell'Ispettorato. Quindi, l'illecito del dipendente, lesivo per il patrimonio aziendale, può essere oggetto di un controllo a distanza, utilizzabile ai fini disciplinari, solo se effettuato mediante un impianto preventivamente autorizzato anche per questa specifica finalità di tutela. È palese, tuttavia, che legare i controlli difensivi ad un procedimento di autorizzazione potrebbe vanificarne l'efficacia laddove si impone un accertamento celere. Alla luce della riforma, dunque, si dovrebbe distinguere tra controlli difensivi tipici e atipici, dove i primi risponderebbero a una esigenza di tutela *a priori*, mentre i secondi sarebbero legati ad esigenze di controllo *per situazioni* contingenti di verifica di comportamenti illeciti.

LA DECISIONE DELLA SUPREMA CORTE

Il giudice di legittimità afferma definitivamente che non può essere considerato un comportamento legittimo l'installazione dell'impianto di videosorveglianza per garantire la sicurezza degli stessi dipendenti senza le dovute autorizzazioni della DTL o gli accordi sindacali.

Altrettanto irrilevante è giudicata la circostanza che l'imputato non potesse accedere al contenuto delle videoriprese realizzate.

Riguardo l'argomento principale dedotto dall'imputato, cioè l'esistenza del consenso prestato da tutti i dipendenti, successivamente all'installazione delle telecamere, in primo luogo la Suprema Corte osserva che il consenso deve sussistere prima dell'avvio della condotta e perdurare fino al suo compimento. In secondo luogo, la Corte conferma i precedenti orientamenti giurisprudenziali secondo cui l'installazione di impianti di videosorveglianza non preceduta da un accordo sindacale è fattispecie di una condotta antisindacale.

La funzione dell'accordo collettivo non è solo quella di esprimere l'assenso al controllo, ma soprattutto quella di tutelare i lavoratori mediante la verifica della sussistenza dei presupposti e la regolamentazione dell'uso dei dispositivi di sorveglianza. Perciò l'accordo sindacale non può essere sostituito da una liberatoria sottoscritta dai lavoratori.

Quindi la sentenza oggetto di commento è da tenere fortemente in considerazione per la chiara presa di posizione in merito all'efficacia del consenso dei lavoratori al controllo a distanza, e per l'esplicazione delle ragioni che derivano dall'art. 4 Stat. lav.



{ SENZA FILTRO

Rubrica impertinente di **PENSIERI IRRIVERENTI**

In claris non fit interpretatio. MA CHE BROCARDO VAI DICENDO?

Tutti noi, credo, conosciamo il brocardo latino *In claris non fit interpretatio*. Senza dubbio è uno dei più famosi.

Significa che di fronte ad un testo contrattuale chiaro è precluso il ricorso ad ulteriori criteri ermeneutici.

Tutti sappiamo il suo significato anche se nessuno ha mai saputo con esattezza quando il principio sia stato codificato.

Grazie ad una sensazionale scoperta - il ritrovamento di un manoscritto risalente al primo medioevo - avvenuta gli scorsi mesi, oggi sappiamo quasi tutto di questo fondamentale principio giuridico.

Il manoscritto infatti riporta, si sostiene fedelmente, un antichissimo testo latino che fa piena luce sull'episodio che vide la nascita del noto brocardo.

Sotto l'impero di Giustiniano - a cui ricordiamo va dato il merito del riordinamento del diritto romano nel *Corpus iuris civilis* (Corpo del diritto civile) - viene segnalata e riportata una sentenza emessa da un tale Domitreo *il pivello*, così ribattezzato perché era al suo primo processo quale giudice unico. E a quanto pare fu pure, da questa ricostruzione, uno degli ultimi.

Presso la corte imperiale di Zuccabar della provincia meridionale della Mauretania Tingitana era sorta una disputa che all'epoca era assai consueta.

Si erano costituiti in giudizio due litiganti, tali Callidore e Lesoponte, che reclamavano la proprietà di un immobile.

A quei tempi accadeva spesso che qualcuno reclamasse tale diritto presentando una serie

di testimoni che confermavano che il reale titolare non era colui a cui i pubblici registri dell'epoca attribuivano la proprietà ma altro e diverso soggetto. Inutile sottolineare che questa cosa si prestava a innumerevoli truffe: chi si poteva permettere di pagare testimoni compiacenti, meglio ancora se questi erano persone di un certo rango, espropriava di fatto le proprietà dei meno abbienti. E più eri ricco e più, in questo modo, aumentavi il tuo patrimonio. In modo esponenziale.

Questo malcostume, sia ben chiaro, era tollerato anche e soprattutto dai governatori provinciali che ricevevano in cambio dai potenti dell'epoca l'indispensabile supporto politico oltre che economico.

Ma Domitreo era un uomo tutto d'un pezzo e soprattutto, sebbene molto giovane, di grande cultura giuridica.

La sua decisione, ineccepibile, colse tutti di sorpresa. Per farla breve basti sapere che non ammise in giudizio alcuna testimonianza, acquisì d'ufficio i pubblici registri immobiliari, respinse le pretese dell'attore Callidore e confermò la proprietà dello stabile conteso in capo al convenuto Lesoponte.

La motivazione, assai stringata, così statuiva, quantomeno stando al testo ritrovato:

La vigente normativa dispone che:

"Il diritto di proprietà dei beni immobili è dimostrato unicamente dalle risultanze dei pubblici registri immobiliari provinciali dell'Impero romano. Non risultano ammissibili prove contrarie e diverse, quali la produzione di testimonianze che contraddicano il contenuto dei predetti registri".

Per quanto sopra deve pertanto esser respinta ►





*ogni lettura contraria della norma, nello specifico l'ammissione di prove testimoniali, in base al principio di diritto che questa Corte qui intende esplicitare, che **nelle questioni chiare non si fa luogo a interpretazione.** La pretesa dell'attore viene pertanto rigettata. Così stabilito in Zuccabar il 12 luglio 548 d.C.*

Apriti cielo. Una sentenza di questo tipo non si era mai udita. Questa lettura stravolgeva lo *status quo*. L'intero mondo giuridico come concepito sino ad allora era messo in serio pericolo.

Ed il sistema giuridico-giudiziario dava da mangiare a tanta, tantissima gente: deputati, giudici (per capirci quelli di "vecchio stampo"), avvocati, amministratori pubblici, giuristi e studiosi, autori giuridici.

Fosse passato il concetto che una norma non possa essere interpretata qualora sufficientemente intellegibile di suo, non si sarebbe salvato più nessuno. Troppe persone avrebbero perso il proprio lavoro. Il proprio potere e la relativa influenza.

C'era parecchia fibrillazione nell'alta società romana. Ampiamente giustificata.

In moltissime Corti dell'Impero Romano, specie quelle presiedute dai giudici di nuova generazione, si stava consolidando questo nuovo principio giuridico. Sia su questa specifica fattispecie ma anche su altri casi giuridici. Un fiume in piena.

E questa fibrillazione arrivò fin quasi alle orecchie dell'Imperatore. Quasi, perché pare che la protesta si sia fermata al primo sommo consigliere giuridico di Giustiniano, tale Artemisio di Caledonia. A lui infatti, questo quantomeno ci racconta il ritrovato manoscritto, si rivolsero coloro che avevano intuito la pericolosità intrinseca della sentenza di quel giudice ragazzino arrivato da chissà dove.

L'udienza presso Artemisio si tenne in gran segreto. Si dice ancora che lo stesso Giustiniano ne fu tenuto all'oscuro. Così come segrete restarono pure le decisioni che ne conseguirono. Del resto Artemisio si occupava spesso del lavoro sporco e questo in-

dubbiamente lo era.

La narrazione ci riporta che Artemisio ascoltò con molta attenzione le considerazioni esposte dai notabili dell'epoca.

Si prese qualche giorno di riflessione e quindi convocò, in assoluta discrezione, i suoi illustri e potenti concittadini. Disse loro di aver valutato attentamente quanto rappresentatogli e di condividere i loro timori. Si rammaricò di non poter prendere una posizione ufficiale a nome dell'Imperatore, ma questo, sempre stando al manoscritto, non gli impedì di dare una chiara indicazione - che oggi classificheremmo *top secret* - al Senato del Popolo Romano che nei seguenti, pur sommari termini, ci viene riportata:

"Nel preminente interesse della sopravvivenza dell'attuale sistema giuridico-giudiziario latino si dispone che nella formulazione di qualsiasi futura norma di legge questa dovrà necessariamente contenere vocaboli, aggettivi, verbi ed espressioni di equivoca interpretazione.

È severamente proibito l'utilizzo di parole di senso univoco.

Verranno privilegiati periodi lunghi e richiami normativi a precedenti norme.

È fatto obbligo per tutti i Patres (i Senatori - NdR) di rispettare la presente ordinanza senza divulgarne a terzi il suo contenuto mediante giuramento di assoluta riservatezza.

La pena di morte è prevista per i trasgressori."

Percepisco del brusio. Un certo scetticismo da parte di chi non crede a questa storia. A costoro vorrei dire due cosette.

La prima è che in effetti in parte ci avete preso. Questa storia - così come qui raccontata - non è vera.

Non è mai esistito a Zuccabar un giudice ragazzino di nome Domitreo *il pivello*.

Callidore e Lesoponte non hanno mai litigato per la proprietà di un immobile.

L'imperatore Giustiniano non ha mai avuto un consigliere di nome Artemisio.

E soprattutto non è mai stato ritrovato alcun manoscritto medievale.

Eppure sono certo che questa ricostruzione ►



è sembrata ai più verosimile. Quasi che fosse l'unica plausibile spiegazione del perché la nostra produzione legislativa, soprattutto oggi, è così di basso livello.

Del resto vediamo tutti il potere che quotidianamente deriva a deputati e senatori da norme ininterpretabili. La richiesta di modifiche normative, di correttivi, di interpretazioni autentiche, da cui dipendono le nostre sorti, consente a costoro una grande visibilità a cui conseguono innumerevoli e immaginabili benefici.

E che dire dei giudici civili, penali e amministrativi davanti ai quali ci presentiamo fiduciosi di trovare accoglienza delle nostre ragioni, dell'interpretazione che noi auspichiamo di una norma oscura? Se le norme non lasciassero spazio alcuno ad una diversa lettura, che senso avrebbe aprire un contenzioso? È la speranza di vincere una causa persa in partenza grazie alla grande discrezionalità data ad un giudice che ci spinge ad attivare un contenzioso.

E se i tribunali restassero pressoché deserti proprio a causa di ciò in quanti perderebbero il loro lavoro?

E poi tutti gli amministratori della cosa pubblica. L'incertezza, l'interpretabilità sono fonti di discrezionalità. E la discrezionalità è potere. Un burocrate senza spazio di intervento è un semplice passacarte. Solo così il potere amministrativo diventa anche, o meglio soprattutto, un potere sociale (*in primis* grazie alle amicizie altolocate) ed economico: un favore di qua, una mazzetta di là.

Non dimentichiamo nemmeno gli avvocati il cui lavoro sarebbe seriamente minacciato da una produzione normativa eccessivamente limpida. Senza controversie a chi renderebbero mai i loro servizi? Leggi troppo chiare, applicate rigorosamente secondo il loro significato letterale, condurranno inesorabilmente all'estinzione di questa millenaria professione. La troppa certezza giuridica è pericolosa e rischierebbe di creare disoccupazione anche tra i patrocinanti le cause legali.

E per finire i giuristi, ma più in generale tutti gli autori giuridici, il cui lavoro e le loro opinioni sono notoriamente apprezzati sia da magistrati che avvocati. I loro scritti sono pubblicati e venduti in tutto il territorio dello Stato. Se non fosse più possibile disquisire sulle norme, dovrebbero cercarsi un altro impiego, il loro sapere andrebbe irrimediabilmente perduto.

Suvvia, adesso potete dirlo. Ammettetelo che un poco ci avete creduto.

E questo deve far pensare. E molto.

La seconda cosa che vi devo dire è che questa storia, esattamente come tante storie raccontate in alcuni film, prende spunto da fatti reali. Avete presente il *disclaimer* che appare nei titoli di testa?

La narrazione prende spunto da fatti realmente accaduti. Anche se basati su una storia vera, scene, personaggi, nomi, luoghi ed eventi sono stati modificati a fini di drammatizzazione.

Ecco, è quello che ho dovuto fare qui anche io. Per esigenze anche di tipo legale.

Perché esiste un frammento di verità in questa ricostruzione storica, in quell'ordinanza "riservata" - attribuita al buon Artemisio - che fu rivolta al Senato Romano e che così recitava: *"Nel preminente interesse della sopravvivenza dell'attuale sistema giuridico-giudiziario latino si dispone che ..."*

Eh sì, perché qualcosina di vero c'è.

Un *ex* responsabile dell'*Ufficio affari legislativi e relazioni parlamentari* mi ha confidato che queste indicazioni circolano da sempre nel nostro Parlamento e di come ogni dipendente di questi Uffici sia obbligato, da una sorta di giuramento massonico, al loro rigoroso rispetto.

Cosa state dicendo? Anche questa storiella mica ve la bevete? Certo, che vi credo.

Ma ammettetelo. Per un momento, un piccolissimo momento, ci avete creduto.

E questo vi deve, ci deve far pensare.

E pure molto.





{UNA PROPOSTA AL MESE

Togliere la complicazione inutile dell'acconto **SULLE RIVALUTAZIONI DEL TFR**

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

C'era una volta la liquidazione, quella quota che a determinate condizioni veniva data al termine del rapporto di lavoro, con un calcolo abbastanza semplice.

Nel 1982 è subentrato il TFR (che qualcuno, specie i “diversamente giovani”, ancora chiama liquidazione): altre regole e soprattutto un meccanismo di accantonamento anno per anno, abbastanza certo (abbastanza perché il Legislatore prima e la contrattazione collettiva poi talvolta non amano fare le cose troppo semplici).

Ma tutto sommato il calcolo funzionava, e funziona ancora, abbastanza bene. La definizione annuale dell'accantonamento va in un fondo contabile aziendale e, da poco più di una dozzina d'anni, può essere conferito anche in tutto o in parte a forme di previdenza complementare.

Se il TFR resta in azienda, oltre all'accumulo del maturato di ogni anno vi è anche la rivalutazione di tutto quanto accantonato in precedenza. Tutto molto giusto, in fondo, è una specie di interesse risarcitorio sul montante del denaro momentaneamente parcheggiato in azienda, in attesa della liberazione definitiva della somma al momento della cessazione del rapporto. E qui la somma spettante verrà tassata con un meccanismo di calcolo complesso e differenziato a seconda della maturazione del TFR ma tutto sommato ancora digeribile (digeribile sia pure con una robusta dose di bicarbonato: per carità di patria non entriamo in merito alla “clausola di salvaguar-

dia”, alla successiva riliquidazione dell'imposta da parte del fisco e amenità simili).

Ma ecco che improvvisamente sorge il burocrate ad individuare l'adempimento veramente indigesto: la tassazione con imposta sostitutiva del 17 % della rivalutazione annuale del fondo TFR.

Di fronte ad un capitale che si incrementa anche per rivalutazione di quanto maturato, il Legislatore si inventa l'idea che quelle parte di capitale che deriva dalla rivalutazione sia un utile finanziario (del tutto teorico, ma chi siamo noi per discutere le idee balzane del Legislatore ...) e quindi che debba esser tassato subito. Così, dal mefitico anno 2000, scampati alla malevola predizione dei Maya e delle idee catastrofiche di fine millennio (“mille e non più mille”...), ci portiamo avanti questo calcolo - che chiamiamo così perchè fastidioso come un calcolo renale - per cui ogni anno non c'è più solo un capitale che si incrementa, c'è una piccolissima quota del capitale che viene già tassata.

Magari la cosa sarà anche giusta, non è questo il luogo di discuterne, però non ci piace. Una complicazione inutile che perseguita il datore di lavoro ed il suo consulente ad ogni cambio di gestione: dati difficilissimi da ottenere, spesso da ricostruire, per un adempimento di valore economico bagatellare e di cui sfugge l'utilità pratica. Anche perchè l'imposta sostitutiva va a diminuire il fondo TFR; altri calcoli da tener presente.

Ma se ancora volessimo concedere una qualche ragione a questa invenzione tribu- ➤





taria, quel che proprio non riesce ad andar giù è che su questa quota piccola, nell'ambito di questo meccanismo fastidioso di suo, si debba pure calcolare ... un acconto.

La mefitica imposta sostitutiva del 17%, piccola ma irritante come il famoso cagnolino "piccolo brutto e cattivo" che abbaia fastidiosamente ed inutilmente, deve essere infatti versata all'erario in due quote: un primo acconto, entro il 16 dicembre dell'anno in corso, pari al 90% delle rivalutazioni dell'anno precedente o al 90% delle rivalutazioni maturabili previste nell'anno per il quale l'acconto stesso è dovuto; e poi un saldo, entro il 16 febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione. Come tutti i saldi vi può essere anche un saldo a credito (in caso di eccedenza del versato rispetto al saldo effettivamente dovuto).

Tenendo presente che tutti questi sono adempimenti (*ça va sans dire*) di cui è onerato il datore di lavoro, quale sostituto di imposta, perché (ci chiediamo accoratamente) dover calcolare il 16 dicembre, astrusamente e con complicatezza, talvolta interrogando i tarocchi, qualcosa che appena due mesi dopo potrebbe essere versato in un'unica soluzione?

Va tenuto presente che nella maggior parte delle aziende tali somme non sono per nulla risolutive, magari si tratta di pochi spiccioli: davvero lo Stato non può aspettare 62 giorni? Anche perché, ci viene da ragionare, i meccanismi di incasso (contabilizzazione, giri bancari, controlli etc.) di due somme invece che una varranno pure qualcosa in termini di aggi, di movimentazioni, di rendiconta-

zioni, anche per lo Stato (oltre che per il sostituto di imposta e per il suo consulente che, per stare dietro a questo e ad altri calcoli astrusi si fa - scusate la licenza poetica - "un paiolo così"). E senza contare poi l'eventuale gestione del credito e relativi recuperi. Tutto questo per avere anticipati di pochi giorni importi miserrimi?

Lo confesso, io tale imposta sostitutiva la abolirei del tutto. Il vecchio sistema mi sembrava più collaudato, più immediato. La semplicità in fondo è un risparmio. Ma queste sono opinioni e ciascuno può vederla a suo modo.

Però sul meccanismo dell'acconto e del saldo su questo no, non transigo. Deve esser eliminato.

C'è una riforma fiscale annunciata, con tante novità roboanti che probabilmente ci spiegheranno bene solo dopo le nostre cinquemila domande di chiarimento.

Fra le tante cose complesse, fatene una semplice: togliete l'acconto sulla rivalutazione del TFR. Se poi volete fare cose ancora più semplici, eliminate del tutto il meccanismo di tassazione della rivalutazione. E, già che ci siete, andatevi a riprendere le proposte che il nostro Centro Studi ha fatto qua e là, anche in materia fiscale. Per i distratti o gli interessati le riepiloghiamo ogni anno, se girate pagina avrete il riepilogo del 2020.

Quasi sempre è tutta roba semplice, immediata, talvolta basta davvero un clic (anche se non so se sia proprio "clic" il suono che fanno due neuroni quando si incrociano in una sinapsi virtuosa).

2020: UN ANNO DI PROPOSTE di semplificazione dall'Ordine di Milano

“E non è necessario perdersi in astruse strategie, tu lo sai, può ancora vincere chi ha il coraggio delle idee.”
(R. Zero, “Il coraggio delle idee”)

Come di consueto in chiusura d'anno Sintesi vi offre una panoramica di tutti i contributi elaborati sulla base della attività svolta e curata dalla Sezione Semplificazione del Centro Studi e Ricerche, tesa allo studio del diritto del lavoro con l'obiettivo di individuare soluzioni e/o spunti interpretativi per dirimere questioni controverse di diritto o di non facile applicazione (ma fonte di sicuro contenzioso).

L'auspicio è quello di catturare l'attenzione dei professionisti, operatori del diritto e istituzioni e di tutti coloro che si occupano della gestione del rapporto di lavoro indirizzandola su temi critici, resi ancora più spinosi se, come spesso, gli interventi legislativi si

moltiplicano e si stratificano rendendo la quotidiana operatività sempre più complessa. E il 2020, se possibile, è stato un anno ancora più difficile, da questo punto di vista. È stato un anno scandito da una intensa attività legislativa (e non solo legislativa) a causa del periodo emergenziale, che oramai si protrae da mesi, causato dalla pandemia da Covid19.

A seguire una tabella sintetica che ripropone tutti gli argomenti trattati nell'anno corredati da un breve e non esaustivo riepilogo delle proposte avanzate, con la possibilità di scaricare il singolo articolo attraverso link ipertestuali per permettere al lettore di approfondire i temi trattati.

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ GENNAIO 2020</p> <p>Le ritenute fiscali in appalto: un'azione comune a norma di legge contro l'improvvisazione</p> <p>di Andrea Asnaghi Consulente del lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p>LE RITENUTE FISCALI NELL'APPALTO: LE NUOVE REGOLE</p>	<p>La proposta del mese è rivolta non già, come di consueto al Legislatore, bensì al Contribuente: una volta che sia stato verificato il possesso di tutti i requisiti prescritti dalla Legge, si potrebbe inviare una comunicazione via PEC all'Agenzia delle Entrate ove si comunica che,</p> <ul style="list-style-type: none"> - essendo in possesso di tutti i requisiti di cui all'art. 4, comma 5 del D.l. n. 124/2019, conv. in L. n.157/2019, - si richiede la certificazione prevista alla predetta disposizione - avvisando altresì che in eventuale assenza di disposizioni operative relativamente alla certificazione per cui la stessa non possa essere tempestivamente rilasciata dall'Agenzia delle Entrate, si riterà in ogni caso esonerato da qualsiasi obbligo di produzione documentale o di adempimento previsto dalla predetta disposizione, nell'attuale e fino al 60° giorno dopo l'emanazione delle istruzioni operative per ottenere la certificazione secondo quanto previsto dalla legge.
<p>◆ FEBBRAIO 2020</p> <p>I soci e il lavoro nelle (loro) società</p> <p>di Andrea Asnaghi Consulente del lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p>L'INQUADRAMENTO DEL LAVORO DEI SOCI ALL'INTERNO DI SOCIETÀ DI CUI DETENGONO QUOTE</p>	<p>Due sono le proposte avanzate per dirimere la questione, a lungo dibattuta e sulla quale non vi è ancora identità di vedute, sull'inquadramento del socio nella società di cui detiene quote: 1) il socio potrebbe veder retribuita la sua partecipazione all'attività societaria con la sola remunerazione degli utili derivanti dall'attività dell'impresa. In tal caso, si seguirebbero le norme fiscali (ed eventualmente previdenziali) già in atto; 2) oppure il socio potrebbe concordare con la società un compenso ulteriore per particolari attività che, secondo i patti sociali o secondo la contrattazione intervenuta fra le parti, si intendono non remunerare con la divisione degli utili. In tal caso la qualificazione di lavoro non dipendente (o meglio, dei proventi così conseguiti) porrebbe tale compenso fra quelli di collaborazione coordinata e continuativa ex art. 50, co. 1, lett. c-bis) del TUIR, con un opportuno raccordo, sotto il profilo lavoristico, inserendo tale prestazione non dipendente fra le casistiche di esclusione previste all'art. 2, co. 2 del D.lgs. n. 81/2015. Da prevedere l'onere in caso di situazioni particolari di dimostrare (o, meglio ancora, di porre preventivamente a certificazione) la bontà delle scelte che andassero in direzione contraria.</p>



2020: UN ANNO DI PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE DALL'ORDINE DI MILANO

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ MARZO 2020</p> <p>Il bonus autonomi a seguito emergenza Coronavirus</p> <p>di Alberto Borella Consulente del lavoro in Chiavenna (So)</p>	<p>COVID 19: BONUS AUTONOMI</p>	<p>La proposta incide su aspetti operativi concernenti l'erogazione del c.d. Bonus Autonomi previsto per ristorare le perdite subite a causa dell'impatto della pandemia sulle attività economiche: anziché avanzare la richiesta di erogazione del <i>bonus</i> tramite accesso ai servizi sul portale dell'Istituto (utilizzando le procedure che sono state all'uopo predisposte), si potrebbe consentire ai professionisti, in quanto delegati che hanno accesso alle posizioni individuali dei propri clienti che intendono beneficiare del bonus, di gestire direttamente la provvidenza.</p>
<p>◆ APRILE 2020</p> <p>Pagamento "diretto" della cassa integrazione tramite le aziende: una semplificazione operativa e un diverso orizzonte concettuale</p> <p>di Andrea Asnaghi Consulente del lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p>MODALITÀ DI PAGAMENTO DELL'INDENNITÀ SALARIALE</p>	<p>Per quanto concerne il pagamento delle integrazioni salariali – che si basa su un procedimento articolato e oneroso – si propone di optare per una unica modalità di pagamento "diretto" tramite le aziende.</p> <p>Il meccanismo proposto vedrebbe coinvolti solo Inps e azienda: l'Istituto di previdenza eroga le somme dovute a titolo di indennità all'azienda la quale le eroga direttamente ai lavoratori aventi diritto, con controllo da parte della banca e rendicontazione finale con restituzione all'Inps di quanto "avanzato". Il risultato atteso? meno adempimenti e più celerità nei pagamenti a favore dei lavoratori.</p>
<p>◆ MAGGIO 2020</p> <p>Cassa integrazione: una per tutti, tutti per una</p> <p>di Andrea Asnaghi Consulente del lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p>TANTI, TROPPI, STRUMENTI PER FRONTEGGIARE LE CRISI</p>	<p>L'emergenza Covid19 ha portato a galla una situazione esistente e nota: troppi strumenti (Cigo, Cigs, CIGD, Aso etc.), troppe regole tutte tese verso un unico scopo: sostenere il mondo produttivo nei periodi di crisi. Ma la molteplicità degli strumenti finisce per creare disparità di trattamento fra i vari settori economici generando confusione e smarrimento nei lavoratori e nelle aziende. Si può pensare ad una semplificazione? Questa la proposta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pensare ad un ammortizzatore unico, CIGO, per tutte le realtà economiche con dipendenti per la cassa integrazione ordinaria. Con regole di base univoche e con il medesimo gestore (Inps) per tutti nell'ottica di una vera universalizzazione delle tutele. 2. Stabilire regole (durata, meccanismi ed aliquote di finanziamento, procedure e possibilità di accesso) che si distinguano in funzione del numero di dipendenti e, eventualmente solo in seconda battuta, delle attività (intese come codificazione delle stesse). 3. Pensare ad una premialità per le aziende che non ricorrono agli ammortizzatori sociali, oppure ad una penalizzazione per chi vi ricorre con elevata frequenza. 4. Pensare ad un accesso controllato agli ammortizzatori sociali dopo una certa durata di utilizzo o che presentino determinate caratteristiche, per evitare abusi, con controllo affidato ad organismi pubblici o, meglio ancora, a soggetti in grado di fare auditing specifico in materia. 5. Predisporre un monitoraggio delle possibilità economiche e dell'andamento del fondo messo a disposizione per gli ammortizzatori sociali. 6. Affidare alla bilateralità le sole funzioni di sostegno, sussidiarie e non sostitutive, dell'intervento pubblico in materia di ammortizzatori sociali. 7. Elaborare una fiscalità premiale verso iniziative aziendali (o collettive) di welfare specifico in momenti di flessione e di ricorso agli ammortizzatori. 8. Rafforzare in chiave semplificatoria i meccanismi di erogazione delle prestazioni, prevedendo sempre il pagamento diretto dell'ammortizzatore da parte delle aziende, senza pregiudizio finanziario delle stesse. 9. Sostenere la rioccupazione durante la cassa, specie se di prevedibile medio-lunga durata.



2020: UN ANNO DI PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE DALL'ORDINE DI MILANO

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ GIUGNO 2020</p> <p>Lavoro agile anche negli adempimenti</p> <p>di Andrea Asnaghi Consulente del lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p>IL LAVORO AGILE: NORME VETUSTE PER UNO STRUMENTO MODERNO</p>	<p>Il lavoro agile è corredato, oggi, da un apparato di norme che prevede adempimenti incongruenti rispetto alla modernità dello strumento. La proposta formulata va nel senso di inserire alcune modifiche nel modello Unilav per comunicare l'avvio del lavoro agile (o di sue modifiche) e di prevedere norme <i>ad hoc</i> sulla tutela assicurativa Inail.</p>
<p>◆ LUGLIO 2020</p> <p>Licenziamenti per giustificato motivo oggettivo: adelante (con juicio)</p> <p>di Andrea Asnaghi Consulente del lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p>COVID 19: IL "BLOCCO" DEI LICENZIAMENTI</p>	<p>Le proposte formulate sono tese a superare il blocco dei licenziamenti prevedendo</p> <ul style="list-style-type: none"> - un periodo prolungato di Naspi - in aggiunta alle tutele già esistenti, il diritto di precedenza alla riassunzione nelle stesse mansioni (o anche a mansioni di pari livello) ad un anno invece che a sei mesi - nuovi meccanismi di incentivazione alle assunzioni - corsi di riqualificazione o programmazione anche collegati a particolari esigenze produttive, straordinarie o settoriali o stagionali, ipotizzando altresì un monitoraggio sul territorio, con iniziative di sostegno che coinvolgono e incentivano attori pubblici e privati su progetti seri, in modo trasparente.
<p>◆ AGOSTO 2020</p> <p>Caos COVID: una "sanatoria" per tutte le casse</p> <p>di Andrea Asnaghi Consulente del lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p>RICORSO AGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI: PREVEDERE UNA SANATORIA FINO ALLA FINE DELL'EMERGENZA COVID</p>	<p>La complicata normativa sugli ammortizzatori sociali che nel corso del 2020 si è arricchita di molteplici interventi, di legge e di prassi, suggerisce di proporre una sorta di sanatoria che si concretizzi nel chiedere che sino alla fine dell'emergenza non vi siano preclusioni e decadenze, che tutti gli errori formali o i ritardi vengano abbuonati. Specie quelli derivanti dai dubbi non ancora chiariti del tutto, e sono tanti.</p>
<p>◆ SETTEMBRE 2020</p> <p>Lavoro Autonomo Occasionale: perché non regolarlo meglio?</p> <p>di Andrea Asnaghi Consulente del lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p>IL LAVORO OCCASIONALE</p>	<p>L'esigenza di semplificare la fattispecie del lavoro occasionale spogliandolo di quelle norme farraginose che mettono in difficoltà gli operatori si traduce nella seguente proposta: obbligare il committente ad una comunicazione preventiva di attività di lavoro occasionale, senza la quale comunicazione la stessa sarebbe considerata, in caso di ispezione, in nero e non detraibile fiscalmente. Tale comunicazione, anche in forma semplificata, con presumibile data di inizio e fine della prestazione, opportunamente scambiata fra gli Enti permetterebbe maggiori forme di controllo oggi inesistenti. E, si aggiunge, sarebbe da prevedere anche l'onere di versamento contributivo a partire dal primo euro e senza aspettare la soglia dei 5.000, alla Gestione Separata, anche senza particolari adempimenti scritture e, magari, con un'aliquota <i>ad hoc</i> a carico del solo committente.</p>
<p>◆ OTTOBRE 2020</p> <p>Il licenziamento per giusta causa e le dimissioni di fatto: riflessioni e proposte a partire da un'interessante sentenza</p> <p>di Andrea Asnaghi Consulente del lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p>TRIBUNALE DI UDINE, SENTENZA N. 106/2020: LICENZIAMENTO INDOTTO DAL COMPORTAMENTO DEL LAVORATORE E DIRITTO DELL'AZIENDA AD ESSERE RIMBORSATA DAL LAVORATORE PER IL TICKET DI LICENZIAMENTO PAGATO AD INPS</p>	<p>La proposta origina dal contenuto di una interessante sentenza del Tribunale di Udine del settembre 2020 che afferma quanto segue: l'azienda ha diritto di essere rimborsata dal lavoratore per il <i>ticket</i> di licenziamento pagato ad Inps in quanto il licenziamento è stato indotto dal comportamento del dipendente, il quale, dopo aver manifestato la volontà di dimettersi, ha messo in atto una prolungata assenza ingiustificata al solo scopo di farsi licenziare ed ottenere così il pagamento della Naspi. La sentenza non fa che prendere atto di un comportamento assai diffuso; la proposta del mese "raddoppia" e si formulano ben due proposte per arginare i comportamenti "furbetti":</p> <ol style="list-style-type: none"> a) ristabilire una norma che sancisca le dimissioni di fatto di fronte ad un comportamento concludente del lavoratore, lasciando ovviamente al lavoratore ogni diritto di difesa ed impugnazione; b) prevedere un risarcimento integrale ad Inps, da parte del lavoratore licenziato per giusta causa, del <i>ticket</i> di licenziamento non versato dal datore, pur mantenendosi il diritto alla percezione della Naspi.



2020: UN ANNO DI PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE DALL'ORDINE DI MILANO

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ NOVEMBRE 2020</p> <p>Sospendere i licenziamenti, ma almeno non le procedure</p> <p>di Andrea Asnaghi Consulente del lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p>COVID 19: IL "BLOCCO" DEI LICENZIAMENTI</p>	<p>Qualora si confermasse il divieto di licenziare, la proposta formulata è nel senso di togliere dal prossimo decreto legge almeno la preclusione all'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della Legge n. 223/91 e di quelle di cui all'articolo 7 della L. n. 604/66, rimandando alla fine del divieto la concreta attuazione delle relative misure o dando alle parti la possibilità straordinaria di dilatare i tempi procedurali fino al termine del divieto di licenziamento (per un ultimo confronto ed eventuale conclusione).</p>
<p>◆ DICEMBRE 2020</p> <p>Togliere la complicazione inutile dell'acconto sulle rivalutazioni del TFR</p> <p>di Andrea Asnaghi Consulente del lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p>ACCONTO SULLE RIVALUTAZIONI DEL TFR</p>	<p>La proposta del mese è <i>tranchant</i>: si propone l'abolizione della norma che impone il calcolo dell'imposta sostitutiva sulla rivalutazione annuale del TFR unitamente al correlato meccanismo del saldo e acconto.</p> <p>La norma, di cui sfugge l'utilità pratica, è complicata e onerosa ove si consideri che si tratta di importi bagatellari.</p>



ARGOMENTO

Riconoscimento del rapporto di lavoro subordinato

Il Tribunale di Milano ha respinto l'opposizione, presentata dal lavoratore ai sensi della Legge n. 92 del 2012, avverso il provvedimento sommario di rigetto dell'impugnativa di licenziamento intimatogli dal datore di lavoro.

È stata ritenuta infondata la domanda di accertamento della natura subordinata del rapporto intercorso fra le parti, sottesa all'azione volta a sentire dichiarare nullo o comunque illegittimo il recesso.

La Corte di Appello di Milano, di contro, ha accertato che fra le parti era intercorso un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e ha dichiarato la nullità del licenziamento intimato, ordinando di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro e condannando il datore di lavoro al pagamento delle retribuzioni maturate dalla data del licenziamento a quella della effettiva reintegrazione, oltre alla regolarizzazione contributiva assistenziale e previdenziale e alla rifusione delle spese di lite.

L'intimato recesso doveva considerarsi di carattere ritorsivo avuto riguardo alla successione cronologica degli eventi con la quale il lavoratore aveva rivendicato i propri diritti retributivi e previdenziali di lavoratore subordinato, ed il rifiuto della società che gli aveva comunicato di non avere più necessità della sua collaborazione professionale.

La società non aveva provato, invece, che l'estromissione fosse stata determinata da fattori

economici preesistenti al recesso, quindi andava riconosciuta la nullità del licenziamento, la tutela reintegratoria ed il pagamento delle retribuzioni maturate dalla data del licenziamento a quella della effettiva reintegrazione. Avverso la sentenza di secondo grado ha proposto ricorso per cassazione il datore di lavoro. Gli assunti della Corte di Appello, in tema di individuazione delle caratteristiche tipiche del lavoro dipendente (indici tipici rappresentati dalla soggezione ai poteri direttivi e di controllo del datore di lavoro e indizi sussidiari, costituiti dalla sottoposizione ai vincoli di presenza e orario nonché dalla natura fissa della retribuzione) sono conformi ai principi della Corte di legittimità (Cass., n. 224 del 2001; Cass., n. 4889 del 2002; Cass., n. 9252 del 2010; Cass., n. 9256 del 2009) secondo cui il requisito proprio della subordinazione è la prestazione dell'attività lavorativa alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore e, perciò, con l'inserimento nella organizzazione di questo mentre gli altri caratteri dell'attività lavorativa, come la continuità, la rispondenza dei suoi contenuti ai fini propri dell'impresa e le modalità di erogazione della retribuzione non assumono rilievo determinante ma natura unicamente sussidiaria, da valutarsi globalmente come indici probatori della subordinazione stessa.

Il ricorso viene rigettato con condanna alle spese di lite.

Cass., sez. Lavoro,
2 ottobre 2020, n. 21194

AUTORE
STEFANO GUGLIELMI
Consulente del Lavoro in Milano



ARGOMENTO

Diritto alla retribuzione e responsabilità solidale in caso di cessazione dell'appalto

L'istituto dell'appalto viene ancora oggi disciplinato dall'articolo 29 del D.lgs n. 276/2003, meglio noto come Legge Biagi. L'articolo è stato riformato più volte negli anni, soprattutto il comma 2, che disciplina la responsabilità solidale tra committente, appaltatore ed eventuale subappaltatore per le somme dovute in relazione alla prestazione svolta durante l'appalto. Nello specifico, l'articolo 29, comma 2, del D.lgs n. 276/2003 prevede che l'appaltatore ed il committente siano responsabili in solido, entro il limite temporale di due anni dalla cessazione dell'appalto, per i trattamenti retributivi ed i contributi previdenziali dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto.

Ciò premesso, la Corte d'Appello di Roma rigettava il ricorso di una lavoratrice, socia di una cooperativa, che richiedeva la verifica della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato in capo alla società cooperativa e la condanna in solido della committente, presso cui la lavoratrice svolgeva le proprie

mansioni, e della cooperativa al pagamento delle retribuzioni dalla data di cessazione dell'appalto. Inoltre, la ricorrente chiedeva di condannare in solido le due società alla reintegra nel posto di lavoro e/o al risarcimento del danno.

La Corte d'Appello di Roma aveva rigettato il ricorso poiché questo era stato presentato in data 03/09/2010, oltre un anno dopo la cessazione dell'appalto (24/10/2008). Peccato che la Corte territoriale fosse rimasta indietro di qualche anno rispetto alle modifiche intervenute sul comma 2 dell'articolo 29, D.lgs n. 276/2003, che già come modificato dalla L. n. 296/2006 prevedeva il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto per la responsabilità solidale di committente ed appaltatore.

La Corte di Cassazione, a cui aveva adito successivamente la lavoratrice, si è trovata costretta a dover riformare la sentenza della Corte territoriale e ad accogliere il ricorso in quanto questo risultava depositato entro il termine di due anni così come previsto dall'articolo 29, comma 2.

Cass., sez. Lavoro, 21 ottobre 2020, n. 22997

AUTORE
ALESSIA ADELARDI
Consulente del Lavoro in Milano

ARGOMENTO

Licenziamento disciplinare e violazione del CCNL applicato

La Corte di Appello di Venezia, confermando la sentenza di primo grado, rigettava il reclamo principale proposto dal datore di lavoro e dichiarava inammissibile il reclamo incidentale proposto dal lavoratore, il quale aveva impugnato il licenziamento intimatogli.

Il lavoratore, in qualità di dirigente del punto vendita, aveva venduto, in tre diverse occasioni nel dicembre 2015, ad un importante cliente, alcune bottiglie di spumante ad un prezzo inferiore a quello di vendita al pubblico.

Contrariamente a quanto addebitato dalla

società datrice di lavoro, gli sconti non erano stati applicati a favore di un conoscente del lavoratore, bensì in favore di un cliente storico della società reclamante.

Riteneva che praticare uno sconto ad un cliente importante della società, il quale aveva in precedenza fatto acquisti rilevanti presso il medesimo punto di vendita, rientrasse nei poteri del ricorrente, inquadrato nel primo livello contrattuale, e fosse un'operazione compiuta nell'esclusivo interesse del datore di lavoro. Il lavoratore non ne aveva tratto alcun vantaggio personale, né occultato gli estremi dell'operazione.

Cass., sez. Lavoro, Ordinanza 13 ottobre 2020, n. 22074

AUTORE
LUCIANA MARI
Consulente del Lavoro in Milano





La Corte di Appello concludeva che il licenziamento era illegittimo per insussistenza del fatto illecito, con conseguente diritto del lavoratore ad essere reintegrato nel posto di lavoro, in applicazione della tutela di cui al quarto comma dell'art. 18, Legge n. 300 del 1970, come novellato dalla Legge n. 92 del 2012. Ricorre per Cassazione il datore di lavoro. Con unico motivo di ricorso si denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 100 Ccnl Terziario (commercio) per insussistenza del potere del dipendente inquadrato nel primo livello contrattuale di praticare sconti alla clientela, ancorché si tratti di clientela abituale e in presenza di particolari condizioni di interesse per l'azienda. La società ricorrente sostiene che il concetto di "autonomia operativa" richiamato nella declaratoria del primo livello contrattuale non può comprendere decisioni che appartengono al dirigente. Sostiene che il ricorrente aveva il compito di verificare che i prodotti venissero venduti nel rispetto dei prezzi di vendita determinati dall'azienda, in quanto, trattandosi di società di notevoli dimensioni con numerosi punti vendita dislocati sul territorio, la politica dei prezzi

viene gestita centralmente, a livello dirigenziale, essendo necessario un elevato grado di autonomia decisionale. Il ricorso non è meritevole di accoglimento. La questione posta con l'unico motivo di ricorso non ha neppure carattere decisivo, poiché non è solo sulla base dell'interpretazione della qualifica di inquadramento e dei poteri attribuiti contrattualmente al lavoratore che la Corte di Appello ha valutato l'illegittimità del licenziamento comminato. La Corte, condividendo il giudizio già espresso dal primo giudice, ha ritenuto che, alla luce dei fatti come ricostruiti in giudizio, ridimensionati rispetto alla originaria contestazione, la condotta effettivamente tenuta dal lavoratore, non solo non corrispondeva in termini concreti a quelli ascritti, ma non era neppure assimilabile alla fattispecie di illecito ipotizzata dalla parte datoriale o ad altre ipotesi contrattualmente tipizzate di licenziamento, né era comunque idonea a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario.

Il ricorso va dunque rigettato, con condanna di parte ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità.

ARGOMENTO

Sicurezza: prevedibilità ed evitabilità dell'evento infortunistico

Con sentenza n. 28296 del 12 ottobre 2020 la Suprema Corte rigetta il ricorso del legale rappresentante di una società fornitrice di un macchinario (nello specifico un vibroinfissore) che ha cagionato, per carenze informative sul manuale in dotazione, il decesso di un lavoratore. L'addebito nei confronti dell'imputato è quello di aver procurato indirettamente il decesso attraverso la fornitura di un macchinario che è risultato essere carente di idonea documentazione. Il manuale d'uso, infatti, non riportava alcun obbligo in merito all'utilizzo di una catena di sicurezza; pertanto, durante alcune lavorazioni, una palancola è caduta dal-

la pinza del vibroinfissore, colpendo un lavoratore e cagionandone il decesso. Il rivenditore del macchinario è stato ritenuto responsabile, assieme al datore di lavoro, del reato di omicidio colposo, decisione presa dal giudice di primo grado e dalla sentenza della Corte di Appello di Venezia del 12/07/2018. La parte ricorrente ha quindi proposto ricorso per Cassazione lamentando l'erronea applicazione della legge penale (art. 43 del Codice Penale) in tema di prevedibilità ed evitabilità dell'evento, non essendo stato verificato se il rivenditore potesse avere cognizione che la formulazione del manuale d'uso fosse idonea a giustificare una sorta

Cass., sez. Penale,
12 ottobre 2020, n. 28296

AUTORE
ALESSANDRO GAGGERO
Consulente del Lavoro in Millesimo (SV)





di superamento della regola di utilizzo della catena di sicurezza a fini di prevenzione. Il ricorso viene considerato infondato in quanto l'imputato si sarebbe dovuto rappresentare la situazione di pericolo connessa alle mancate indicazioni di sicurezza dell'uso della catena di sicurezza all'interno del manuale. Già il giudice di primo grado aveva osservato come il manuale d'uso del vibroinfisso non contemplasse in alcun punto in modo esplicito l'utilizzo di una catena di sicurezza, carenza che integra la violazione dell'art. 6, D.lgs n. 626/94, che vieta la fabbricazione e la vendita di macchine non rispondenti alla disciplina della sicurezza. Il rivenditore avrebbe dovuto pertanto veri-

ficare il rispetto di tale obbligo nel manuale al fine di commercializzare il macchinario. La Corte territoriale ha invece contestato come la conoscenza in capo al rivenditore della non conformità normativa del manuale d'uso potesse rappresentare la situazione di rischio poi effettivamente verificatasi. I rilievi del ricorrente, in merito alla circostanza che questi non avrebbe potuto immaginare una variante della produzione del macchinario, non attengono al merito della Suprema Corte, essendo comunque argomento non idoneo a inficiare quanto sentenziato dai giudici di merito, basato sulla potenziale conoscibilità delle carenze nel manuale d'uso.

ARGOMENTO

Mancato pagamento regolare dei versamenti contributivi all'Inail: sospeso il diritto alla tutela assicurativa fino al versamento sanante

La vicenda oggetto di giudizio da parte della Suprema Corte vede contrapporsi un autotrasportatore, lavoratore autonomo, e l'Istituto Assicurativo nazionale. Nello specifico, il lavoratore autonomo, titolare di regolare posizione assicurativa attiva, pur se mancante di versamenti contributivi regolari, aveva subito due infortuni, uno nel dicembre del 2000 e uno nel dicembre del 2001, che gli avevano provocato dei postumi permanenti. Chiedeva pertanto all'Inail, in giudizio, il pagamento della indennità per inabilità temporanea assoluta e per postumi permanenti. In Appello, la Corte di secondo grado, pur escludendo la prescrizione del diritto già ritenuta dal giudice di primo grado, per essere il relativo termine sospeso in pendenza della durata legale del procedimento amministrativo, ha constatato che il lavoratore non aveva pagato i contributi in epoca precedente agli infortuni, ma solo in epoca successiva a sanatoria. In ragione della inapplicabilità del principio di automaticità delle prestazioni ai lavoratori autonomi e di irretroattività del

pagamento dei contributi in sanatoria operato dal lavoratore, la Corte di Appello ha ritenuto di dover respingere la domanda per scopertura assicurativa del lavoratore. Ricorre il lavoratore autonomo chiedendo agli Ermellini una valutazione di legittimità sul caso e questi ultimi osservano che l'esclusione della applicabilità del principio di automaticità delle prestazioni in favore dei lavoratori autonomi ai sensi dell'art 59, co. 19 della Legge n. 447 del 1997 non rileva con riferimento a lavoratori titolari di regolare posizione previdenziale. E precisano ancora che, una volta che il lavoratore sia iscritto, il mancato pagamento dei contributi da parte dello stesso non esclude l'operatività della tutela assicurativa. Lo stesso Inail, infatti, con circolare 30 del 7 maggio 1998, ha in proposito specificato, recependo un apposito avviso del Ministero del Lavoro, che la norma non modifica il diritto alla tutela assicurativa nei confronti del lavoratore autonomo, ma solo condiziona alla regolarità contributiva la esecutività del diritto con sospensione del pagamento delle prestazioni fino al mo- ➤

Cass., sez. Lavoro,
5 ottobre 2020, n. 21302

AUTORE
ELENA PELLEGGATTA
Consulente del Lavoro in Milano





mento in cui la situazione non sia stata regolarizzata e nei limiti della prescrizione. Affinché possa sorgere un diritto esigibile alle prestazioni erogate dall'Inail sono necessari, oltre alla presenza delle lavorazioni e delle attività protette, l'esistenza di una posizione assicurativa presso l'Inail ed il pagamento, pur tardivo, dei contributi: circostanze queste tutte che la Cassazione riteneva sussistenti nel caso di specie, attribuendo quindi al pagamento efficacia sanante e retroattiva.

Infine, la Corte Suprema si pronuncia sul controricorso dell'istituto assicurativo, che sosteneva la violazione degli artt 101 e 112 del Testo Unico sugli Infortuni lamentando la mancata considerazione della integrale prescrizione delle prestazioni richieste per decorso del termine di tre anni a partire dal centocinquantesimo giorno dalla domanda amministrativa, termine nel quale si era formato il silenzio-rigetto dell'Istituto. In particolare, l'Inail riconosce la sospensione della prescrizione durante il termine per provvedere alla liquidazione delle indennità richiesta, ma ritiene che comunque la procedura am-

ministrativa doveva essere esaurita entro 150 giorni, alla scadenza dei quali iniziava a decorrere subito il termine prescrizione. Tuttavia, tale motivazione è, a valutazione dei giudici del merito, infondata perché non trovano decorso il termine triennale in questione. Il termine di prescrizione triennale dell'azione per il riconoscimento delle prestazioni da infortunio sul lavoro e malattie professionali resta sospeso per tutta la durata del procedimento amministrativo di liquidazione delle indennità e fino all'adozione di un provvedimento di accoglimento o di diniego da parte dell'istituto assicuratore; ne consegue che il decorso dei termini per la liquidazione previsti dall'art. 111, co. 3, del D.P.R. n. 1124 del 1965, non determina la cessazione della sospensione della prescrizione, ma rimuove la condizione di procedibilità dell'azione giudiziaria, dando facoltà all'assicurato di agire in giudizio a tutela della posizione giuridica soggettiva rivendicata. È a sottolineatura dell'interpretazione, viene evidenziato che il lavoratore autonomo ha dimostrato di avere effettuato vari atti idonei ad interrompere la prescrizione.

ARGOMENTO

Licenziamento per scarsa diligenza e perdurante inosservanza degli obblighi contrattuali: i controlli del datore di lavoro

Impugnato il provvedimento di licenziamento disciplinare per scarsa diligenza e perdurante inosservanza degli obblighi e dei doveri di servizio nello svolgimento della propria attività, l'ex dipendente della società P.I. si è trovato soccombente in tutti i gradi di giudizio.

Esperito ricorso presso la Corte di Cassazione anche questa infatti ne conferma il rigetto.

Per controllare la condotta del lavoratore l'azienda aveva fatto legittimamente ricorso al personale interno addetto alla vigilanza. Dalla verifica era emerso che il lavoratore contravveniva senza alcuna giustificazione agli obblighi contrattuali ed ai propri dove-

ri di servizio, causando notevoli disservizi alla clientela dell'azienda. Ciò aveva portato il datore di lavoro ad applicare la sanzione del licenziamento disciplinare.

La Cassazione, chiamata a giudicare sulla corretta applicazione del potere di controllo del datore di lavoro, ha ritenuto la condotta dell'azienda del tutto lecita e la sanzione comminata proporzionata al caso di specie, confermando *in toto* il giudizio di merito.

Contrariamente a quanto affermato dal lavoratore, l'azienda non aveva fatto alcun ricorso al controllo di cui all'articolo 4 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, riferibile alle verifiche tramite impianti audiovisivi. ➤

Cass., sez. Lavoro,
9 ottobre 2020, n. 21888

AUTORE
CLARISSA MURATORI
Consulente del Lavoro in Milano





Le verifiche aziendali erano invece riconducibili all'articolo 3 della medesima Legge, concretizzatesi attraverso la verifica dell'organizzazione gerarchica interna, ovvero del superiore gerarchico del lavoratore e di un componente dell'ufficio ispettivo, i cui nominativi e mansioni erano senza alcun dubbio noti al lavoratore.

Sull'attività di controllo esperita nei confronti del lavoratore quindi non vi era stato alcun abuso. Non solo, la Corte ricorda che la stessa può legittimamente eseguirsi anche in

maniera occulta, senza con ciò minare i principi di buona fede e correttezza, soprattutto quando tale modalità diventa indispensabile per palesare eventuali inadempienze non chiaramente individuabili, ma di una gravità tale da minare il vincolo fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore. In ultimo, sempre in tema di tutela del patrimonio aziendale, si ricorda nel caso di specie che risultano del tutto legittimi anche controlli affidati a soggetti esterni specializzati nel settore, come ad esempio le agenzie investigative.

ARGOMENTO

Principio di immutabilità della contestazione disciplinare

Con la sentenza n. 22076 del 13 ottobre 2020, la Cassazione ha stabilito che in tema di licenziamento disciplinare il principio della corrispondenza tra addebito contestato e addebito posto a fondamento della sanzione può ritenersi violato qualora il datore di lavoro allegghi, nel corso del giudizio, circostanze nuove che, in violazione del diritto di difesa, implicano una diversa valutazione dei fatti addebitati.

Tuttavia, è possibile derogare al principio nel caso in cui si tratti di circostanze confermatrici della condotta, in relazione alle quali il lavoratore possa agevolmente controdedurre ovvero, quando le stesse non modificano il quadro generale della contestazione. In sintesi, le condotte sulle quali è incentrato l'esame del giudice di merito non devono nella sostanza differire da quelle poste a fondamento della sanzione espulsiva. Nella fattispecie, per la cassazione della sentenza aveva proposto ricorso una lavoratrice licenziata perché si era fatta consegnare da un collega una Sim e un cellulare di proprietà aziendale, per poi lasciare il tutto all'ex marito perché li usasse. Invero, la ricorrente aveva sostenuto che la società le aveva contestato di essersi fatta consegnare il telefono aziendale per farne un uso non autorizzato ma il telefono era stato consegnato all'ex marito da un collega e che lei aveva utilizzato il telefono solo sporadicamente.

In esito ad un'ampia ricostruzione dei fatti è emerso che il fatto contestato alla lavoratrice, dal quale poi è scaturito il provvedimento di licenziamento, era risultato provato in giudizio. La condotta addebitata era stata quella di aver procurato all'ex marito una scheda telefonica aziendale che era stata poi da quest'ultimo utilizzata per fini personali. Si è accertato quindi che, al di là della terminologia utilizzata sia nella contestazione che poi in giudizio, non solo la condotta era risultata dimostrata ma si è anche chiarito che non ne erano mutati i tratti essenziali, per il fatto che la materiale consegna della scheda Sim era stata effettuata alla presenza della lavoratrice, da parte del collega di lavoro, il quale però era stato sollecitato da lei. Come affermato dalla Corte di merito, si tratta di un dettaglio che nulla modifica i tratti della condotta oggetto dell'addebito. L'aver presentato alla consegna della scheda Sim all'ex marito per il quale aveva intercesso presso il collega è condotta del tutto equiparabile alla sua materiale consegna. Ne consegue che la Corte non ha affatto basato il suo giudizio su di un fatto mutato anzi è pervenuta alla conferma del licenziamento solo dopo aver accertato che il fatto contestato era risultato provato in tutti i suoi elementi, sia oggettivi che soggettivi. La Suprema Corte rigetta il ricorso.

Cass., sez. Lavoro,
13 ottobre 2020, n. 22076

AUTORE
ANGELA LAVAZZA
Consulente del Lavoro in Milano



PROPOSTA DI RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

A CURA DEL CENTRO STUDI E RICERCHE UNIFICATO
DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO
E DALL'ANCL U.P. DI MILANO



PRESENTAZIONE DEL PROGETTO

Siamo orgogliosi di presentare l'analisi promossa dal Centro Studi e Ricerche dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano e dell'Ancl UP di Milano che si pone come obiettivo l'individuazione di una serie coordinata di interventi riformatori dell'attuale normativa sugli ammortizzatori sociali, mediante una profonda modifica dell'impianto legislativo attuale, recentemente riformato dalla Legge 148/2015.

La riflessione non ha potuto non considerare gli effetti ed i limiti evidenziati in modo anche drammatico dall'attuale pandemia che ha coinvolto anche il nostro Paese, ma si basa anche sull'esperienza gestionale ed amministrativa dei TIS (trattamenti integrativi salariali) che ci hanno visto coinvolti in qualità di Professionisti del mondo del lavoro.

Il fine dello studio condotto trae origine dalle numerose criticità emerse negli anni ed evidenziate ancor più prepotentemente nella gestione dello stato emergenziale attuale, identificando gli strumenti e le prassi idonei a facilitare i processi e sanare le attuali lacune: obiettivi principali sono pertanto la semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli oneri amministrativi, la chiarezza della tecnica legislativa e la massima efficacia dell'intervento degli ammortizzatori.

La proposta contempla pertanto anche una sezione dedicata alle **procedure** (vd. paragrafo [6 PROCEDURE NUOVA CIGO E CIGE](#)) che riformerà i meccanismi di presentazione delle istanze, semplificandole, nell'ottica del necessario coordinamento con la proposta di riforma dei trattamenti salariali.

Segnaliamo solo alcuni dei punti di maggior interesse:

- contenuto dell'istanza di accesso alla CIGO/CIGE (cassa integrazione guadagni per emergenze);
- compilazione dell'elenco dei beneficiari del TIS;
- determinazione della durata massima di trattamento salariale;
- contenuto della richiesta di consultazione e dell'informativa sindacale;
- modalità di rendicontazione delle ore effettivamente usufruite;
- pagamento diretto dell'INPS: (requisiti per richiederlo e presentazione dell'istanza);
- compilazione del LUL.

Una sezione specifica è dedicata alla **revisione delle politiche attive** (vd. paragrafo [5 LE POLITICHE ATTIVE](#)) attualmente normata nel D.Lgs. 150/2015, che non possono più considerarsi elementi a sé nel quadro di una strategia complessiva di promozione lavorativa, anche – se non soprattutto – nel quadro di crisi occupazionali.

Tra gli elementi dello studio, la conferma dell'attuale dualismo pubblico-privato, nel rispetto del principio di sussidiarietà, mediante la ridefinizione delle competenze e lo svi-



luppo di una maggior sinergia tra tutti gli operatori coinvolti e la creazione di un sistema unico, a scelta del soggetto debole, che rappresenti concretamente un servizio di accompagnamento al lavoro. Si è ritenuto dare priorità ad una ricollocazione del personale compiuta al termine di un procedimento di affidamento del lavoratore a personale qualificato, le cui competenze siano chiaramente certificate e che utilizzino strumenti di riqualificazione del personale realmente finalizzati all'acquisizione di nuove competenze previa presa in carico e analisi della situazione personale e lavorativa di ogni singolo lavoratore.

Vorremmo infine precisare tipologia e metodo del presente documento, che deve intendersi come una **riflessione aperta**: aperta al mondo del lavoro e a tutti i soggetti che in esso vi operano, aperta ai contributi dei colleghi, degli studiosi e a chi vorrà confrontarsi; in pratica, uno strumento di lavoro pronto all'uso e stimolo di riflessione.

Anche per questo, in questa fase, lo studio è stato rivolto soprattutto sulla riforma dell'ammortizzatore per esigenze di carattere ordinario (CIGE compresa: una sorta di "ordinarietà nell'emergenza").

Siamo consci, anche a seguito del confronto sviluppatosi all'interno del Centro Studi - nel quale sono stati necessari momenti di sintesi delle rispettive idee e posizioni -, delle infinite possibilità di direzione che una concettualizzazione di questo genere può comportare: sono state compiute scelte precise, ma con un portato di riflessione e di considerazioni che hanno tenuto conto di molte variabili.

Dedicare una parte di riflessione addirittura alle procedure potrebbe far apparire il contrario, quasi fosse una proposta chiusa in sé stessa al punto di essere definita fin nei dettagli, invece è stato semplicemente un preciso indirizzo metodologico:

ciò che sembra bello immaginare in teoria

deve avere una chiara e semplice applicazione pratica

altrimenti sarebbe un puro velleitarismo che talvolta riscontriamo nella produzione normativa odierna alla quale non ci potremo mai assuefare.

Di conseguenza, si è cercato di cogliere quanto fosse connesso alla situazione "ammortizzatore" e al suo utilizzo: non solo lo strumento in sé stesso, ma anche la necessità di strutturare politiche di attenzione alla crisi di impresa e all'emergenza occupazionale, alle difficoltà economiche e alle ricadute pratiche e sociali.

E questa attenzione, pragmatica e sistemica insieme, riteniamo possa essere un valore aggiunto, soprattutto metodologico, di questo lavoro.

Un grazie a tutti coloro che hanno contribuito alla realizzazione di questo progetto e in particolar modo ai colleghi: **Andrea Asnagli, Gabriele Badi, Riccardo Bellocchio, Isabella Di Molfetta, Loredana Salis, Roberta Simone, Daniela Stochino.**

POTITO DI NUNZIO
Presidente Ordine
Consulenti del Lavoro
della Provincia di Milano

ALESSANDRO GRAZIANO
Presidente ANCL
Unione Provinciale
di Milano



1.	<u>L'UNIVERSALIZZAZIONE DELLE TUTELE E LE DIVERSITÀ DI INTERVENTO</u>	5
2.	<u>LA NUOVA CIGO – CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA</u>	6
2.1.	<u>Gestione ad ore</u>	7
2.2.	<u>Durata del trattamento</u>	9
2.3.	<u>Aliquote di finanziamento</u>	10
2.4.	<u>Importo massimo erogabile</u>	10
2.5.	<u>Soggetti beneficiari</u>	11
2.6.	<u>Condizioni per l'accesso</u>	11
2.7.	<u>Consultazione e informativa sindacale</u>	12
2.8.	<u>Presentazione dell'istanza e autorizzazione</u>	13
2.9.	<u>Pagamento anticipato del trattamento ai beneficiari</u>	13
2.10.	<u>Pagamento diretto del trattamento ai beneficiari</u>	14
2.11.	<u>La nuova figura del tutor di crisi</u>	14
2.12.	<u>Welfare</u>	17
2.13.	<u>Meccanismi premiali</u>	17
2.14.	<u>Apparato sanzionatorio</u>	18
3.	<u>IL NUOVO STRUMENTO CIGE – CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI PER EMERGENZE</u>	18
3.1.	<u>Gestione ad ore e durata del trattamento CIGE</u>	19
3.2.	<u>Aliquote di finanziamento CIGE</u>	19
3.3.	<u>Importo massimo erogabile CIGE</u>	19
3.4.	<u>Soggetti beneficiari CIGE</u>	20
3.5.	<u>Condizioni per l'accesso alla CIGE</u>	20
3.6.	<u>Consultazione e informativa sindacale</u>	20
3.7.	<u>Presentazione dell'istanza e autorizzazione CIGE</u>	21
3.8.	<u>Pagamento anticipato del trattamento ai beneficiari CIGE</u>	21
3.9.	<u>Pagamento diretto del trattamento ai beneficiari CIGE</u>	21
3.10.	<u>La nuova figura del tutor di crisi durante la CIGE</u>	21
3.11.	<u>Apparato sanzionatorio CIGE</u>	22
4.	<u>DISTACCO PER CRISI OCCUPAZIONALE (DCO)</u>	22
5.	<u>LE POLITICHE ATTIVE</u>	23
5.1.	<u>Libertà di accesso del lavoratore alle politiche attive</u>	24
5.2.	<u>Politiche attive attivate dal tutor</u>	25
5.3.	<u>Condizionabilità delle misure</u>	27
6.	<u>PROCEDURE NUOVA CIGO E CIGE</u>	27
6.1.	<u>Presentazione dell'istanza</u>	27
6.2.	<u>Elenco dei beneficiari dei trattamenti TIS</u>	32
6.3.	<u>Proporzionamento della durata del trattamento salariale</u>	36
6.4.	<u>Richiesta di consultazione sindacale</u>	38
6.5.	<u>Informativa sindacale</u>	39
6.6.	<u>Compilazione del LUL e modalità di rendicontazione</u>	40
6.7.	<u>Pagamento diretto: richiesta, flusso Uniemens e compilazione del LUL</u>	41
6.8.	<u>Cessione del credito non compensato</u>	43



1. **L'UNIVERSALIZZAZIONE DELLE TUTELE E LE DIVERSITÀ DI INTERVENTO**

Da più parti è stato proposto l'utilizzo di un ammortizzatore unico, ma tale assunto, quasi scontato e reclamato a gran voce anche dal nostro Ordine fin dall'inizio della pandemia, è solo un punto di partenza affinché la riforma degli ammortizzatori sociali possa essere realmente efficace.

È indispensabile pertanto offrire uno strumento completo, snello, al cui interno siano già contemplate ipotesi emergenziali, che riformi non solo l'assetto legislativo degli ammortizzatori ma anche degli altri strumenti di salvaguardia del lavoro e aiuto a imprese e lavoratori.

Attualmente sono previsti interventi differenti in funzione della classificazione a fini contributivi del soggetto richiedente:

- industria, attualmente coperto dalla CIG;
- commercio, ora CIG ma limitatamente a imprese che rispondano a un determinato limite dimensionale al di sotto del quale opera il FIS (Fondo integrazione salariale istituito presso l'INPS) quest'ultimo tuttavia limitato alle aziende con media dell'organico superiore a cinque;
- artigianato, gestito dal Fondo Solidarietà Bilaterale dell'Artigianato (FSBA);
- cassa integrazione operai agricoli (CISOA);
- cassa integrazione edilizia per intemperie;
- altre categorie peculiari (spettacolo, giornalismo, somministrazione, ecc.);
- categorie residuali per le quali non opera alcun TIS: per esse trova applicazione solo la Cassa Integrazione Guadagni in Deroga (CIGD) e solo ove espressamente normata (vedasi in particolare Covid19 e crisi economica del 2008).

Si passerebbe dunque dall'approccio attuale, che prevede una anacronistica eterogeneità di trattamenti diversificati in funzione dell'inquadramento previdenziale del soggetto richiedente, a un numero contenuto di **trattamenti di integrazione salariale diversificati in funzione della causale che ne determina la necessità di attivazione.**

I trattamenti integrativi saranno ridotti alle seguenti fattispecie da noi individuate:

- CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (**CIGO**) con accorpamento dei trattamenti di cassa integrazione guadagni per settori speciali
- CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA (**CIGS**)
- CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI PER EMERGENZE (**CIGE**)
- CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ (**CS**)

L'universalizzazione delle tutele si pone dunque alla base di un processo riformatore di ampio respiro, benché già esso solo rappresenti una profonda semplificazione dell'attuale procedimento autorizzativo e normativo, che sarà di fatti limitato a soli tre strumenti in-

tegrativi salariali (CIGO, CIGS, CIGE) in luogo della proliferazione di trattamenti, enti erogatori e conseguentemente procedure sinora adottati.

Il mantenimento di una diversificazione degli strumenti è elemento imprescindibile, posto che ciascuno di essi risponde a precise esigenze e le cui peculiarità ed obiettivi non possono essere assorbiti all'interno di un unico strumento:

- CIGO, strumento ordinario per cali temporanei di lavoro con ipotesi di ripresa dell'attività lavorativa nel quale saranno attratti gli attuali trattamenti di integrazione salariale per i settori speciali tradizionalmente esposti – vedasi edilizia;
- CIGE, nuovo strumento straordinario per crisi economiche, calamità naturali, emergenze sanitarie e, più in generale, per tutte le situazioni che coinvolgono il sistema Paese e non solo singole realtà aziendali;
- CIGS, strumento straordinario di gestione della crisi d'impresa¹;
- CS, sia espansivi che difensivi, quali strumenti non contingenti ma finalizzati al superamento delle crisi aziendali, anche contestuali all'utilizzo degli altri TIS.

Fondamentale è la nostra previsione di accentramento ed erogazione di tutti i trattamenti tramite un unico ente autorizzatorio ed erogatorio: l'INPS sarà l'unico soggetto in via esclusiva deputato alla gestione dei TIS, con indubbi vantaggi sia in termini di procedure che di monitoraggio degli interventi.

2. **LA NUOVA CIGO - CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA**

Unitario è l'approccio della **nuova CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (CIGO)** che rappresenterà lo strumento ordinario unico applicabile da tutte le imprese a prescindere dal proprio inquadramento previdenziale o dal settore di attività, includendo anche i settori speciali (ad esempio edilizia, agricoltura, fondo volo).

Questa scelta non si basa solamente su un'indiscutibile esigenza di chiarezza e semplificazione, ma segue il principio di una maggior interconnessione di tutti i settori economici nello scenario odierno, da cui discende che sarebbe opzione ormai desueta e fonte di sperequazione continuare a privilegiarne solo alcuni o attuare soluzioni qualitativamente differenziate. L'approccio attuale infatti non risulta congruo rispetto alla stratificazione produttiva del nostro Paese, senza contare che ad essere meno sostenute e destinatarie di particolari complicazioni gestionali ed interpretative sono oggi proprio le aziende più piccole, quelle che costituiscono la stragrande maggioranza del nostro tessuto economico.

Lo strumento CIGO che si propone accorperà tutte le numerose fattispecie già somma-

1. Riteniamo plausibile il provvisorio mantenimento di regole e aliquote relative alla CIGS e ai CS per demandare ad una fase successiva la loro eventuale modifica in confor-

mità con il nuovo ammortizzatore unico, pertanto la loro trattazione sarà oggetto di un ulteriore approfondimento qualora la nostra proposta dovesse trovare accoglimento.

riamente elencate in presentazione, inclusi i settori speciali, mediante il versamento di una contribuzione all'uopo dedicata a finanziamento degli interventi erogabili, differenziata in funzione della sola dimensione complessiva aziendale.

2.1. Gestione ad ore

Fondamentale è il mutamento sostanziale nell'approccio alla CIGO: il monte complessivo usufruibile e la successiva rendicontazione si baseranno su una **gestione ad ore**.

Tale nuova impostazione troverà applicazione, oltre che per la nuova CIGO e CIGE, anche nei confronti degli strumenti già esistenti che resterebbero in vigore anche a seguito della nostra proposta (CIGS, CS).

Le modalità attualmente utilizzate, che prevedono l'indicazione in giorni e in settimane, sono di fatto obsolete e fin dal loro primo utilizzo erano apparsi evidenti i limiti, sia in fase di presentazione di istanza che di rendicontazione.

Il sistema lavoro è profondamente mutato negli anni e il consueto orario di lavoro da quaranta ore settimanali distribuite su cinque giorni di lavoro da lunedì a venerdì, assunto su cui è stato ricollegato il sistema giorni-settimane in tempi ormai remoti, rappresenta certamente il sistema statisticamente più comune ma non più l'unico: da tale impostazione discendono una serie di criticità non solo laddove l'orario di lavoro sia differente (ad esempio su sei o sette giorni, oppure per turni cadenzati in modalità plurisettimanale) ma anche per quanto attiene all'aspetto gestionale e di programmazione dell'intervento salariale.

FOCUS – la gestione a ore

Un carattere innovativo della proposta è il computo del periodo massimo di fruizione della Cassa Integrazione Guadagni calcolata ad ore e per dipendente.

Per fare un paragone con la situazione odierna, attualmente la cassa è gestita in settimane (in alcuni casi computabili a singoli giorni) e sulla totalità dell'azienda.

Ciò vuol dire che se in una ditta che occupa 10 persone la CIGO viene fruita solo da 2 lavoratori per 5 mezze giornate in una settimana, ai fini del computo massimo di utilizzo è come se tutti i 10 lavoratori avessero fruito di 5 giornate intere.

Tale meccanismo presenta tuttavia alcuni evidenti disequilibri che la nostra proposta intende superare:

- sotto un profilo meramente equitativo, è evidente la sproporzione dell'esempio precedente se confrontato con una ditta delle medesime proporzioni che avesse messo in cassa tutti e 10 i lavoratori per l'intera settimana. Stando all'esempio, infatti, e supponendo l'orario di lavoro di 40 ore settimanali, nel primo caso l'utilizzo contenuto della cassa avrebbe portato ad un intervento pari a 40 ore, nel secondo ad un intervento di 400 ore, cioè ben 10 volte superiore; tale utilizzo però viene parificato in termini di fruizione massima;
- nell'ambito del computo della maggior parte dei contratti collettivi, l'orario di lavoro è settimanale e non giornaliero, ed in alcuni casi l'orario può essere gestito anche in base ad una media multisettimanale, non solo in termini di limiti ma anche di retribuzione; ciò può comportare la compensazione di ore in meno in una settimana ed ore in più in settimane successive senza rendere necessario il ricorso alla cassa (è un caso non infrequente ad esempio nelle attività di contoterzisti che, soprattutto in momenti di crisi generalizzata, risentono di ordinativi intermittenti ed improvvisi). Inoltre le turnistiche spesso si sviluppano su periodi lunghi o su orari che interessano anche la giornata della domenica, oggi fonte di problemi gestionali tali che per poter ricomprendere tali casistiche nelle logiche attuali di computo sono le stesse istruzioni INPS ad autorizzare l'invio di dati rettificati per approssimazione;

- da un punto di vista organizzativo la fruizione ad ore per lavoratore premia l'azienda che fa vera rotazione (ora un obbligo imprescindibile nella nostra proposta di riforma della CIGO) perché concede spazi di utilizzo maggiori rispetto a prima in favore di una razionalizzazione della programmazione a supporto degli eventuali momenti di calo di lavoro;
- il sistema a ore renderà possibile diminuire l'uso scorretto della CIGO, sia in termini di fruizione fraudolenta, posto che la specifica delle ore e del dipendente renderebbe forse un po' più puntuale un controllo sugli utilizzi effettivi, sia in termini di uso dell'ammortizzatore con lo scopo (improprio) della gestione di una vera e propria crisi aziendale in luogo di un sostegno temporaneo, quale è la sua vera funzione;
- il nuovo assetto ad ore risulta adeguato rispetto sia in riferimento all'elevato numero di *part-time* attualmente esistenti in quanto le ore pro-capite per dipendente sarebbero ovviamente ridotte in modo direttamente proporzionale, sia in funzione del diverso orario settimanale stabilito dalle varie contrattazioni collettive. Anche in quest'ultimo caso vi sarebbe una riduzione proporzionale: ad esempio un'azienda di 15 dipendenti con un orario *full-time* di 38 ore settimanali, per ogni dipendente a tempo pieno avrebbe a disposizione CIGO per 661 ore;
- la misura infine ben si adatta anche a situazioni di prestazione di attività lavorativa solo parziale, come nel caso recentemente venuto in evidenza di lavoratori in *smartworking* limitatamente a una frazione della giornata.

Peraltro, la flessibilità di fruizione rende più facile comprendere perché nella proposta di riforma le fasce di durata della CIGO per le aziende sotto i 50 dipendenti sono ridotte rispetto ai termini attuali (che sono di 52 settimane, ovvero 12 mesi, nell'arco di 24 mesi):

- per le aziende fino a 15 dipendenti, 696 ore sono sostanzialmente paragonabili alle ore lavorative di un dipendente a 40 ore settimanali su un arco di 4 mesi;
- per le aziende oltre 15 dipendenti, 1.392 ore sono equivalenti a un dipendente a 40 ore settimanali su un arco di 8 mesi.

Per le aziende over 50 dipendenti rimane invece confermato l'arco di durata attuale di un anno, ma sempre rapportato ad ore/lavoratore (2.080 ore).

La predetta riduzione per aziende inferiori a 50 dipendenti è adeguata alla minore complessità organizzativa delle aziende con un organico meno numeroso, nelle quali un uso particolarmente prolungato della cassa spesso nasconde limiti o problemi strutturali che non dovrebbe essere la CIGO deputata a risolvere.

Tuttavia, a ben vedere, la gestione ad ore permetterebbe alle stesse, con un utilizzo oculato, lo sfruttamento della CIGO in momenti di flessione lavorativa in modo più funzionale alle proprie esigenze, addirittura ottenendone un vantaggio rispetto ad un periodo più lungo ma interpretato in modo rigido.

Questa prospettiva, in definitiva, è ideata in una soluzione c.d. *win-win*: minore incidenza sulle casse statali rispetto ad usi troppo prolungati ed indiscriminati di CIGO, e maggiore fruibilità per le aziende.

Quale deterrente ad un uso della CIGO che altrimenti rischierebbe di ricorrere in modo addirittura quasi permanente resta comunque sempre il limite di utilizzo nell'arco di un biennio solare mobile, computabile dal primo giorno (*rectius*, dalla prima ora) di CIGO.

Altro deterrente ad un uso irrazionale o indiscriminato della CIGO è l'individuazione di un'azione obbligatoria di *audit* e tutoraggio individuata in altra parte della proposta di riforma, in presenza di determinati parametri (vd. paragrafo [2.11 LA NUOVA FIGURA DEL TUTOR DI CRISI](#)).

2.2. Durata del trattamento

In funzione della dimensione aziendale, rilevata in funzione della singola partita IVA aziendale, senza alcun riferimento alla presenza di una o più matricole o unità produttive (UP), saranno previste tre fasce a cui saranno collegate differenti durate massime di trattamento e specifiche aliquote di finanziamento.

Requisito dimensionale	Durata massima del trattamento	Aliquota
fino a 15 dipendenti	696 ore per dipendente per biennio	1,50 %
oltre 15 e fino a 50 dipendenti	1.392 ore per dipendente per biennio	1,70 %
oltre 50 dipendenti	2.080 ore per dipendente per biennio	2,20 %

La determinazione della dimensione aziendale sarà attuata con il meccanismo del FTE (*full time equivalent*) computando la media dell'organico rilevata nel semestre precedente l'inizio del trattamento di integrazione salariale richiesto. Nel caso di proroga non dovrà essere operata nessuna ulteriore verifica, necessaria invece nel caso di richiesta di un successivo autonomo TIS.

L'indicazione della durata massima del trattamento equivale al monte ore fruibile non più riferito al complesso aziendale bensì al singolo lavoratore in forza², considerando un orario di lavoro contrattuale di 40 ore settimanali: andrà quindi operata la riparametrazione nel caso di lavoratori con orari di lavoro differenti, ad esempio nel caso di CCNL che preveda un orario *full-time* inferiore o superiore a 40 ore settimanali oppure nel caso di lavoratori *part-time*. In caso di biennio comprendente un anno bisestile il monte ore non subirà alcuna modifica. Per ulteriori approfondimenti sulle modalità di calcolo e riproporzionamento si rimanda al paragrafo [6.3 PROPORZIONAMENTO DELLA DURATA DEL TRATTAMENTO SALARIALE](#) della sezione relativa alle procedure.

La durata di fruizione sarà comunque riferita ad un biennio mobile aziendale, per il computo del quale si farà riferimento al giorno della prima ora di utilizzo e a quello dell'ultima ora di utilizzo.

Qualora anche solo un singolo lavoratore superi la **metà della propria durata massima** della CIGO calcolata individualmente come riportato al presente paragrafo, entro i successivi 3 giorni il datore di lavoro sarà obbligato all'attivazione di una specifica procedura realizzata con metodologie di *auditing* eventualmente codificabili in buone prassi.

In caso di omissione o tardiva attivazione di tale procedura si potrà agire per il recupero dei periodi di CIGO successivi al superamento del periodo di cui al primo capoverso.

2. Nel caso di cessazione del lavoratore ed assunzione in altra azienda, il monte ore usufruibile presso il nuovo datore di lavoro sarà ricalcolato *ex novo*, essendo influenti le dinamiche intercorse presso altri datori di lavoro, precedenti o contestuali.

La procedura dovrà analizzare le motivazioni del prolungamento della CIGO ed individuare la figura di un **tutor di crisi**, come individuato al paragrafo [2.11 LA NUOVA FIGURA DEL TUTOR DI CRISI](#), il quale dovrà obbligatoriamente intervenire.

Sarà prevista la partecipazione a titolo meramente consultivo delle RSU o RSA costituite in seno alle OOSS comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o firmatarie o partecipanti alle trattative per accordi collettivi di qualsiasi livello presenti in azienda.

2.3. Aliquote di finanziamento

Le aliquote di finanziamento indicate nella tabella di cui al paragrafo [2.1](#) saranno rivedibili dopo il primo biennio di avvio della riforma.

La cassa integrazione guadagni ordinaria per settori speciali avrà la medesima disciplina ma aliquote di finanziamento e durata differenziate: per gli operai e apprendisti dell'edilizia e del settore lapideo l'aliquota di finanziamento (rispettivamente del 3,30% e del 4,70%) e le modalità speciali di fruizione (es. intemperie) resteranno uguali alle attuali, mentre alle altre qualifiche del settore si applicheranno la durata ed il finanziamento di cui sopra.

La bilateralità e gli organismi paritetici o in genere tutti gli strumenti o enti individuati dalle parti sociali e dalla contrattazione collettiva – di qualunque settore – potranno essere promotori e gestori di sole funzioni di sostegno, sussidiarie e non sostitutive dell'intervento pubblico in materia di ammortizzatori sociali.

Non si ritiene inopportuno prevedere, per le aziende che attualmente non versano alcun contributo per TIS, nemmeno a fondi speciali, una corrispondente riduzione, completa o parziale, delle altre aliquote contributive previdenziali, al fine di evitare la dilatazione del costo del lavoro a danno di un'economia già fortemente compromessa dalla crisi sanitaria ed economica attuale. Peraltro, la proliferazione di fondi interessati esclusivamente all'erogazione di TIS e per i quali già è ora prevista una contribuzione aggiuntiva riduce e limita le aziende che allo stato attuale risultano di fatto esonerate dal versamento di aliquote di finanziamento e per le quali riteniamo auspicabile una rivisitazione delle aliquote contributive.

2.4. Importo massimo erogabile

L'importo di TIS a carico dell'INPS sarà erogato nei limiti dei massimali come ad oggi vigenti. Resteranno valide le compatibilità e incompatibilità con altri eventi (malattia, maternità, congedo parentale, L. 104/92, ecc.) come attualmente disciplinate.

L'importo massimo erogabile per ogni singolo biennio, decorrente dalla data di entrata in vigore della riforma, non potrà essere superiore al valore della contribuzione versata nel medesimo periodo moltiplicata per 10. Per il primo biennio di attuazione della riforma il moltiplicatore sarà elevato a 15.

La contribuzione e le prestazioni di tutti i trattamenti di integrazione salariale saranno gestiti integralmente ed in via esclusiva dall'INPS mediante la creazione di una apposita gestione denominata "Fondo TIS" seguito dal numero di partita IVA del datore di lavoro.

I residui di ogni cassa o fondo in essere alla data di entrata in vigore della presente riforma, al netto delle quote già erogate fino ad allora, confluiranno in una sezione dedicata del medesimo Fondo TIS, denominata "Fondo CIGO bienni pregressi".

Al termine di ogni biennio fisso, decorrente dalla data di entrata in vigore della riforma, per ogni datore di lavoro sarà calcolato il residuo ottenuto dalla differenza tra il totale dei contributi versati moltiplicato per 10 (o 15 nel primo biennio di attivazione della riforma) e le erogazioni di TIS effettuate dall'istituto previdenziale nel medesimo periodo di riferimento. Tale residuo e gli ulteriori residui dei bienni successivi, accantonati in tale specifico fondo, potranno essere utilizzati in aggiunta al valore massimo biennale come determinato all'inizio di questo paragrafo.

Gli accantonamenti del "Fondo CIGO bienni pregressi" non potranno essere utilizzati nel caso di CIGE.

2.5. Soggetti beneficiari

La nuova CIGO spetterà a qualsiasi datore di lavoro, con l'esclusione dei datori di lavoro domestico, e sarà riconosciuta a qualsiasi tipo di contratto di lavoro subordinato³ con le precisazioni che seguono:

- i lavoratori a chiamata saranno esclusi dalla CIGO (oltre che CIGE e CIGS);
- i lavoratori a domicilio saranno esclusi dalla CIGO (oltre che CIGE e CIGS);
- i dirigenti saranno esclusi dalla CIGO (oltre che CIGE e CIGS).

I soggetti beneficiari potranno accedere ai trattamenti solo al compimento di un'anzianità lavorativa di almeno 90 giorni di calendario, intendendosi per tale il periodo di rapporto di lavoro presso il medesimo datore di lavoro identificato con numero di partita IVA, computando anche il precedente datore in caso di operazioni straordinarie ex art. 2112 cc. o nelle ipotesi di cessione di contratto e cambi di appalto.

L'anzianità dovrà essere compiuta non oltre il giorno precedente la data di inizio di godimento del TIS del lavoratore interessato.

2.6. Condizioni per l'accesso

Fatte salve le preliminari verifiche tese ad accertare che l'azienda abbia ancora a disposizione un monte ore sufficiente per il singolo lavoratore da porre in cassa integrazione, saranno previste ulteriori condizioni essenziali per l'accesso alla CIGO:

3. I contratti di lavoro con collaborazione coordinata e continuativa e i prestatori di lavoro accessorio saranno esclusi dalla platea dei beneficiari.

- obbligo di **esaurimento di ferie, permessi ed ex festività, banca ore e sistemi di accantonamento della flessibilità dell'orario**, arretrati e correnti, maturati sino al mese precedente l'inizio del TIS. Sono fatte salve le ferie programmate per chiusura aziendale o programmate per il singolo lavoratore, che dovranno essere espressamente dichiarate nell'istanza di attivazione della CIGO;
- obbligo di **rotazione** per mansioni fungibili, salvo diversa contrattazione collettiva o accordo aziendale;
- definizione di un **piano di fruizione aziendale** delle ore di TIS da comunicarsi ai propri lavoratori e alle RSU/RSA se presenti in azienda;
- obbligo di comunicare al singolo dipendente il proprio personale **calendario** di assenza per CIGO con una settimana di anticipo, escluso il caso di trattamento integrativo richiesto per intemperie nel settore edile o altri eventi oggettivamente non evitabili, con possibilità di richiamarlo alla prestazione dell'attività lavorativa con un preavviso non inferiore a 24 ore. Il dipendente che non risponderà al richiamo aziendale con idonea giustificazione perderà la prestazione di CIGO e potrà essere soggetto ad azioni disciplinari di assenza ingiustificata;
- obbligo di **ripresa del lavoro** al termine del periodo di CIGO o sue successive proroghe. In caso di definitiva mancata ripresa del lavoro, il periodo di CIGO sarà considerato utile ai fini del computo della CIGS residua da utilizzare, a cui verrà pertanto scalato il periodo di CIGO già fruito;
- consultazione sindacale o mera informativa come meglio precisato al successivo paragrafo [2.7](#).

2.7. Consultazione e informativa sindacale

La richiesta di **consultazione sindacale** sarà da avviare con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi rispetto l'inizio del trattamento di integrazione salariale, salvo il caso di eventi oggettivamente non evitabili, e sarà obbligatoria solo per aziende che abbiano RSU o RSA costituite in seno alle OOSS comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o firmatarie o partecipanti alle trattative per accordi collettivi di qualsiasi livello.

Nell'istanza di richiesta della CIGO dovrà essere indicata la data di invio di tale comunicazione (vd. paragrafo [6.1 PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA](#)).

L'esame congiunto, se avviato, dovrà concludersi entro i termini come attualmente vigenti, pertanto entro i successivi dieci o venticinque giorni dall'invio della richiesta di consultazione a cura del datore di lavoro, a seconda che l'azienda abbia un organico inferiore o superiore a 50 dipendenti, salvo il caso di eventi oggettivamente non evitabili.

Qualora non siano presenti RSU/RSA come sopra definite, il datore di lavoro avrà esclusivamente un obbligo di **informativa** della fruizione di CIGO alle competenti OOSS di cui al punto precedente, da inviare prima dell'inoltro dell'istanza online.

Si rimanda al paragrafo [6.4 RICHIESTA DI CONSULTAZIONE SINDACALE](#) e [6.5 INFORMATIVA SINDACALE](#) della sezione relativa alle procedure.

2.8. Presentazione dell'istanza e autorizzazione

L'istanza di ammissione alla CIGO dovrà essere inviata entro i 15 giorni successivi all'inizio dell'assenza del primo lavoratore posto in cassa integrazione, salvo gli eventi oggettivamente evitabili per i quali si rimanda alla normativa già attualmente vigente. Qualora il quindicesimo giorno cada nella giornata di sabato, domenica o altro giorno festivo, il termine di invio sarà posticipato al primo giorno infrasettimanale non festivo successivo. Contestualmente all'inoltro, la procedura emetterà una ricevuta munita di protocollo e contenente l'istanza e gli allegati e stampigliato su ciascuno di essi sarà già presente il **numero di autorizzazione** attribuito direttamente dal sistema all'istanza.

Entro i successivi 30 giorni dalla data di protocollo l'INPS dovrà provvedere all'accettazione oppure, sempre nel medesimo termine, al diniego motivato della richiesta.

Decorso inutilmente tale termine l'istanza si intenderà comunque approvata in attuazione del principio di silenzio-assenso e il numero di autorizzazione, già indicato nell'istanza protocollata, diverrà a tutti gli effetti definitivo: con tale meccanismo si intendono quindi superati i rilasci di *tickets* per la gestione del TIS nel relativo UniEmens o rilasci di autorizzazioni successivi all'inoltro dell'istanza.

In caso di ritardo nella presentazione dell'istanza, il trattamento salariale decorrerà dal settimo giorno precedente all'invio della medesima.

Si rimanda al paragrafo [6.1 PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA](#) della sezione relativa alle procedure.

2.9. Pagamento anticipato del trattamento ai beneficiari

La modalità ordinaria di erogazione dei TIS ai rispettivi beneficiari sarà il pagamento anticipato dal datore di lavoro con compensazione immediata del credito a scomputo della contribuzione dovuta all'INPS.

L'abbinamento avverrà tramite UniEmens indicando per ciascun lavoratore il numero di autorizzazione rilasciato subito in fase di inoltro dell'istanza online: sarà quindi da ritenersi totalmente superato l'attuale sistema di rendicontazione a mezzo SR41 i cui dati saranno contenuti direttamente nel flusso informativo di ogni singolo lavoratore (vd. paragrafo [6.6 COMPILAZIONE DEL LUL E MODALITÀ DI RENDICONTAZIONE](#) della sezione relativa alle procedure).

Il datore di lavoro provvederà nel LUL di competenza all'erogazione di tutte le ulteriori prestazioni (ANF, bonus o crediti d'imposta, riconoscimento di giorni e relative detrazioni fiscali, ecc.).

In caso di saldo a credito del DM dovuto a incapienza della situazione debitoria, oltre alle modalità attuali di compensazione dei crediti previdenziali, sarà possibile la compensazione con qualsiasi altro importo a debito presente nella delega F24 del mese di competenza entro i sei mesi successivi.

Qualora vi sia l'impossibilità di recuperare il credito scaturito dal DM10 sarà possibile ricorrere alle consuete modalità di recupero del credito direttamente presso l'INPS oppure, in alternativa, sarà possibile attivare presso il proprio istituto di credito la nuova procedura di **cessione del credito non compensato** di cui al paragrafo [6.8](#) della sezione relativa alle procedure, corredata da idonea asseverazione emanata dal *tutor* di crisi.

2.10. Pagamento diretto del trattamento ai beneficiari

Il pagamento diretto ai beneficiari, in luogo dell'anticipazione del trattamento tramite il datore di lavoro, rappresenterà una modalità residuale e sarà attivabile esclusivamente qualora l'azienda versi in una crisi finanziaria che le impedisca di avere disponibilità di liquidità tali da poter sostenere le anticipazioni da effettuare in nome e per conto dell'INPS. Per poter accedere a tale modalità di erogazione del TIS, l'azienda dovrà barrare la relativa casella nell'istanza online e allegare apposita dichiarazione asseverata dal **tutor di crisi**, come individuato al paragrafo [2.11 LA NUOVA FIGURA DEL TUTOR DI CRISI](#).

Nel caso di crisi sopraggiunta in epoca successiva all'inoltro dell'istanza dovrà essere inviata separata richiesta all'istituto previdenziale il quale, analizzata la dichiarazione asseverata del *tutor* di crisi, entro i successivi 15 giorni provvederà all'accettazione oppure, sempre nel medesimo termine, al diniego motivato.

Decorso inutilmente tale termine, l'istanza si intenderà comunque approvata in attuazione del principio di silenzio-assenso.

Il pagamento sarà effettuato direttamente dall'INPS utilizzando i dati contenuti nel flusso UniEmens (vd. paragrafo [6.7 PAGAMENTO DIRETTO: RICHIESTA, FLUSSO UNIEMENS E COMPILAZIONE DEL LUL](#) della sezione relativa alle procedure).

2.11. La nuova figura del tutor di crisi

La proposta di riforma prevede l'intervento di una figura nuova nel panorama aziendale e professionale, il **tutor di crisi aziendale**, professionista abilitato ai sensi della L. 12/1979, dotato di adeguate e corrispondenti competenze tecniche peculiari, incaricato direttamente dal datore di lavoro per l'esecuzione di specifiche procedure:

- intervenire nel caso di superamento di metà delle ore di CIGO previste nel biennio (vd. paragrafo [2.2 DURATA DEL TRATTAMENTO](#));
- asseverare la presenza del credito non compensato dal datore di lavoro per poterne ottenere l'erogazione da parte del proprio istituto bancario (vd. paragrafo [2.9 PAGAMENTO ANTICIPATO DEL TRATTAMENTO AI BENEFICIARI](#), paragrafo [3.8 PAGAMENTO ANTICIPATO DEL TRATTAMENTO AI BENEFICIARI CIGE](#) paragrafo [6.8 CESSIONE DEL CREDITO NON COMPENSATO](#) della sezione relativa alle procedure);
- richiedere l'erogazione diretta degli importi di TIS dall'INPS ai lavoratori beneficiari

(vd. paragrafo [2.10 PAGAMENTO DIRETTO DEL TRATTAMENTO AI BENEFICIARI](#), paragrafo [3.9 PAGAMENTO DIRETTO DEL TRATTAMENTO AI BENEFICIARI CIGE](#) e [6.7 PAGAMENTO DIRETTO: RICHIESTA, FLUSSO UNIEMENS E COMPILAZIONE DEL LUL](#) della sezione relativa alle procedure);

- accertare l'esistenza dello stato di crisi al fine del ricorso dell'istituto di cui al paragrafo [4 DISTACCO PER CRISI OCCUPAZIONALE](#);
- valutare la necessità di attivazione di politiche attive con servizi pubblici o privati riconosciuti, e/o di percorsi di riqualificazione e formazione del personale (vd. paragrafo [5.2 POLITICHE ATTIVE ATTIVATE DAL TUTOR](#));
- verificare l'effettività delle previsioni di ripresa del lavoro, condizione essenziale per l'utilizzo della CIGO (vd. paragrafo [2.6 CONDIZIONI PER L'ACCESSO](#)).

In particolare, il superamento della metà della durata massima della CIGO, anche per un solo lavoratore, e la situazione di difficoltà finanziaria che richieda l'accesso al pagamento diretto dall'INPS ai lavoratori sono due fattispecie considerate dalla riforma "eventi sentinella" di una possibile crisi aziendale che pertanto necessita di un intervento appropriato con evidenti finalità:

- a) approfondire e certificare, anche mediante meccanismi di asseverazione, la reale necessità aziendale allo scopo di evitare qualsiasi abuso o superficialità nella richiesta di intervento statale;
- b) verificare la situazione aziendale al fine di attivare, se necessarie, possibili azioni di politiche attive e di riduzione dell'impatto occupazionale (formazione, riqualificazione, orientamento, profilazione, eventuale *outplacement*, distacco per crisi occupazionale, *welfare* specifico, ecc.), anche attraverso il raccordo con enti pubblici o privati che si occupano di questi aspetti;
- c) utilizzare la capacità di analisi del *tutor* e la sua conoscenza dei principi organizzativi ed economici volti ad inquadrare specifiche criticità e debolezze aziendali, di estrema utilità in particolare nelle PMI dove una solida cultura manageriale può essere più rarefatta.

Per quanto riguarda il punto a) resta del tutto evidente che attualmente azioni di controllo sulle politiche aziendali e sulle reali esigenze occupazionali e finanziarie sono affidate solamente *ex ante* alle attività di consultazione sindacale ed *ex post* a attività di verifica ispettiva estremamente limitate a causa di evidenti vincoli strutturali.

In particolare, pur senza negare i percorsi virtuosi di diverse relazioni industriali, è obiettivamente evidente che, soprattutto nelle PMI, l'intervento sindacale talvolta non è in grado di percepire ed affrontare correttamente il problema. In tale fase di concertazione sovente le stesse Parti Sociali hanno favorito il ricorso agli strumenti degli ammortizzato-

ri nella piena consapevolezza dell'utilizzo di un intervento improprio, oppure con una scarsa conoscenza della realtà concreta aziendale. Inoltre, a questa situazione non di rado concorre il carattere di sostanziale contrapposizione o comunque di estraneità delle Parti Sociali alla realtà aziendale, spesso esposta in modo parziale, talvolta anche per ragioni di riservatezza e segretezza.

In tal modo tuttavia nessuno si assume la responsabilità, non l'azienda e men che meno le Parti Sociali, di porre a verifica un'eventuale situazione di crisi o attuare interventi correttivi, o ancora di agire in prevenzione di eventuali abusi, non frequentissimi ma comunque ricorrenti. Anche per quanto riguarda la situazione finanziaria aziendale negativa, spesso invocata a sproposito e come "comoda" soluzione, vi sono poche verifiche di come la stessa possa essere segnale di problematiche più profonde.

Peraltro, laddove una presenza del sindacato fosse invece già attiva ed operante in azienda, l'analisi del *tutor* e le soluzioni adottate non potrebbero fare a meno (nella riforma è specificamente previsto) di un'attività di confronto e relazione continua con la componente di rappresentanza dei lavoratori, volta ad individuare e condividere le strategie più idonee ed un'assoluta trasparenza delle stesse. Una partecipazione reale e costruttiva, e non formale o piena di sospetto come ora.

In ogni caso, il tema della crisi aziendale emerge profondamente in molte attività che accedono alla CIGO, specie se in modo prolungato. A questo punto pare utile un intervento di un esperto che in duplice funzione di tutoraggio e di consulenza possa verificare lo stato di salute aziendale, analizzare se la flessione è davvero solo momentanea e frutto di una mera contingenza o se nasconde elementi negativi strutturali o che rischiano di diventarlo. La metodologia di tale analisi non può che essere condotta con meccanismi professionali e di *auditing*, anche in forma semplificata, che analizzando indici, parametri, prospettive e clima aziendale possa attivare o suggerire politiche di intervento.

In particolare, la figura del *tutor* di crisi riveste una particolare importanza dal punto di vista occupazionale, laddove le spie di crisi evidenziassero la necessità di politiche di sostegno o rafforzamento in vista di possibili decrementi occupazionali, di modo da incentivare interventi *ad hoc*.

Essi potrebbero spaziare dalla formazione e riqualificazione del personale, alla messa in allarme – in funzione di politiche attive – dei servizi di ricollocazione ed orientamento – o anche di sostegno personale o economico - in funzione di prevenire e risolvere positivamente (se possibile) gli effetti derivanti da eccedenze di personale.

Rimane infatti abbastanza evidente che una politica di ammortizzatore sociale non può essere vista slegata da una profonda attenzione alle politiche attive, che fanno parte

qualificante ed integrante della nostra proposta, non in forma posticcia e aggiuntiva, ma come elemento strutturale ed inscindibile della stessa.

La figura del *tutor* dovrebbe avere competenze legali, amministrative, gestionali e di conoscenza di politica occupazionale che possono essere utilmente trovate nella figura del professionista di cui alla L. 12/79, specie se opportunamente dotato, per svolgere tale compito, di una formazione specifica e verificata sui predetti temi.

La figura del *tutor* di crisi occupazionale dovrebbe altresì essere "esportata" – sempre – anche ai casi di attivazione di CIGS e contratti di solidarietà.

2.12. Welfare

Le poste di *welfare* aziendale di cui all'art. 51, comma 1 del TUIR potranno essere destinate, mediante accordo collettivo o regolamento aziendale con valore negoziale, anche al personale posto in TIS quale categoria speciale.

Riteniamo inoltre utile ripristinare nel medesimo articolo (una simile misura era presente fino al 2008) un valore monetario, completamente esente, il cui valore potrebbe essere determinato in 500 euro per anno fiscale, purché destinato alla totalità o a intere categorie di lavoratori e comunque discendente sempre da contrattazione o regolamento, erogabile in caso di stati di necessità del lavoratore (quali lutti, gravi malattie proprie o dei famigliari, eventi catastrofici o emergenziali, ecc.), inserendo fra questi eventi anche la messa in TIS. In tale ultimo caso, l'importo esente non potrà comunque superare il valore dell'eventuale integrazione della retribuzione persa da parte del lavoratore.

2.13. Meccanismi premiali

Qualora l'azienda non richieda nessun trattamento di integrazione salariale ordinario o straordinario, CIGE esclusa, per tre anni solari consecutivi, potrà usufruire dei seguenti benefici premiali:

- detassazione mediante aliquota IRPEF fissa al 10% sulle somme per straordinari e maggiorazione turni erogate a tutti i lavoratori, anche assunti in epoca successiva a quella del triennio, sino al limite annuo di 3.000€ lordi;
- aumento del 50% dell'importo massimo decontribuibile e detassabile dei premi di risultato.

Tali benefici saranno alternativi tra loro e non cumulabili, e saranno applicabili nell'anno successivo a quello di realizzazione del comportamento ritenuto premiale.

I benefici cesseranno qualora nell'anno di applicazione delle premialità dovesse essere richiesto un TIS (ordinario o straordinario, esclusi gli interventi di CIGE). L'interruzione opererà con decorrenza dallo stesso mese nel quale si ha dato avvio al nuovo TIS e sino al termine dell'anno e dall'inizio dell'anno successivo riprenderà la verifica del triennio per l'eventuale applicazione del beneficio.

Per poter accedere alla premialità ed esercitare l'opzione tra i due benefici indicati, sarà necessario presentare una comunicazione online entro e non oltre il 31 dicembre dell'ultimo anno del triennio e la premialità avrà effetto dal 1° gennaio del primo anno successivo.

Esempio:

Nel triennio 2021-2023 l'azienda non ha utilizzato CIGO e/o CIGS, pertanto con istanza da presentarsi entro il 31 dicembre 2023 è ammessa alla premialità dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024.

Nell'anno 2024 l'azienda utilizza CIGO e/o CIGS (nel mese di ottobre 2024), pertanto non sarà possibile utilizzare la premialità nei mesi di ottobre, novembre dicembre 2024. Il successivo periodo per il quale valutare il comportamento premiale decorrerà dal 1° gennaio dell'anno successivo e quindi il triennio 2025-2027.

Se l'azienda nel successivo triennio 2025-2027 non utilizzerà CIGO e/o CIGS, con istanza da presentarsi entro il 31 dicembre 2027 sarà ammessa nuovamente alla premialità dal 1° gennaio 2028 al 31 dicembre 2028.

2.14. Apparato sanzionatorio

Alle sanzioni già in vigore, e oltre a quanto già indicato nel paragrafo [2.11 LA NUOVA FIGURA DEL TUTOR DI CRISI](#) ed alle conseguenze nel caso di mancata o tardiva attivazione della procedura, qualora sia accertato l'uso fraudolento di uno o più TIS si incorrerà nella perdita della prestazione per tutto il periodo richiesto nell'istanza oggetto di contestazione.

In aggiunta a tale sanzione sarà applicata l'interdizione all'uso di ammortizzatori sociali da parte dell'azienda per i successivi 24 mesi decorrenti dalla data di accertamento della violazione.

3. IL NUOVO STRUMENTO CIGE - CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI PER EMERGENZE

Il nuovo strumento della **CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI PER EMERGENZE (CIGE)** è strutturato con il proposito di sviluppare uno strumento *ad hoc*, predefinito nell'impianto normativo e procedurale che non colga impreparati nel gestire crisi economiche complesse, calamità naturali, sanitarie o di altra natura che malauguratamente dovessero nuovamente colpire il nostro Paese⁴.

Lo strumento, che nelle fasi procedurali sarà ancor più snello e semplificato della "nuova CIGO" ma che ne ricalcherà struttura e gestione operativa, sarà uno strumento dotato di estrema flessibilità per consentirne opportuni adeguamenti anche rispetto a nuove situazioni emergenziali allo stato attuale non prevedibili.

⁴. Si pensi alla crisi economica del 2008, ai recenti terremoti del 2016-2017 o all'attuale pandemia da Covid-19.

L'impianto generale sarà dunque strutturato *ex ante* in modo tale da consentire la sua immediata applicazione mediante l'emanazione di un DPCM o altra fonte normativa idonea che ne dichiari l'attivazione precisandone termini e durata, ma il medesimo atto normativo potrà poi entrare nel dettaglio operando in deroga rispetto a quanto qui ordinariamente previsto.

3.1. Gestione ad ore e durata del trattamento CIGE

Trattandosi di uno strumento emergenziale, sarà necessario un atto normativo che dichiarerà lo stato di emergenza e che definirà i termini di apertura e chiusura coerentemente con la crisi in atto.

In conseguenza di tali determinazioni, il medesimo atto indicherà la relativa durata massima in ore utilizzando come parametro un monte settimanale di 40 ore per consentire l'immediata applicazione delle regole di proporzionamento già illustrate in precedenza (vd. paragrafo [2.2 DURATA DEL TRATTAMENTO](#) e paragrafo [6.3 PROPORZIONAMENTO DELLA DURATA DEL TRATTAMENTO SALARIALE](#) della sezione relativa alle procedure). L'utilizzo delle ore di CIGE sarà neutralizzato e quindi non intaccherà il monte ore biennale CIGO a disposizione delle aziende di cui alla tabella nel medesimo paragrafo [2.2](#) sopra citato. La CIGE potrà essere attivata limitandone la portata territoriale di competenza (ad esempio in funzione dei danni cagionati da specifiche calamità naturali), individuandone i singoli codici ATECO ammissibili alla procedura (si pensi ad esempio alla chiusura dei ristoranti durante il Covid-19) o una miscelanea di entrambi (ad esempio area territoriale più codice ATECO). Successivi atti normativi potranno poi prorogare lo stato di crisi, ampliandone solo la durata e confermando le decisioni precedenti o operando tutte le rettifiche che dovessero essere necessarie, ad esempio rettificando i codici ATECO delle attività ammesse a beneficio o le aree territoriali beneficiarie.

3.2. Aliquote di finanziamento CIGE

La CIGE sarà interamente finanziata dalla finanza pubblica e non intaccherà in alcun modo le aliquote di finanziamento della CIGO o della CIGS.

Nessun contributo sarà dovuto dal datore di lavoro se non espressamente regolamentato dal legislatore nell'atto di apertura della CIGE.

3.3. Importo massimo erogabile CIGE

L'importo di TIS a carico dell'INPS sarà erogato nei limiti dei massimali come ad oggi vigenti. Se in linea generale resteranno valide le compatibilità e incompatibilità con altri eventi (malattia, maternità, congedo parentale, ecc.) come attualmente disciplinate, nel singolo atto decretante la CIGE potranno essere formulate eccezioni compatibili col caso emergenziale in atto.

3.4. Soggetti beneficiari CIGE

Nell'atto normativo di apertura dei trattamenti CIGE potrà essere ampliata la platea di beneficiari in deroga rispetto a quanto stabilito per la CIGO (vd. paragrafo [2.5 SOGGETTI BENEFICIARI](#)), modificando o azzerando il requisito dell'anzianità aziendale ordinariamente previsto pari a 90 giorni di anzianità aziendale, o alla tipologia di rapporto di lavoro sottostante, ad esempio includendo altre categorie ordinariamente escluse dai trattamenti di integrazione salariale ordinari.

La CIGE sarà invece sempre ordinariamente applicabile anche ai dipendenti pubblici, secondo le indicazioni di ciascun dicastero o Ente Locale da cui dipende l'amministrazione.

3.5. Condizioni per l'accesso alla CIGE

Saranno applicabili tutte le condizioni già indicate per la CIGO (vd. paragrafo [2.6 CONDIZIONI PER L'ACCESSO](#)) e che qui si riepilogano sommariamente:

- obbligo di **esaurimento di ferie, permessi ed ex festività, banca ore e sistemi di accantonamento della flessibilità dell'orario;**
- obbligo di **rotazione;**
- obbligo di comunicare al singolo dipendente il proprio personale **calendario**. Per tale obbligo si precisa che potranno essere tollerati eventuali inadempimenti dipendenti dalla situazione di crisi sottesa.

Trattandosi di trattamenti emergenziali **è escluso l'obbligo di ripresa del lavoro** al termine del periodo emergenziale in quanto dipendente da cause terze e non dalla volontà o capacità del datore di lavoro.

L'obbligo di esaurimento ferie ecc. potrà essere diversamente disciplinato dall'atto normativo di avvio dello stato emergenziale e comunque attenuato e/o superato nel caso di crisi accertata dal *tutor* (vd paragrafo [6.7 PAGAMENTO DIRETTO: RICHIESTA, FLUSSO UNIEMENS E COMPILAZIONE DEL LUL](#))

In caso di attivazione di CIGE per periodi superiori a 45 giorni di calendario, per i datori di lavoro privati sarà obbligatorio il ricorso a misure di politica attiva coordinandosi con i soggetti autorizzati operanti sul territorio; in alternativa potrà essere richiesto l'intervento del *tutor* di crisi occupazionale che a seguito di valutazione specifica della situazione aziendale deciderà gli interventi opportuni da adottare (vd. paragrafo [5.2 POLITICHE ATTIVE ATTIVATE DAL TUTOR](#)).

3.6. Consultazione e informativa sindacale

Nel trattamento salariale CIGE, trattandosi di interventi conseguenti a crisi economiche, calamità naturali, pandemie, e altre emergenze la cui esistenza ed entità sono già state preliminarmente valutate dal legislatore, saranno apportate delle semplificazioni procedurali pur nel rispetto dei doverosi principi di collaborazione e trasparenza: è infatti esclu-

sa l'obbligatorietà della consultazione sindacale laddove presenti RSU/RSA aziendali. Il datore di lavoro dovrà inviare semplice comunicazione informativa alle RSU o RSA aziendali, costituite in seno alle OOSS comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o firmatarie o partecipanti alle trattative per accordi collettivi di qualsiasi livello, da inviarsi non oltre il momento di invio dell'istanza online di accesso alla CIGE. In caso di assenza di RSU/RSA in azienda, l'informativa dovrà essere inviata, con le medesime modalità e tempistiche, alle competenti OOSS di cui al punto precedente. Si rimanda ai paragrafi [6.4 RICHIESTA DI CONSULTAZIONE SINDACALE](#) e [6.5 INFORMATIVA SINDACALE](#) della sezione relativa alle procedure.

3.7. Presentazione dell'istanza e autorizzazione CIGE

Si applicheranno le modalità già indicate per la CIGO nel paragrafo [2.8 PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA E AUTORIZZAZIONE](#), fatto salvo quanto di seguito specificato relativamente al termine di invio dell'istanza CIGE.

L'istanza di ammissione alla CIGE dovrà infatti essere inviata entro il termine espressamente indicato nell'atto normativo di apertura della situazione emergenziale.

In caso di ritardo nella presentazione dell'istanza, il trattamento salariale decorrerà dal settimo giorno precedente all'invio della medesima.

Si rimanda al paragrafo [6.1 PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA](#) della sezione relativa alle procedure.

3.8. Pagamento anticipato del trattamento ai beneficiari CIGE

Si rimanda integralmente al paragrafo [2.9 PAGAMENTO ANTICIPATO DEL TRATTAMENTO AI BENEFICIARI](#) e al paragrafo [6.8 CESSIONE DEL CREDITO NON COMPENSATO](#) della sezione relativa alle procedure.

3.9. Pagamento diretto del trattamento ai beneficiari CIGE

Si rimanda integralmente al paragrafo [2.10 PAGAMENTO DIRETTO DEL TRATTAMENTO AI BENEFICIARI](#) e al paragrafo [6.7 PAGAMENTO DIRETTO: RICHIESTA, FLUSSO UNIEMENS E COMPILAZIONE DEL LUL](#) della sezione relativa alle procedure.

3.10. La nuova figura del tutor di crisi durante la CIGE

In aggiunta agli interventi previsti e già esposti in precedenza (in particolare al paragrafo [2.11](#)) il *tutor* di crisi avrà un ruolo ulteriormente peculiare durante i trattamenti CIGE: nel caso di utilizzo per periodi superiori a 45 giorni di calendario è infatti previsto il suo intervento, in luogo dell'attivazione obbligatoria delle politiche attive, teso ad analizzare la situazione aziendale ed adottare tutte le procedure ed interventi necessari al fine di scongiurare esiti nefasti e ricadute occupazionali (vd. paragrafo [5.2 POLITICHE ATTIVE ATTIVATE DAL TUTOR](#)).

3.11. Apparato sanzionatorio CIGE

Alle sanzioni già in vigore ed alle conseguenze nel caso di mancata o tardiva attivazione della procedura, qualora sia accertato l'uso fraudolento di uno o più TIS si incorrerà nella perdita della prestazione per tutto il periodo richiesto nell'istanza oggetto di contestazione. In aggiunta a tale sanzione sarà applicata l'interdizione all'uso di ammortizzatori sociali da parte dell'azienda per i successivi 24 mesi decorrenti dalla data di accertamento della violazione.

4. DISTACCO PER CRISI OCCUPAZIONALE (DCO)

Il distacco per crisi occupazionale DCO, denominato anche distacco conservativo in quanto teso a evitare il ricorso a TIS (CIGO/CIGS/CIGE) utilizzando il comando di uno o più lavoratori presso altri datori di lavoro, rappresenterà un valido strumento di gestione delle crisi aziendali, anche solo temporanee, utile per limitare il ricorso ai trattamenti di integrazione salariale ordinarie o di natura emergenziale.

Per tale ragione saranno apportate variazioni rispetto al distacco ex art. 30, D.Lgs. 276/2003, tese a favorirne un maggior utilizzo, *in primis*:

- la crisi occupazionale rappresenterà l'elemento di liceità del DCO;
- non obbligatorietà di raggiungimento dell'accordo sindacale ma obbligatorietà di consultazione sindacale laddove siano presenti RSU o RSA costituite in seno alle OOSS comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o firmatarie o partecipanti alle trattative per accordi collettivi di qualsiasi livello presenti in azienda.

Il distacco per crisi occupazionale potrà essere attivato dal datore di lavoro alle seguenti condizioni:

- accertamento dello stato di crisi a cura del *tutor* di crisi come definito al paragrafo [2.11](#);
- divieto di sostituire, con il personale distaccato, lavoratori in sciopero, in sospensione, licenziati nei sei mesi precedenti per motivi connessi a riduzione di lavoro o aventi diritto di precedenza, per mansioni identiche a quelle assegnate ai lavoratori in distacco;
- valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/2008 da parte del distaccatario;
- necessità di consenso scritto del distaccato nel caso di assegnazione a luogo di lavoro distante più di 80 chilometri dalla sede di lavoro indicata nella sua lettera di assunzione oppure nel caso di assegnazione a mansioni inferiori di oltre un livello.

Il distacco per crisi occupazionale comporterà la sospensione senza retribuzione del lavoratore distaccato nell'azienda distaccante e l'assunzione nell'azienda distaccataria mediante contratto di lavoro a termine della medesima durata del distacco, eventualmente prorogabile, e senza applicazione delle regole di cui al capo III del D.Lgs. 81/2015.

Il distaccato percepirà le stesse retribuzioni e avrà diritto alle medesime condizioni contributive in vigore presso la distaccataria (salvo in caso in cui il trattamento sia inferiore a

quello percepito dalla distaccante); il rapporto di lavoro presso la distaccante resterà sospeso con obbligo di rientro al termine del periodo di distacco.

Qualora il trattamento in vigore presso la distaccante fosse di miglior favore rispetto a quello applicato dalla distaccataria, quest'ultima sarà tenuta ad applicare al lavoratore distaccato le condizioni economiche più favorevoli e a tal fine potrà beneficiare di un contributo economico di sostegno erogato dalla distaccante, se contrattualizzato nell'accordo tra le parti.

Il medesimo accordo di distacco fra i due datori potrà definire ulteriori impegni e obblighi tra le parti, quali divieti di concorrenza e di storno di personale.

Il lavoratore in DCO per distacco fino a 12 mesi non sarà computato ai fini di qualsiasi requisito di legge, contratto o regolamento riguardante la dimensione occupazionale aziendale.

5. **LE POLITICHE ATTIVE**

Con l'espressione "politiche attive del lavoro" si intendono le iniziative e i servizi per promuovere l'occupazione e l'inserimento lavorativo. Esse sono cruciali nel mercato del lavoro moderno, dove spesso si rende necessaria una rapida ricollocazione dei lavoratori, per scelta o per necessità.

Le politiche attive si attuano attraverso una serie di servizi e informazioni, erogati da soggetti autorizzati a tale attività perché formati professionalmente, a favore del cittadino che ha il diritto di accedervi per meglio collocarsi nel mercato del lavoro sempre in rapida evoluzione.

Il rapporto quindi tra politiche attive del lavoro e sistema di TIS è fondamentale per offrire al lavoratore tutte le informazioni e servizi efficienti per superare l'eventuale crisi che la propria azienda sta attraversando e di cui il TIS può essere un segnale.

In questo senso la nostra proposta ha come fulcro principale il **diritto del lavoratore ad essere informato e a ricevere, gratuitamente, un servizio di aiuto alla propria collocabilità sul mercato del lavoro, ma anche un'attività di sostegno al suo sviluppo professionale e personale, che potrebbe rappresentare un beneficio per la stessa azienda in cui presta l'attività.**

Per tale ragione suggeriamo la presenza di due distinte iniziative e attività:

- a) una campagna generale e costante a favore dei cittadini, con carattere di obbligatorietà fin dalle scuole, per una serie di interventi di ORIENTAMENTO AL LAVORO per i giovani;
- b) una campagna generale e costante a favore dei lavoratori occupati che svolgono attività formative attraverso i corsi professionali e non (master per l'occupazione, ecc.) di qualsiasi genere, di 2 ore obbligatorie annue di ORIENTAMENTO AI SERVIZI DEL LAVORO. Questo sistema potrebbe sicuramente garantire una adeguata informativa

sulla vasta rete di servizi ed opportunità del mercato del lavoro nel suo complesso.

Sotto questo aspetto riteniamo inoltre che la presenza di un soggetto nazionale (ANPAL) che garantisca l'uniformità, al di là delle varie competenze regionali, dei livelli minimi di trattamento su tutto il territorio nazionale sia imprescindibile.

L'abolizione dell'ANPAL, come molti esperti in maniera miope, soprattutto in questo periodo storico, stanno sostenendo, renderebbe le azioni di politica attiva relegate a livello locale senza alcun rapporto tra le varie realtà presenti nel Paese e senza alcuna strategia complessiva.

Riteniamo invece che il metodo della SUSSIDIARIETÀ all'interno di un organismo di carattere nazionale, che possa fungere da recettore degli aiuti europei in questo settore guida e da riferimento delle competenze regionali dei territori, sia il modello ottimale di sviluppo come è avvenuto in Germania negli ultimi dieci anni⁵.

5.1. Libertà di accesso del lavoratore alle politiche attive

Il lavoratore che viene collocato in TIS, ad eccezione della CIGO per maltempo, per un periodo di ore anche non consecutive superiore a 160 nell'arco di un biennio, ha la libertà e il diritto di accedere alle misure di politiche attive, in particolare attraverso l'ASSEGNO DI PRIMA ISTANZA (ADPRI) che potrà attivare attraverso il sito nazionale (MyAnpal) o i soggetti del mercato del lavoro autorizzati (Centro per l'Impiego, APL, ecc.).

L'ADR attuale dovrà essere quindi modificato per permettere al lavoratore di ricevere, nel periodo in cui si trova senza lavoro in TIS, al superamento delle ore indicate, i seguenti servizi:

- orientamento di base;
- analisi delle competenze in relazione alla situazione del mercato del lavoro locale;
- profilazione, da svolgersi presso una sede di un operatore con un totale di 8 ore non continuative di servizio effettivi finanziati attraverso i servizi di *feeforservice*.

La durata del servizio di prima istanza è pari al periodo di TIS che l'azienda ha a disposizione (6, 8, o 12 mesi).

Durante la fruizione di questi servizi, il lavoratore può chiedere di non presentarsi al lavoro per le chiamate di rientro del datore di lavoro, se coincidono con gli appuntamenti presso la sede del servizio e contro presentazione di idonea documentazione. Il servizio di ADPRI una volta attivato va portato a termine nel corso del periodo stabilito.

Nel caso in cui il periodo di TIS venga interrotto prima della fruizione del servizio, lo stesso dovrà svolgersi al di fuori degli orari di lavoro, se possibile, ovvero attraverso la richie-

5. Per ulteriori aggiornamenti e riferimenti statistici Cfr. Romano Benini e Maurizio Sorcioni, Il Fattore Umano, Donzelli editore pagine 59 e ss.

sta di un permesso di mezza giornata retribuita dall'INPS sui fondi di TIS, anticipata dal datore di lavoro e conguagliata con i contributi.

5.2. Politiche attive attivate dal tutor

Nelle realtà aziendali ove la crisi ha carattere più strutturale il *tutor* di crisi come sopra identificato (vd. paragrafo [2.11 LA NUOVA FIGURA DEL TUTOR DI CRISI](#)), ove lo ritiene, si avvarrà dei **soggetti autorizzati** per attivare le misure di politiche attive della realtà aziendale in particolare.

Il lavoratore, su informazione del *tutor*, dovrà prendere contatto con il soggetto identificato entro 30 giorni dalla comunicazione, pena la perdita del trattamento in essere.

I servizi che il lavoratore potrà ricevere saranno i seguenti:

- **ADR (assegno di riqualificazione);**
- **ASSEGNO PER NUOVE COMPETENZE** (obbligatorio per le TIS di cessazione e riqualificazione industriale).

L'ADR in questa situazione svolgerebbe tutte le funzioni attuali, comprese i servizi di prima istanza se già non erogati. Ad eccezione dell'attivazione del Fondo Nuove competenze, il lavoratore potrà cambiare il soggetto erogatore del servizio tra ADPRI (assegno di prima istanza, vd. paragrafo [5.1 LIBERTÀ DI ACCESSO DEL LAVORATORE ALLE POLITICHE ATTIVE](#)) e ADR e, in caso di inattività del servizio per almeno 60 giorni, anche durante l'erogazione del servizio stesso.

I servizi dell'ADR verranno definiti attraverso IL PATTO DI SERVIZIO che rappresenterà, come ora, il contratto per l'attivazione del servizio professionale ed intensivo che sarà definito e che rappresenterà anche la condizionabilità della fruizione del TIS.

I servizi che il lavoratore potrà ricevere sono i seguenti:

- ausilio alla ricerca di una occupazione, anche mediante sessioni di gruppo, entro tre mesi dalla registrazione;
- orientamento specialistico e individualizzato, mediante bilancio delle competenze ed analisi degli eventuali fabbisogni in termini di formazione, esperienze di lavoro o altre misure di politica attiva del lavoro;
- orientamento individualizzato all'autoimpiego e tutoraggio per le fasi successive all'avvio dell'impresa;
- avviamento ad attività di formazione ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e dell'immediato inserimento lavorativo;
- accompagnamento al lavoro, anche attraverso l'utilizzo dell'assegno individuale di ricollocazione;
- promozione di esperienze lavorative ai fini di un incremento delle competenze, anche

- mediante lo strumento del tirocinio;
- gestione, anche in forma indiretta, di incentivi all'attività di lavoro autonomo;
 - gestione di incentivi alla mobilità territoriale;
 - gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti;
 - promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile.

La durata dei servizi sarà di 6 mesi, prorogabili per esigenze particolari a 12 mesi.

Nell'ADR il lavoratore dovrà prendere contatto con il soggetto attivato dall'azienda o potrà scegliere un soggetto diverso dandone idonea comunicazione.

L'ASSEGNO PER NUOVE COMPETENZE costituirà una misura di politica attiva in quanto aiuterà il lavoratore a ricollocarsi sul mercato (cessazione dell'attività aziendale) o all'interno della stessa azienda (ristrutturazione e riqualificazione aziendale) dopo un periodo di formazione. Il lavoratore riceverà l'indennità di CIGO per tutto il periodo in cui svolgerà il percorso di riqualificazione, con durata massima di 12 mesi, secondo il piano di riqualificazione.

Il *tutor* dovrà obbligatoriamente attivare l'Assegno per nuove competenze servendosi di un soggetto autorizzato dal mercato del lavoro che svolgerà il servizio facendo sottoscrivere il Patto di Servizio a tutti i lavoratori. Il lavoratore non potrà cambiare il soggetto attuatore in quanto il piano di formazione è progettato e definito dal *tutor* aziendale con l'ausilio del soggetto attuatore che definirà gli strumenti da adottare singolarmente.

L'Assegno nuove competenze sarà gestito da ANPAL per la parte relativa ai finanziamenti e al controllo del piano di formazione e all'autorizzazione del piano di interventi che dovrà essere effettuata entro 30 giorni dal ricevimento della domanda.

Alla domanda sarà assegnato un numero di protocollo che rappresenta l'autorizzazione che verrà comunicata all'INPS in caso di mancata osservazioni da parte di ANPAL.

L'INPS autorizzerà/pagherà in caso di problemi di liquidità certificati dal *tutor* la prestazione in base alle comunicazioni ordinarie (UniEmens).

Al termine del piano, in base alla profilazione dei lavoratori e del "risultato occupazionale" ANPAL erogherà il contributo al soggetto attuatore dell'Assegno Nuove competenze.

L'Assegno nuove competenze avrà come obiettivo la riqualificazione del lavoratore in base ad un programma specifico e definito tra azienda, *tutor*, sindacato e/o rappresentanze dei lavoratori.

5.3. Condizionabilità delle misure

Se per Assegno di prima istanza non si prevedono condizionalità, in tutte le altre misure il lavoratore sarà obbligato all'attivazione e prosieguo della attività di politica attiva, nonché all'accettazione dell'Offerta congrua.

In mancanza di attivazione o di abbandono della politica attiva, si perderà l'indennità economica ricevuta.

Si suggerisce di ripristinare come offerta congrua, un'offerta di lavoro che per i soggetti destinatari di misure di sostegno al reddito, indipendentemente dalla durata dello stato di disoccupazione, è tale se l'entità della retribuzione, al netto dei contributi a carico del lavoratore, è superiore di almeno il 20 per cento dell'indennità percepita nell'ultimo mese precedente.

Il lavoratore potrà rifiutare l'offerta congrua esclusivamente per i seguenti giustificati motivi:

- a) documentato stato di malattia o di infortunio;
- b) servizio civile e richiamo alle armi;
- c) stato di gravidanza, per i periodi di astensione previsti dalla legge;
- d) gravi motivi familiari documentati o certificati;
- e) casi di limitazione legale della mobilità personale;
- f) ogni comprovato impedimento oggettivo o causa di forza maggiore, documentati o certificati, cioè ogni fatto o circostanza che impedisca al soggetto di accettare l'offerta di lavoro congrua.

6. PROCEDURE NUOVA CIGO E CIGE

6.1. Presentazione dell'istanza

Le procedure per la presentazione dell'istanza per i trattamenti di integrazione salariale di CIGO (Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria), CIGS (Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria) e CIGE (Cassa Integrazione Guadagni per Emergenze) saranno le medesime⁶, al fine di consentire una reale semplificazione burocratica e permettere agli operatori di poter prontamente intervenire anche nei casi di procedure emergenziali.

L'istanza online sarà quindi la medesima opportunamente modificata per accogliere informazioni o quadri peculiari per il singolo TIS richiesto.

6. Nel caso sia necessario presentare istanze per differenti trattamenti di integrazione salariale sarà necessario presentare una singola istanza per ogni tipologia di TIS (CIGO/CIGS/CIGE). La differenziazione all'interno della medesima tipologia di TIS potrà

invece essere gestita con la differenziazione dell'evento sul singolo lavoratore. Ad esempio nel caso di CIGE con riferimento a diversi periodi emergenziali non saranno necessari distinti invii in quanto la tipologia di evento è precisata nell'elenco dei beneficiari.

Selezionando la casella “Tipologia di trattamento richiesto”, ad esempio, comparirà un menù a discesa nel quale sarà possibile selezionare lo specifico TIS scegliendo tra le varie ipotesi CIGO/CIGS/CIGE.

La selezione così operata consentirà l’apertura di un modello *standard* nel quale vi sarà un numero estremamente limitato di quadri differenziati in funzione della tipologia di trattamento, in quanto la maggior parte dei dati contenuti nell’istanza di CIGO potranno essere utilizzati anche per gli altri TIS.

Le procedure saranno tese a rendere più semplice ed intuitiva la compilazione delle istanze, utilizzando anche percorsi guidati che in funzione della risposta, semplicemente cliccando o meno la relativa casella, inibiranno i campi non necessari per la fattispecie selezionata (ad esempio nel caso delle procedure sindacali da adottare per la specifica situazione aziendale).

In particolare si segnalano alcune peculiarità specifiche introdotte dalla nostra proposta di riforma:

- sarà necessario presentare una istanza per ogni singola **partita IVA aziendale** interessata dal trattamento, superando quindi l’attuale impostazione per matricole INPS e unità produttiva (UP). Tale scelta semplificherà la casistica di trattamenti che coinvolgono società plurilocalizzate, anche su differenti Regioni, in quanto non vi sarà più il collegamento specifico a un determinato luogo di lavoro. L’identificazione della matricola INPS, e dell’unità produttiva qualora ritenuta necessaria, saranno comunque presenti nella sezione dell’elenco dei beneficiari allegato all’istanza e nel tracciato UniEmens;
- sarà indicato il periodo di riferimento per il quale si richiede l’intervento (dal/al⁷) e all’interno di tale periodo i singoli lavoratori potranno usufruire il trattamento salariale anche in modalità frazionata e/o alternata. Non sarà necessario indicare le settimane intere di calendario, in quanto la procedura sarà impostata esclusivamente con una **gestione ad ore**;
- le informazioni relative alla **consultazione sindacale** saranno sostituite da una procedura guidata che chiederà l’iterazione dell’operatore. Sarà quindi anzitutto inibito il campo della consultazione sindacale qualora si stia inserendo una pratica di CIGE. Il campo comunque sarà inibito anche in caso di CIGO qualora l’azienda dichiari – semplicemente barrando o meno la relativa casella – che non sono presenti RSU/RSA aziendali. Qualora sia necessaria la consultazione sindacale non sarà richiesto nessun ulteriore documento né l’indicazione della data di avvenuta consultazione né i motivi dell’eventuale mancata consultazione e/o mancato accordo, ma solo indicare sotto la propria responsabilità la data di invio della richiesta di consultazione (vd. paragrafo [6.4 RICHIESTA DI CONSULTAZIONE SINDACALE](#) della sezione relativa alle procedure);

7. Come già ad oggi, il periodo di inizio corrisponde alla data di primo utilizzo del trattamento di integrazione salariale richiesto anche solo per un lavoratore mentre la data di fine quella di ultimo giorno di utilizzo del TIS richiesto anche solo per un lavoratore.

- la sezione relativa alla **ripresa di attività** sarà accorpata in una sezione unica contenente tutte le informazioni necessarie (data della ripresa o motivi della mancata previsione di ripresa, ecc.);
- **i dati aggregati dei lavoratori** (ad esempio per tipologia di orario di lavoro, periodo di assunzione, ecc.) se necessari all'istituto, saranno estrapolabili direttamente dall'INPS utilizzando l'elenco allegato all'istanza e, a consuntivo, direttamente dal flusso UniEmens;
- non sarà più necessario compilare **distinti calendari** in funzione della tipologia di orario del lavoratore divisi per settimana o per tipologia di evento TIS richiesto, in quanto tali dati saranno indicati nel medesimo elenco e successivamente estrapolabili direttamente a consuntivo dal tracciato UniEmens;
- un'apposita sezione dedicata alle **ferie, permessi, banca ore e sistemi di accantonamento della flessibilità dell'orario**, sarà inserita nell'elenco dei beneficiari, senza necessità quindi di compilare ulteriori sezioni all'uopo dedicate;
- sarà implementata una sezione specifica a carattere meramente informativo che illustrerà al datore di lavoro gli obblighi di nomina di un **tutor di crisi** al superamento del 50% del monte ore complessivo richiedibile, mentre qualora sia richiesto il pagamento diretto la procedura obbligherà l'operatore all'inserimento immediato dei dati del soggetto incaricato, inibendo l'inoltro dell'istanza in assenza di tali dati;
- **i recapiti aziendali** indicati nell'istanza (telefono, PEC) saranno gli unici recapiti che l'INPS utilizzerà per l'invio di comunicazioni relative alla singola e specifica istanza inviata. Sarà possibile indicare, in alternativa ai recapiti aziendali, quelli dell'intermediario incaricato ai sensi della L. 12/1979⁸.

In particolare, poiché l'istanza farà riferimento esclusivamente alla partita IVA del datore di lavoro, si precisa che la stessa dovrà essere inviata alla sede INPS come di seguito individuata:

- sede INPS di competenza dell'unica matricola per la quale si sta inoltrando richiesta di TIS;
- presso la sede INPS di accentramento qualora la richiesta TIS coinvolga diverse matricole INPS;
- presso la sede INPS competente in base alla sede legale dell'azienda qualora la richiesta TIS coinvolga diverse matricole INPS e non sia stato richiesto l'accentramento.

Nell'istanza si dovrà indicare il **periodo di competenza del trattamento**⁹ e ogni singolo lavoratore potrà beneficiare delle ore di TIS per lui espressamente indicate nell'allegato entro il periodo di competenza dell'istanza.

⁸. Se l'istanza è inoltrata direttamente dall'intermediario accedendo con il proprio SPID per il proprio cliente già in delega non sarà necessario alcun documento aggiuntivo attestante il conferimento di incarico dall'azienda al professionista.

⁹. Come già ad oggi, il periodo di inizio corrisponde alla data di primo utilizzo del trattamento di integrazione salariale richiesto anche solo per un lavoratore mentre la data di fine, quella di ultimo giorno di utilizzo del TIS richiesto anche solo per un lavoratore.

In caso di mancato utilizzo del monte ore richiesto per il singolo lavoratore sarà possibile godere del residuo in altro periodo richiesto in ulteriori istanze, ovviamente nei limiti del periodo massimo richiedibile di cui alla tabella al paragrafo [2.2 DURATA DEL TRATTAMENTO](#).

Qualora sia necessario prolungare il periodo di TIS richiesto in una precedente istanza (proroga¹⁰), o qualora sia necessario riproporre un'istanza per un'azienda in un periodo successivo, il sistema consentirà la **duplicazione di una istanza** già presente e risultata inviata, con la possibilità di apportare modifiche su qualsiasi campo, e nella quale saranno azzerate le date relative al periodo di competenza. Alla richiesta di duplicazione dell'istanza il sistema avviserà l'utente che risulta già inviata una istanza e che si sta procedendo alla sua duplicazione, chiedendo di selezionare la motivazione (proroga, nuova istanza, integrazione di precedente istanza già inviata – vd. oltre paragrafo [6.2 ELENCO DEI BENEFICIARI DEI TRATTAMENTI TIS](#)).

L'elenco dei beneficiari e gli ulteriori allegati non saranno riproposti nella duplicazione, al fine di evitare che si proceda all'inoltro della pratica senza aver previamente verificato e corretto o sostituito le predette documentazioni.

Nel caso di inoltro di istanza a seguito di duplicazione, sia essa una integrazione, una proroga o una nuova autonoma domanda, sarà assegnato un nuovo e diverso numero di autorizzazione rispetto all'istanza duplicata.

L'istanza online dovrà essere inoltrata online nel **rispetto dei termini** specificatamente previsti in funzione della tipologia di trattamento richiesto pena la mancata erogazione del trattamento fino al 7° giorno precedente la data di invio della richiesta (vd. paragrafo [2.8 PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA E AUTORIZZAZIONE](#) per la CIGO e paragrafo [3.7 PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA E AUTORIZZAZIONE per la CIGE](#)).

Esempio:

Periodo di CIGO dal 12 gennaio al 27 febbraio: l'istanza andrebbe inviata entro i 15 giorni successivi all'inizio dell'assenza quindi entro il 27 gennaio.

La domanda è però inviata in ritardo il 2 febbraio, pertanto il periodo erogabile non potrà essere precedente al 26 gennaio (7 giorni precedenti l'invio), quindi i giorni di assenza dal 12 al 25 gennaio dovranno essere imputati ad altra causale.

A seguito dell'inoltro la procedura rilascerà immediatamente un **numero di autorizzazione** che sarà utilizzato dal datore di lavoro per la compilazione dei flussi UniEmens (vd. paragrafo [6.6 COMPILAZIONE DEL LUL E MODALITÀ DI RENDICONTAZIONE](#) della se-

¹⁰ Per proroga si intende la prosecuzione di una precedente istanza, senza soluzione di continuità. La nuova istanza decorrerà quindi dal primo

giorno immediatamente successivo alla data di fine periodo TIS indicato nella precedente istanza, giorni non lavorativi e/o festivi compresi.

zione relativa alle procedure) senza necessità di ulteriore attesa e senza necessità di richiedere eventuali *tickets* autorizzativi.

Il numero di autorizzazione resterà invariato anche a seguito di approvazione dell'istanza. Nella ricevuta di invio della domanda di TIS, accanto al numero di autorizzazione, sarà indicato il relativo periodo di competenza e il sistema indicherà l'eventuale periodo non riconosciuto in funzione della data effettiva di invio della pratica.

Esempio:

Proseguendo rispetto all'esempio precedente, a seguito di inoltro in data 2 febbraio il sistema – accanto al numero di autorizzazione – specificherà che il periodo abbinato al numero di autorizzazione rilasciato è di competenza per il periodo dal 26 gennaio al 27 febbraio.

Dalla data di invio dell'istanza decorrerà il termine di 30 giorni, vigente per l'istituto previdenziale, per l'applicazione del **silenzio-assenso** o per procedere al **diniego** il quale dovrà essere inviato esclusivamente all'indirizzo PEC indicato nell'istanza ed entro lo spirare dei 30 giorni.

L'**esito definitivo dell'istanza** è reso noto con le seguenti modalità, non alternative tra loro:

- comunicazione via PEC all'indirizzo indicato espressamente nell'istanza;
- pubblicazione online nella stessa sezione della presentazione dei TIS, accanto alla ricevuta di invio;
- pubblicazione online, in apposito spazio INPS accessibile senza SPID e quindi da qualsiasi tipologia di utenza, riportando¹¹ il numero di autorizzazione, la data della richiesta, il periodo di competenza, il numero ore complessive autorizzate e il numero dei dipendenti beneficiari.

Gli obblighi informativi posti in capo all'INPS dovranno essere assolti in modalità sincrona ed entro e non oltre il termine di 45 giorni dalla data di presentazione dell'istanza.

Correzione di errori e dimenticanze

Al fine di una più proficua collaborazione e per ridurre i tempi di evasione delle pratiche, rallentati da eventuali correzioni e/o integrazioni, gli operatori potranno salvare la bozza¹² dell'istanza e solo al termine del controllo procederanno all'inoltro.

Tuttavia, qualora si siano commessi errori nella compilazione di un'istanza già inviata (ad esempio: recapito PEC, indirizzo della sede legale, ecc.) sarà possibile procedere alla correzione aprendo una segnalazione agganciata al numero di autorizzazione.

Per le procedure da adottare nel caso di rettifiche da apportare ai beneficiari si rimanda al paragrafo [6.2 ELENCO DEI BENEFICIARI DEI TRATTAMENTI TIS](#).

¹¹. Potranno essere inserite eventuali ulteriori informazioni che si riterranno opportune ai fini della trasparenza e sempre nel rispetto della privacy.

¹². Per salvare una bozza e non procedere all'invio sarà sufficiente non

allegare l'elenco dei beneficiari. Il sistema, rilevata l'assenza dell'allegato, segnalerà con un *alert* la dimenticanza all'operatore e proporrà il salvataggio in bozza con mantenimento della stessa per un periodo di 7 giorni di calendario.

Eventuali cancellazioni integrali dell'istanza dovranno essere richieste direttamente all'INPS mediante attivazione di idonea segnalazione.

6.2. Elenco dei beneficiari dei trattamenti TIS

A pena di improcedibilità¹³ l'istanza dovrà essere corredata da un allegato, compilabile direttamente sulla piattaforma o importabile con un file compatibile¹⁴, contenente l'**elenco dei soli lavoratori beneficiari**¹⁵ del trattamento.

Tale elenco indicherà su ciascun rigo il singolo lavoratore e, oltre ai dati anagrafici, conterrà anche l'indicazione di altri dati utili ai fini dell'analisi ed evasione della pratica, quali ad esempio la data di assunzione, il monte ore settimanale di lavoro, la matricola INPS.

Per essere ammessi al beneficio il lavoratore dovrà aver maturato un'**anzianità di servizio** pari ad almeno 90 giorni di calendario alla data di inizio di personale godimento del TIS. Per le procedure CIGE la norma emergenziale potrà stabilire un differente termine indicando direttamente la data di riferimento da adottare, ad esempio "lavoratori in forza alla data del", "lavoratori con anzianità aziendale di n. giorni alla data di inizio dell'assenza per CIGE", "lavoratori in forza entro l'ultimo giorno del mese precedente la data di pubblicazione in GURI del presente decreto", o similari.

Esempio:

Proseguendo rispetto all'esempio precedente, per il periodo di CIGO dal 12 gennaio al 27 febbraio in caso di istanza inviata entro i termini previsti, il beneficiario Rossi che abbia iniziato CIGO il 12 gennaio dovrà avere data di assunzione non oltre il 14 ottobre dell'anno precedente.

Tuttavia poiché la domanda è stata inviata tardivamente il 2 febbraio, i lavoratori potranno godere CIGO solo dal 26 gennaio al 27 febbraio: il beneficiario Rossi potrà essere destinatario di CIGO solo da 26 gennaio e dovrà avere data di assunzione non oltre il 4 novembre.

Affinché si possa essere ammessi al beneficio è inoltre obbligatorio che il lavoratore – prima di dare inizio al suo godimento del TIS - abbia **azzerato il monte ore di ferie, permessi, ex festività, banca ore e sistemi di accantonamento della flessibilità dell'orario**, maturato negli anni precedenti e correnti sino al mese precedente la data di inizio del TIS. Da tale residuo potrà essere mantenuto un monte ore pari alla chiusura aziendale o altre ferie personali programmate, solo se espressamente dichiarato nell'elenco allegato all'istanza sul rigo del singolo lavoratore interessato. Nel flusso UniEmens nella sezione

13. Il sistema, rilevata l'assenza dell'allegato, segnalerà con un *alert* la dimenticanza all'operatore e proporrà il salvataggio in bozza con mantenimento della stessa per un periodo di 7 giorni di calendario.

14. Si auspica la possibilità di allegare un modello standard in formato EXCEL® che potrebbe essere agevolmente trasformato in formato CSV dall'operatore per il suo successivo inoltro. Tale formato garantisce l'inoltro di allegati dal peso sensibilmente inferiore

rispetto ad altri formati digitali e ne consente l'estrazione dei dati per una loro successiva manipolazione.

15. Elenco contenente i soli beneficiari, oppure l'intera forza aziendale qualora l'istituto previdenziale ravvisi la necessità di avere le medesime informazioni anche per i lavoratori non interessati al trattamento salariale: ipotesi quest'ultima che si ritiene da escludere per evitare un inutile sovraccarico sia della procedura per l'operatore che per i sistemi informatici.

relativo al trattamento TIS goduto sarà inserito anche un unico campo indicante il monte ore complessivo residuo al fine di consentire il controllo puntuale dell'istituto in ogni mese di godimento del trattamento di integrazione salariale.

Nell'elenco dei beneficiari da allegare all'istanza, nel singolo rigo di ciascun lavoratore beneficiario del TIS, dovranno essere indicati i seguenti dati:

- dati anagrafici: nome, cognome, codice fiscale;
- matricola¹⁶ INPS;
- data di assunzione, qualifica di inquadramento, eventuale data di cessazione;
- tipologia di TIS richiesto (CIGO/CIGS/CIGE)¹⁷ ed eventuale sottocategoria: ad esempio, in caso di CIGO per intemperie dovrà essere specificata la tipologia di evento¹⁸, mentre nel caso di CIGE potrà essere indicata la tipologia specifica posta alla base del provvedimento emergenziale (ad esempio DL. 34/2020).
- data di inizio e di fine dell'assenza per TIS per quello specifico lavoratore (che dovranno necessariamente essere comprese nel periodo richiesto nell'istanza aziendale o coperto dall'autorizzazione in caso di invio tardivo);
- monte ore settimanale per lavoratori *full-time* come previsto dal CCNL;
- numero di ore medio settimanale ordinario specifico per quel lavoratore alla data di inizio del TIS;
- ore massime richiedibili per quello specifico lavoratore nel biennio, come determinate nel paragrafo [2.2 DURATA DEL TRATTAMENTO](#) e a seguito dell'eventuale riparametrazione di cui al paragrafo [6.3 PROPORZIONAMENTO DELLA DURATA DEL TRATTAMENTO SALARIALE](#);
- ore per la specifica tipologia di TIS progressivamente godute dal singolo lavoratore nel biennio fino al giorno precedente l'inizio del trattamento per il quale si sta procedendo all'invio dell'istanza (per l'eventuale riparametrazione nel caso di variazioni di orario di lavoro si rimanda al paragrafo [6.3 PROPORZIONAMENTO DELLA DURATA DEL TRATTAMENTO SALARIALE](#));
- differenza tra i due campi precedenti, corrispondente quindi alle ore residue godibili dal lavoratore a titolo di TIS;
- ore TIS richieste per il singolo lavoratore: questo campo non potrà dunque essere superiore alle ore residue di cui al punto precedente;
- paga oraria lorda del lavoratore, come determinata in funzione del CCNL vigente in azienda, maggiorata dei ratei per le mensilità aggiuntive;
- paga oraria TIS ricalcolata ai fini del trattamento di integrazione salariale e nei limiti del massimale¹⁹;

16. Potrà anche essere inserito il riferimento all'unità produttiva (UP) di appartenenza del singolo lavoratore, se necessario all'istituto.
17. Da valutare la possibilità di duplicare

il rigo del lavoratore nel caso sia necessario diversificare la tipologia di evento in luogo dell'inoltro di istanze diversificate.
18. Ad esempio: pioggia, neve, vento, nebbia, gelo, fango, temperature elevate,

o altre cause che hanno determinato la necessità dell'intervento CIGO.
19. Tale valore potrà essere utilizzato dall'INPS per determinare il costo ipotetico massimo del trattamento richiesto.

- paga oraria TIS nei limiti del massimale moltiplicata per le ore di TIS richieste per quello specifico lavoratore;
- un unico valore pari alla sommatoria di ore per ferie, permessi, ex festività, banca ore e sistemi di accantonamento della flessibilità dell'orario, residue all'ultimo giorno del mese precedente la data di inizio dell'assenza per TIS (A);
- ore di assenza per chiusura aziendale o per ferie programmate per il lavoratore (B);
- ore a saldo: la differenza la sommatoria delle ore A decurtate le ore B deve essere necessariamente pari a zero, posto l'obbligo di azzeramento dei residui quale condizione di ammissibilità al TIS.

Ampliamento della platea dei beneficiari al TIS.

Qualora non si sia provveduto a indicare uno o più beneficiari nell'elenco allegato all'istanza e questa fosse già stata inviata, sarà possibile inviarne una ulteriore che non sovrascriverà la precedente: per tale fine sarà possibile duplicare integralmente la domanda selezionando la motivazione "Integrazione di precedente istanza già inviata".

La procedura duplicherà integralmente la pratica, inibendo la modifica di qualsiasi valore e senza allegare il precedente elenco beneficiari inviato²⁰.

Sarà possibile procedere a tale invio integrativo, sempre nel rispetto dei termini di invio già citati ai paragrafi precedenti: la procedura assegnerà un nuovo numero di autorizzazione da utilizzarsi pertanto solo per i lavoratori in precedenza omessi e ora indicati, essi solo, nel nuovo elenco beneficiari allegato.

Tale procedura sarà da applicarsi anche laddove l'elenco allegato all'istanza originaria non prevedeva taluni beneficiari che solo in una fase successiva si è deciso di inserire.

Esempio 1

Istanza di CIGO inviata nei termini il 10 gennaio per intervento dal 1° gennaio al 30 aprile per il quale si ha avuto il numero di autorizzazione 1010101010.

L'azienda il 2 febbraio si accorge che ha dimenticato di inserire nell'elenco beneficiari il Sig. Rossi, che avrebbe voluto porre in CIGO fin dal 1° gennaio.

L'azienda procederà quindi a una ulteriore integrazione dell'istanza poiché il nuovo beneficiario precedentemente omesso godrebbe del trattamento in un periodo già coperto da altra istanza CIGO (dal 1° gennaio al 30 aprile), utilizzando la causale "Duplicazione per integrazione di istanza già inviata".

Il nuovo elenco beneficiari allegato all'istanza duplicata conterrà solo ed esclusivamente il Sig. Rossi in quanto la duplicazione per integrazione non sovrascrive la precedente istanza né il relativo elenco allegato.

20. L'allegato di tale ulteriore istanza, non sovrascriverà il precedente invio, pertanto dovrà contenere solo i dati del/i lavoratore/i omessi nel precedente invio.

Tuttavia, poiché si procede all'invio dell'istanza duplicata il 2 febbraio, risulta ampiamente superato il termine di 15 giorni dall'inizio dell'assenza del Sig. Rossi: l'estensione del trattamento CIGO al Sig. Rossi troverà quindi applicazione solo per il periodo dal 26 gennaio in quanto in caso di invii tardivi (oltre in quindicesimo giorno dall'inizio dell'assenza) il trattamento è riconoscibile solo dal 7° giorno precedente l'invio dell'istanza. La nuova istanza (duplicata) avrà un nuovo numero di autorizzazione (ad esempio 1010101010_INT01) che dovrà essere utilizzata esclusivamente per il Sig. Rossi.

Esempio 2

Proseguendo dall'esempio precedente, dal 7 marzo l'azienda decide di utilizzare la CIGO anche per alcuni lavoratori (il Sig. Tizio e il Sig. Caio) non inclusi nell'allegato dell'istanza già inviata (1010101010) né nella sua prima duplicazione per integrazione (1010101010_INT01).

Si procederà quindi a una ulteriore integrazione dell'istanza poiché i nuovi beneficiari godranno del trattamento in un periodo già coperto da altra istanza CIGO (dal 1° gennaio al 30 aprile), ma potranno avvalersene pienamente solo se tale integrazione sarà inviata entro i successivi 15 giorni dall'inizio dell'assenza e quindi entro il 22 marzo.

L'azienda procederà a duplicare l'istanza originaria (1010101010) con la causale "Duplicazione per integrazione di istanza già inviata" (nella quale tutti i dati risulteranno già precompilati e inibiti) e accluderà un nuovo elenco dei beneficiari dove indicherà esclusivamente i lavoratori non indicati nei precedenti elenchi (Tizio e Caio).

La nuova istanza avrà un nuovo numero di autorizzazione (1010101010_INT02) che dovrà essere utilizzata esclusivamente per i lavoratori indicati nell'elenco allegato (Tizio e Caio). Avendo inviato la nuova integrazione in data 10 marzo, i Sigg. Tizio e Caio potranno godere della CIGO fin dal 7 marzo.

Riduzione della platea dei beneficiari al TIS

Viceversa, qualora l'azienda abbia inserito uno o più beneficiari nell'elenco per i quali emerge la successiva volontà e/o necessità di non utilizzare il TIS richiesto, al fine di consentire le rettifiche degli stanziamenti operati dall'INPS, sarà possibile richiedere all'istituto previdenziale la loro estromissione dal trattamento mediante apertura di idonea segnalazione agganciata al numero di autorizzazione.

6.3. Proporzionamento della durata del trattamento salariale

Individuato il requisito dimensionale dell'azienda e ottenuto il corrispondente monte ore massimo per TIS usufruibili nel biennio (vd. paragrafo [2.2 DURATA DEL TRATTAMENTO](#)) sarà necessario effettuare dei riproporzionamenti per il singolo lavoratore qualora si realizzino una o più delle seguenti casistiche²¹:

1. lavoro *full-time* con un monte ore settimanale diverso da 40;
2. lavoro *part-time*;
3. modifiche dell'orario di lavoro settimanale nel biennio o nel godimento delle ore di TIS²².

Per semplicità si effettueranno delle simulazioni utilizzando sempre il massimale di 696 ore previsto per le aziende fino a 15 dipendenti (FTE).

Si precisa che l'arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale va eseguito solo sul risultato finale lasciando inalterati i decimali nelle operazioni intermedie.

1.A) Proporzionamento per orario *full-time* superiore a 40 ore settimanali

Sarà sufficiente applicare la seguente formula

$$\frac{\text{ore massime del biennio}}{40,00} * \text{ore settimanali medie del lavoratore}$$

Ipotizzando un orario *full-time* di 42 ore, il risultato sarà 731 ottenuto dall'arrotondamento matematico di

$$\frac{696,00}{40,00} * 42,00 = 730,80$$

Il lavoratore avrà quindi diritto a 731 ore di TIS da godere nel biennio.

1.B) Proporzionamento per orario *full-time* inferiore a 40 ore settimanali

Sarà sufficiente applicare la formula della simulazione precedente

$$\frac{\text{ore massime del biennio}}{40,00} * \text{ore settimanali medie del lavoratore}$$

Ipotizzando un orario *full-time* di 38 ore, il risultato sarà 661 ottenuto dall'arrotondamento matematico di

$$\frac{696,00}{40,00} * 38,00 = 661,20$$

Il lavoratore avrà quindi diritto a 661 ore di TIS da godere nel biennio.

21. La cessazione del lavoratore non comporterà alcun proporzionamento.

22. Qualora nel biennio il lavoratore abbia goduto TIS con orari di lavoro differenti (ad esempio 30 ore di

CIGO con lavoro *part-time* 24 ore, poi 120 ore di CIGO con lavoro *full-time* a 40 ore, poi 75 ore di CIGO con lavoro *part-time* a 30 ore e infine lavoro *full-time* a 40 ore al momento

della presentazione della pratica) bisognerà riproporzionare le ore di trattamento effettivamente usufruite rispetto all'orario di lavoro vigente nel momento del godimento.

2) Proporzionamento per orario *part-time*

Sarà sufficiente applicare nuovamente la formula di cui alle simulazioni precedenti

$$\frac{\text{ore massime del biennio}}{40,00} * \text{ore settimanali medie del lavoratore}$$

Ipotizzando un orario *part-time* di 35 ore settimanali, il risultato sarà 609 ottenuto dall'arrotondamento matematico di

$$\frac{696,00}{40,00} * 35,00 = 609,00$$

Il lavoratore avrà quindi diritto a 609 ore di TIS da godere nel biennio.

3.A) Proporzionamento ore di TIS godute, nel caso di variazioni di orario nel biennio (*da full-time a part-time*)

Sarà sufficiente applicare la seguente formula

$$\frac{\text{ore TIS godute nel periodo } n}{\text{ore settimanali medie nel periodo } n} * \text{ore settimanali medie del lavoratore attuali}$$

Ipotizzando che il lavoratore al momento di presentazione dell'istanza sia un *part-time* a 24 ore settimanali ma abbia già goduto di 680 ore nel biennio quando era un lavoratore *full-time* a 40 ore settimanali, le ore effettivamente godute, proporzionate rispetto all'orario attuale, saranno 408 ottenute dall'arrotondamento matematico di

$$\frac{680,00}{40,00} * 24,00 = 408,00$$

Per questo lavoratore nella nuova domanda di TIS dovremo indicare che ha già goduto di 408 ore di TIS.

Calcoliamo ora le ore di TIS massime usufruibili nel biennio, proporzionando come indicato ai punti precedenti e ricordando che ora il lavoratore è un *part-time* a 24 ore settimanali:

$$\frac{696,00}{40,00} * 24,00 = 417,60$$

Il lavoratore avrà quindi diritto a 418 ore di TIS da godere nel biennio.

Avendone godute (riproporzionate) 408, avrà diritto a sole 10 ore di TIS.

3.B) Proporzionamento ore di TIS godute, nel caso di variazioni di orario nel biennio (da *part-time* a *full-time*)

Sarà sufficiente applicare la medesima formula della simulazione precedente

$$\frac{\text{ore TIS godute nel periodo } n}{\text{ore settimanali medie nel periodo } n} * \text{ore settimanali medie del lavoratore attuali}$$

Ipotizzando che il lavoratore al momento di presentazione dell'istanza sia un *full-time* a 40 ore settimanali, ma abbia già goduto di 408 ore nel biennio quando era un lavoratore un *part-time* a 24 ore settimanali, le ore effettivamente godute, proporzionate rispetto all'orario attuale, saranno 680 ottenute dall'arrotondamento matematico di

$$\frac{408,00}{24,00} * 40,00 = 680,00$$

Per questo lavoratore nella nuova domanda di TIS dovremo indicare che ha già goduto di 680 ore di TIS.

Calcoliamo ora le ore di TIS massime usufruibili nel biennio, proporzionando come indicato ai punti precedenti e ricordando che ora il lavoratore è un *full-time* a 40 ore settimanali:

$$\frac{696,00}{40,00} * 40,00 = 696,00$$

Il lavoratore avrà quindi diritto a 696 ore di TIS da godere nel biennio.

Avendone godute (riproporzionate) 680, avrà diritto a sole 16 ore di TIS.

6.4. Richiesta di consultazione sindacale

La richiesta di consultazione sindacale sarà da inviare obbligatoriamente per le istanze CIGO nelle aziende in cui siano presenti RSU o RSA costituite in seno alle OOSS comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o firmatarie o partecipanti alle trattative per accordi collettivi di qualsiasi livello (vd. paragrafo [2.7 CONSULTAZIONE E INFORMATIVA](#)), mentre nel caso di richiesta di CIGE non sarà mai necessario l'avvio di tale procedura (vd. paragrafo [3.6 CONSULTAZIONE E INFORMATIVA SINDACALE](#)).

L'invio della richiesta di consultazione sarà da inviare nel rispetto dei termini di cui al paragrafo [2.7 CONSULTAZIONE E INFORMATIVA SINDACALE](#) esclusivamente a mezzo PEC a ciascuna delle sigle sindacali rappresentate in azienda: a tal fine le RSU/RSA saranno tenute a comunicare formalmente alla PEC del datore di lavoro il proprio indirizzo PEC di riferimento entro e non oltre i 30 giorni successivi all'entrata in vigore della riforma

degli ammortizzatori e a segnalare prontamente qualsiasi rettifica dovesse successivamente intervenire. In caso di RSU/RSA insediatesi successivamente tale comunicazione dovrà essere inviata entro i successivi 30 giorni dalla data di nomina.

Nel caso di mancato adempimento il datore di lavoro non potrà ritenersi responsabile della mancata convocazione.

La richiesta di consultazione inviata dal datore di lavoro come sopra specificato dovrà contenere i seguenti dati obbligatori:

- dati dell'azienda: denominazione, P.IVA, sede legale, referente da contattare, recapito telefonico, indirizzo PEC aziendale o dell'intermediario incaricato ai sensi della L. 12/1979;
- periodo di utilizzo della CIGO e causa per la quale si sta procedendo alla richiesta del trattamento;
- sede di lavoro e numero lavoratori coinvolti, numero ore complessivamente richieste;
- quattro date alternative per la fissazione della consultazione, specificandone l'orario di inizio;
- modalità di consultazione (in presenza o in modalità telematica).

A seguito dell'invio della richiesta di consultazione si intendono esperiti ed esauriti gli adempimenti obbligatori a carico del datore di lavoro.

Le RSU/RSA potranno rispondere, esclusivamente a mezzo PEC, confermando la volontà di procedere nella consultazione sindacale e precisando la/e prescelta/e tra le quattro opzioni temporali o proponendo altre quattro alternative.

L'esame congiunto non sarà obbligatorio ma, se avviato, dovrà concludersi nel rispetto dei termini di cui al paragrafo [2.7 CONSULTAZIONE E INFORMATIVA](#).

6.5. Informativa sindacale

Qualora non vi sia obbligo di procedere alla richiesta di consultazione sindacale nel caso di CIGO e sempre – quale unico adempimento – nel caso di CIGE, il datore di lavoro sarà tenuto a procedere all'invio di semplice informativa a mezzo PEC presso le OOSS comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o firmatarie o partecipanti alle trattative per accordi collettivi di qualsiasi livello, esclusivamente presso la sede regionale e/o nazionale: sarà specifico adempimento a cura della singola sigla sindacale inoltrare la comunicazione alle proprie sedi di competenza.

A tal fine le OOSS saranno tenute a comunicare all'INPS l'esatto indirizzo PEC di riferimento entro e non oltre i 30 giorni successivi all'entrata in vigore della riforma degli ammortizzatori e a segnalare prontamente qualsiasi rettifica dovesse successivamente intervenire. Gli indirizzi saranno pubblicati in apposita pagina nella sezione online dell'istituto previdenziale dedicata ai trattamenti di integrazione salariale.

Nel caso di assenza dell'indirizzo PEC il datore di lavoro non potrà ritenersi responsabile del mancato invio dell'informativa.

L'informativa inviata dal datore di lavoro come sopra specificato dovrà contenere i medesimi dati obbligatori indicati nel paragrafo [6.4 RICHIESTA DI CONSULTAZIONE SINDACALE](#) della sezione relativa alle procedure con esclusione delle date e modalità della consultazione, in quanto non prevista.

A seguito dell'invio dell'informativa si intendono esperiti ed esauriti gli adempimenti obbligatori a carico del datore di lavoro.

6.6. Compilazione del LUL e modalità di rendicontazione

Il numero di autorizzazione²³ già rilasciato contestualmente all'invio dell'istanza di CIGO/CIGE potrà essere immediatamente utilizzato per l'elaborazione del LUL, anche nelle more dello spirare dei termini previsti per il diniego da parte dell'INPS o l'accettazione tacita per applicazione del silenzio-assenso.

L'elaborazione delle presenze sarà attuata mediante imputazione delle assenze del lavoratore con il giustificativo del trattamento di integrazione salariale richiesto (CIGO, CIGS, CIGE), prestando particolare attenzione al periodo riconoscibile a tale titolo nel caso di invii tardivi dell'istanza (vd. paragrafo [6.1 PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA](#)).

Nel LUL si utilizzerà apposita voce all'uopo creata indicante espressamente la tipologia di TIS seguita dal numero di autorizzazione al fine di consentire anche al lavoratore, in qualsiasi momento, di verificare i termini della procedura e visionare online lo stato di autorizzazione della medesima (vd. paragrafo [6.1 PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA](#)), oltre a consentirgli una efficace comunicazione qualora richieda la verifica tramite Call Center INPS o tramite professionisti e intermediari.

Esempio

◀ CIGO n. autorizzazione 0123456789 ore 54,00 valore unitario 5,00000 totale 270,00 euro

La **rendicontazione** avverrà esclusivamente a mezzo UniEmens. Per ogni singolo beneficiario del TIS sarà compilato il flusso replicando le informazioni di seguito riportate qualora nello stesso mese si utilizzino diverse autorizzazioni:

- numero autorizzazione;
- ferie, permessi, ex festività, banca ore e sistemi di accantonamento della flessibilità dell'orario: saldo all'ultimo giorno di calendario del mese di competenza dell'UniEmens;
- ore complessive CIGO/CIGE richieste in istanza per quel lavoratore;

23. Si ricorda che il numero di autorizzazione rilasciato contestualmente all'invio dell'istanza online non subirà alcuna variazione nel caso di conferma dell'autorizzazione espressa e/o tacita.

- ore TIS godute nel mese per il quale si sta inviando l'UniEmens;
- importo orario per TIS (nel limite massimale);
- importo complessivo TIS (importo orario per TIS nel limite massimale moltiplicato per le ore godute nel mese);
- ore TIS godute progressive per la singola autorizzazione;
- ore TIS residue (differenza tra ore richieste nell'istanza e ore godute effettivamente).

Rimane invariata – come attuale – la gestione delle settimane S1/S2.

Qualora dovesse intervenire il diniego dell'istanza si procederà alle rettifiche del/i LUL e del/i relativo/i UniEmens.

Si rimanda al successivo paragrafo [6.7](#) per le ulteriori informazioni richieste qualora si sia richiesto il pagamento diretto.

6.7. Pagamento diretto: richiesta, flusso uniemens e compilazione del LUL

Qualora nell'istanza di richiesta del trattamento di integrazione salariale sarà richiesto il pagamento diretto del TIS (vd. paragrafo [2.10 PAGAMENTO DIRETTO DEL TRATTAMENTO AI BENEFICIARI](#) e paragrafo [3.9 PAGAMENTO DIRETTO DEL TRATTAMENTO AI BENEFICIARI CIGE](#)) sarà necessario l'intervento del *tutor* di crisi il quale dovrà emettere dichiarazione asseverata attestante la presenza di una crisi finanziaria che non consente al datore di lavoro di poter anticipare le somme dei trattamenti salariali richiesti in nome e per conto dell'INPS.

Tale dichiarazione potrà anche prevedere una attenuazione o superamento dell'obbligo di esaurimento dei residui ferie e similari previsto al paragrafo [3.5 CONDIZIONI PER L'ACCESSO ALLA CIGE](#), qualora da ciò possa dipendere un aggravamento del dissesto finanziario dell'azienda.

Qualora l'esigenza di procedere al pagamento diretto emerga successivamente all'inoltro dell'istanza di accesso al TIS, il datore di lavoro dovrà procedere a separata richiesta di pagamento diretto mediante apposita istanza online all'INPS, allegando idonea asseverazione come sopra descritta. L'istituto previdenziale procederà all'analisi della dichiarazione allegata ed entro i successivi 15 giorni provvederà all'accettazione oppure, sempre nel medesimo termine, al diniego motivato della richiesta. Decorso inutilmente tale termine, l'istanza si intenderà comunque approvata in attuazione del principio di silenzio-assenso.

Qualora si proceda a separata istanza il pagamento diretto non potrà decorrere che dal 1° giorno del mese successivo all'invio della medesima.

Esempio

CIGO richiesta per il periodo dal 12 febbraio al 30 aprile senza aver barrato la richiesta di pagamento diretto e inviata regolarmente nei termini in data 20 febbraio.

Solo nelle settimane successive il datore di lavoro accerta che non potrà sostenere il pagamento anticipato delle somme ai propri lavoratori e con il supporto del *tutor* di crisi all'uopo incaricato, invia in data 3 marzo apposita domanda per la richiesta al pagamento diretto.

Qualora non intervenga un successivo diniego, il datore di lavoro potrà procedere all'elaborazione del LUL di competenza aprile senza erogazione del trattamento ai beneficiari poiché sarà effettuato direttamente dall'INPS.

Fermo restando quanto indicato al paragrafo [6.6 COMPILAZIONE DEL LUL E MODALITÀ DI RENDICONTAZIONE](#), in caso di pagamento diretto sarà necessario implementare il flusso UniEmens con i seguenti ulteriori dati, replicando le informazioni di seguito riportate qualora nello stesso mese si utilizzino diverse autorizzazioni:

- importo a titolo di IRPEF non inferiore al 23%²⁴ dell'importo complessivo TIS, che dovrà essere trattenuto direttamente dall'INPS;
- importo da erogare dall'INPS a titolo di ANF, incluse le giornate con utilizzo parziale del trattamento di integrazione salariale;
- codice PD (acronimo di pagamento diretto) seguito dall'importo complessivo da erogare (totale TIS – IRPEF + eventuali ANF);
- coordinate bancarie IBAN o indicazione della traenza su Ufficio Postale, indicandone i riferimenti.

Non appena l'INPS procederà al pagamento in favore del lavoratore, ne darà segnalazione mediante pubblicazione online nella sezione aziendale e nella posizione previdenziale del singolo percettore.

Il datore di lavoro, nel LUL di competenza del trattamento di integrazione salariale per il quale si è richiesto il pagamento diretto, dovrà indicare le seguenti voci:

- tipologia di TIS richiesto seguito dal numero di autorizzazione, ore imputate a tale titolo, valore unitario nei limiti del massimale e valore complessivo del trattamento (vd. paragrafo [6.6 COMPILAZIONE DEL LUL E MODALITÀ DI RENDICONTAZIONE](#));
- trattenuta IRPEF dovuta sull'importo TIS;

24. Sarà possibile applicare una aliquota superiore al 23% esclusivamente su richiesta del lavoratore al fine di evitare

una dichiarazione dei redditi dell'anno successivo con un elevato importo a debito dovuto al conguaglio fiscale.

- importo ANF a carico dell'istituto previdenziale;
- importo complessivo che sarà erogato dall'INPS (totale TIS –IRPEF + eventuali ANF) seguito dalle coordinate IBAN che saranno dichiarate in UniEmens o la dicitura "pagamento tramite assegno di trattenza presso Ufficio Postale".

Trattandosi di pagamento diretto le predetti voci saranno esclusivamente figurative: l'indicazione nel LUL è finalizzata a rendere edotto il lavoratore in merito alle erogazioni che riceverà direttamente dall'istituto previdenziale.

Il datore di lavoro procederà all'elaborazione del LUL determinando le trattenute ed erogazioni fiscali²⁵ del lavoratore sulla base del solo reddito da egli erogato, non includendo quindi le retribuzioni per TIS che saranno oggetto di autonoma erogazione da parte dell'istituto previdenziale il quale dovrà emettere, come già attualmente, apposita certificazione unica (CU).

Il dipendente dovrà quindi procedere a dichiarazione dei redditi per l'esecuzione del conguaglio fiscale delle somme erogate dal datore di lavoro e dall'INPS e per la rideterminazione dell'IRPEF lorda e delle detrazioni e crediti d'imposta in suo favore.

6.8. Cessione del credito non compensato

Qualora l'azienda non abbia richiesto il pagamento diretto e gli importi a debito della delega F24 non fossero sufficienti alla compensazione del DM10 risultante a credito a seguito dell'inserimento nei LUL delle anticipazioni conto INPS a titolo di trattamenti di integrazione salariale CIGO/CIGE/CIGS (vd. paragrafo [2.9 PAGAMENTO ANTICIPATO DEL TRATTAMENTO AI BENEFICIARI](#)), sarà possibile richiederne l'erogazione al proprio istituto di credito mediante attivazione della nuova procedura di **cessione del credito non compensato**, oppure richiedere il credito direttamente all'istituto previdenziale con le attuali modalità e nel rispetto delle tempistiche vigenti.

L'azienda potrà avviare la citata nuova procedura ravvisata l'impossibilità di recupero nelle ulteriori deleghe successive alla prima, semplicemente presentando al proprio istituto bancario i seguenti documenti:

- certificazione asseverata dal *tutor* all'uopo nominato, come definito e identificato nel paragrafo [2.11 LA NUOVA FIGURA DEL TUTOR DI CRISI](#);
- copia della denuncia contributiva attestante l'importo anticipato e dalla quale emerge l'importo del saldo a credito;

25. A titolo esemplificativo e non esaustivo: IRPEF lorda, detrazioni lavoro dipendente, detrazioni familiari a carico, trattamenti integrativi e/o crediti d'imposta.

- deleghe F24 quietanzate dalle quali emerga l'esistenza di un credito residuo, parziale o totale;
- dichiarazione di responsabilità del datore di lavoro che attesti l'impegno a non compensare il credito residuo in ulteriori F24;
- copia della comunicazione inviata all'INPS che conterrà, oltre ai documenti di questo elenco, anche indicazione dell'istituto di credito presso il quale sarà attivata la procedura.

L'asseverazione, tesa ad accertare la presenza e consistenza del credito, sostituisce a tutti gli effetti istanza di cessione di un credito, da considerarsi liquido, certo ed esigibile, presso l'istituto bancario destinatario il quale procederà all'erogazione dell'importo entro i successivi 15 giorni.

Nessuna spesa sarà posta a carico del datore di lavoro il quale riceverà l'importo direttamente alle coordinate bancarie attive presso l'istituto destinatario della procedura.

L'INPS procederà direttamente alla restituzione delle somme erogate dall'istituto di credito.

Esempio

CIGO usufruita nel periodo dal 10 al 25 gennaio per la quale l'importo anticipato dall'azienda per conto dell'INPS è pari a complessivi 2.000€.

Il DM10 di competenza dello stesso mese di competenza del TIS (gennaio) avrebbe un saldo a debito di soli 500€.

Il DM10 di gennaio avrà quindi un saldo a credito per l'azienda pari a 1.500€ e il datore potrà compensare il credito entro i 6 mesi successivi alla competenza della denuncia contributiva, dunque a partire dal primo F24 utile (16 febbraio) ed entro ulteriori cinque mesi (dal F24 in pagamento nel mese di marzo fino al F24 in pagamento nel mese di luglio), compensando il credito con qualsiasi altra posta a debito indicata nella delega.

◀ Nel primo F24 in scadenza al 16 febbraio il totale dei debiti di tutte le sezioni è di soli 300€ e per tale importo è compensato il credito del DM10 di gennaio (il residuo credito da compensare è dunque pari a 1.200€).

Nel successivo F24 in scadenza al 16 marzo il totale dei debiti di tutte le sezioni è di soli 400€ e per tale importo è compensato il credito del DM10 di gennaio (il residuo credito da compensare è dunque pari a 800€).

L'azienda, ravvisata l'impossibilità di compensare integralmente l'originario credito nelle deleghe successive alla prima, richiede in data 25 marzo l'erogazione del credito residuo mediante procedura di cessione del credito non compensato e l'istituto bancario provvede all'erogazione in data 10 aprile.