

Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

N. 12

PER IL DURC NON OCCORRE L'UNIEMENS

DI MAURO PARISI PAG. 3



DOTTRINA

◆ **Aspettando il 2022: niente di (davvero) nuovo sul fronte pensionistico**

DI ANTONELLO ORLANDO PAG. 6

◆ **La responsabilità della scuola e degli operatori scolastici alla luce della giurisprudenza di legittimità: riflessioni a margine**

DI PAOLO PALMACCIO PAG. 9

◆ **Il conguaglio in busta paga**

DI CLARISSA MURATORI PAG. 12

◆ **Inps: la legge sono io!**

DI MANUELA BALTOLU PAG. 17

◆ **Decreto fiscale e sicurezza: forse si sono accorti che non va per niente bene**

DI ANDREA MERATI PAG. 20

◆ **Sulla proroga dei contratti a tempo determinato in deroga all'art. 21, D.lgs. n. 81/2015: come va inteso il termine del 31.12.2021?**

DI PAOLO GALBUSERA E ANDREA OTTOLINA PAG. 21

◆ **Cancellazione delle comunicazioni aziendali: il bilanciamento di interessi tra il diritto alla riservatezza ed il diritto di difesa**

DI MICHELE SILIATO PAG. 23

◆ **Il datore che rinuncia al preavviso non deve pagare l'indennità sostitutiva. Ulteriore**

conferma della c.d. "efficacia obbligatoria" del preavviso

DI SABRINA PAGANI PAG. 27

◆ **Analisi dei profili riguardanti l'organizzazione del lavoro e l'innovazione aziendale nel contesto dei processi di trasformazione osservati sotto il profilo tecnologico e gestionale**

DI LUCA DI SEVO PAG. 34

◆ **Fondi socialmente responsabili: il nuovo rifugio sicuro**

DI ANTONELLA ROSATI PAG. 37

RUBRICHE

◆ **IL PUNTO** PAG. 2◆ **HR&ORGANIZZAZIONE**

Attività operative per la realizzazione del distacco "in Articolo 14" DI LUCA DI SEVO E FABIO FERRI PAG. 40

◆ **HR&ORGANIZZAZIONE**

Politiche del lavoro pronte per l'arrivo del programma GOL? DI DARIO ZANGANI PAG. 43

◆ **SENZA FILTRO**

Renatino o della felicità DI ANDREA ASNAGHI PAG. 46

◆ **UNA PROPOSTA AL MESE**

L'affiancamento della sostituita e della sostituta, e viceversa, nei casi di maternità DI ALBERTO BORELLA PAG. 50

SENTENZE

◆ **2021: UN ANNO DI PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE DALL'ORDINE DI MILANO** PAG. 30 ◆

◆ **Non è ammissibile la detrazione per le spese sostenute nell'interesse di un familiare in proporzione ai mesi di mancata percezione del reddito da parte di questi** DI PAOLO PALMACCIO PAG. 52

◆ **Duplici licenziamenti disciplinare, dopo reintegra, e**

tempestività della contestazione DI STEFANO GUGLIELMI PAG. 53

◆ **È causa legittima di licenziamento il post offensivo verso l'azienda, pubblicato sui social media** DI ELENA PELLEGGATTA PAG. 54

◆ **Rifiuto di eseguire una prestazione lavorativa: quando**

l'inadempimento è legittimo DI CLARISSA MURATORI PAG. 55

◆ **La deprivatione delle mansioni comporta il diritto al risarcimento del danno patrimoniale e professionale** DI ANDREA DI NINO PAG. 56

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
cpl.milano@consulentidellavoro.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 Corra,
Valentina Curatolo, Dolores D'Addario,
Simone Di Liello, Mariagrazia di Nunzio,
Potito di Nunzio, Chiara Favaloro,
Valentina Fontana, Roberta Garascia,
Alessandro Graziano, Paolo Lavagna,
Stefano Lunghi, Nicola Mancini,
Sara Mangiarotti, Giuseppe Mastalli,
Caterina Matarcera, 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

I primi 50 anni dell'ENPACL

Lo scorso mese di novembre (25, 26 e 27) in Roma, abbiamo celebrato la ricorrenza del cinquantesimo anniversario della costituzione del nostro Ente di Previdenza.

È stato un evento non soltanto celebrativo ma di riflessioni sul "pianeta previdenza" italiano. L'occasione è stata propizia per convocare a Roma anche gli Stati Generali della Categoria. Tante le partecipazioni di parlamentari e politici per discutere con noi del futuro dell'Italia che non può che ripartire dal Lavoro. Grazie al rapporto realizzato dall'Ente "Progettare il futuro: scenari di evoluzione della professione del Consulente del Lavoro nel dopo pandemia", nella giornata conclusiva della *kermesse* i presidenti dei Consigli provinciali dei Consulenti del lavoro insieme al Consiglio nazionale hanno iniziato a discutere sui risultati del rapporto con l'impegno di analizzarlo più approfonditamente in una sessione plenaria che sarà appositamente convocata dal CNO.

I dati che emergono dalle 86 pagine del rapporto sono davvero interessanti e tratteggiano l'universo dei consulenti del lavoro, l'esercizio della professione, l'organizzazione dell'attività professionale, l'evoluzione del modello organizzativo, la diversificazione dell'offerta dei servizi, la transizione digitale, l'impatto del Covid sull'attività professionale, l'emergenza e la sfida a "ripensarsi", le prospettive per il futuro: obiettivi e strategie per il *post* pandemia, la riorganizzazione e le nuove tecnologie, le sfide per il triennio 2022-2025, i nuovi

servizi per il mercato anche se il *core business* resta decisivo, i mercati in transizione e il ruolo dei consulenti, le donne e lavoro. La questione di genere nella professione, la mancata conciliazione: un ostacolo per la professione e la famiglia, la parità di genere che ancora manca nel mercato dei servizi di consulenza e il *welfare* professionale assicurato dall'Enpacl.

Insomma un rapporto completo che offre spunti di riflessioni per progettare il futuro della professione e della categoria. Una categoria sempre più rosa, che stenta a mutar pelle e a diversificare le attività malgrado le opportunità del mercato, che fatica a crescere numericamente ma che ha in sé tutti i numeri per stabilizzarsi al centro della vita economica e sociale dell'Italia come unico interlocutore credibile e affidabile in materia di "gestione della risorsa umana". Del resto noi a Milano abbiamo iniziato a discuterne da tempo, sia all'interno del nostro Centro Studi che nelle nostre assemblee annuali. Abbiamo fatto proposte e progetti e molto faremo nel prossimo anno anche con l'attività della costituenda Fondazione che raccoglierà in sé tutte le attività scientifiche e di ricerca del nostro CPO e dell'UP Ancl di Milano.

Per chi volesse dare uno sguardo al Rapporto ENPACL il link è il seguente <https://www.consulentidellavoro.it/home/storico-articoli/15108-consulenti-del-lavoro-pronti-a-cogliere-la-sfida-della-ripartenza>

*A nome di tutti, non mi resta che augurare
a voi e alle vostre famiglie
un sereno Natale
e uno splendido anno 2022*



Per il Durc NON OCCORRE L'UNIEMENS*

Secondo le sentenze della Corte d'Appello di Milano nn. 1158/2021 e 1465/2021, gli inadempimenti formali del contribuente non incidono sulla sua regolarità contributiva e sulla possibilità di ottenere il rilascio del Durc. Per tale sola ragione, neppure possono essere operati recuperi di contribuzione. Si tratta di pronunce aderenti alle previsioni dell'ordinamento, che rendono finalmente giustizia a tante situazioni inspiegabilmente controverse.

Norberto Bobbio insegnava che “la certezza del diritto è un elemento intrinseco del diritto, si che il diritto è certo o non è neppure diritto”.

Facendo i conti con la sfuggevole partita della regolarità contributiva, il monito del filosofo acquista una perturbante dimensione sostanziale, nell'affanno comune di conseguire quelle negate sicurezze che siamo usi definire operative. In poche parole, almeno finora, nei fatti, non era dato comprendere appieno cosa fosse da intendersi per regolarità contributiva e quando il Durc potesse essere negato. Con concrete -e per nulla ideali- ripercussioni sulle vicende dei contribuenti. Il cui impegno per fare riconoscere i propri diritti era spessissimo frustrato, e le energie fiaccate.

Va però riconosciuto quantomeno a una categoria, quella dei Consulenti del Lavoro, di non avere mai demorso e di avere perseguito con tenacia la concreta e certa applicazione di leggi e regolamenti in materia.

È dunque soprattutto alla lungimiranza -e, diciamo pure, ostinazione- dei Consulenti del Lavoro che si devono oggi le **sentenze della Corte d'Appello di Milano**, n. 1158 del 23.11.2021 e n. 1465 del 30.11.2021. Le quali vengono finalmente a offrire una **visione nitida e coerente di cosa debba intendersi per regolarità contributiva** (e, senz'altro, cosa non la rappresenti).

L'occasione delle due decisioni concerneva il

caso del mancato invio di denunce Uniemens da parte di una società, dovuto a ragioni indipendenti dalla stessa. Benché il fatto incolpevole non fosse contestato dall'Inps, l'Istituto continuava a ritenere la società irregolare dal punto di vista contributivo.

A nulla valeva dimostrare che la contribuzione, comunque fosse, era sempre stata versata correttamente e nei termini (anche quest'ultime, circostanze incontestate da parte dell'Inps). Eppure, **a parere dell'amministrazione, l'irregolarità formale per l'inadempimento si rifletteva sulla regolarità contributiva.**

Con l'effetto conseguente che l'Istituto, considerando di non potere certificare la conformità, pretendeva di recuperare gli oneri contributivi goduti negli anni.

La circostanza che una tale misura non fosse testualmente descritta da alcuna disposizione (fatto che, già di per sé, dovrebbe fare riflettere con particolare attenzione quanti operano con intenti istituzionali di giustizia), non disarmava l'amministrazione, che perseguiva il proprio obiettivo con la consueta dedizione.

Fortunatamente, però, i Giudici coglievano l'esigenza di certezza e garanzia che, semplicemente, è sempre chiamata a sovrintendere a ogni azione punitiva. Del resto, come sia possibile immaginare di azionare pretese penitenziali senza il fondamento di espresse previsioni dell'ordinamento, non è situazione che il cittadino intenda facilmente. ➤

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



PER IL DURC NON OCCORRE L'UNIEMENS

Così la sentenza n. 1158/2021

La nozione evocata attiene, evidentemente, a una concezione sostanziale della regolarità contributiva, mentre non deve costituire motivo di potenziale equivoco il generico rinvio a “*inadempienze in atto*”, ancora presente nel D.M. 24/10/2007 (applicabile *ratione temporis* alla vicenda concreta esaminata dalla Cassazione), poi superato dal D.M. 31/1/2015 che, invece, non ne fa più alcun cenno. Può quindi affermarsi che, ove l'impresa incorra in mere irregolarità formali correlate ad errori commessi nella presentazione delle denunce contributive, nulla osta al rilascio del documento di regolarità contributiva, poiché non esiste una disposizione di legge che esplicitamente ricolleggi al mero ritardo a provvedere alla presentazione della denuncia Uniemens alle scadenze di legge –piuttosto che al successivo invito alla regolarizzazione nei 15 giorni emesso da Inps– l'accertamento di una irregolarità contributiva sostanziale, a cui far conseguire la decadenza dagli sgravi contributivi.

Quella tracciata dalla Corte d'Appello di Milano, perciò, si mostra come una soluzione del caso del tutto lineare.

Se prima del gennaio 2015 l'Istituto poteva annoverare tra le ragioni di irregolarità contributiva anche le omesse e tardive denunce (“*inadempienze in atto*”) -in forza del Decreto del 2007 che allora disciplinava il Durc-, successivamente a tale momento, una tale opzione non veniva più presa in considerazione dall'ordinamento.

Infatti, con l'articolo 3 del D.M. 30.1.2015, nuovo regolamento attuativo in materia, bene si chiarisce che vengono a essere considerati **regolari unicamente quanti passivo il vaglio sostanziale relativo ai previsti versamenti** (“*La verifica della regolarità in tempo reale riguarda i pagamenti dovuti*

dall'impresa”), nonché coloro che versano in situazioni ritenute equipollenti.

Una delucidazione precisa e incontrovertibile che riesce a superare d'un tratto -per merito e metodo (nulla osta al Durc, “*poiché non esiste una disposizione di legge che esplicitamente ricolleggi al mero ritardo a provvedere alla presentazione della denuncia Uniemens alle scadenze di legge*”)- le ancora praticate ricostruzioni amministrative. Essa porta a compimento una lenta presa d'atto della disciplina del Durc che già aveva conosciuto consapevoli precedenti presso i Giudici di merito (*cf.* Tribunale di Roma, sentenza n. 1490/2019; Tribunale di Milano, sentenza n. 5/2019).

A distanza di pochi giorni, la medesima Corte d'Appello di Milano (in diversa composizione collegiale) è venuta a ribadire il quadro giuridico già fatto proprio dalla sentenza n. 1158/2021; ma, in sovrappiù, è riuscita a completarlo con ulteriori argomentazioni che depongono per la soluzione favorevole al contribuente.

Così la sentenza n. 1465/2021

A tale orientamento il Collegio ritiene di dare continuità, per la sua aderenza al contenuto letterale della normativa rilevante e per la coerenza con la sua recente evoluzione, dalla quale si desume come il riferimento alla “*correttezza degli adempimenti mensili o, comunque, periodici*” di carattere formale – previsto dalla più risalente formulazione della norma – sia stato espunto da quella successivamente introdotta, la quale condiziona il rilascio del Durc positivo alla sola verifica concernente la correttezza sostanziale dei pagamenti. Del resto, la gravità delle conseguenze connesse alla revoca degli sgravi per accertata irregolarità contributiva non fa che avvalorare la lettura della disciplina sopra citata, evidenziando la *ratio* ad essa sottesa, volta a limitarne



PER IL DURC NON OCCORRE L'UNIEMENS

la realizzazione ai soli casi di mancato pagamento della contribuzione dovuta, con esclusione degli inadempimenti non incidenti sull'aspetto sostanziale del rapporto. Giova, in proposito, evidenziare come qualsiasi scostamento nei versamenti, di misura superiore alla soglia di 150,00 € - al di sotto della quale lo stesso si considera "non grave" ai sensi dell'art. 3 co. III, D.M. 30.1.15 - determina il recupero automatico di tutti gli sgravi fruiti nel periodo, quale che ne sia l'ammontare. Il rigore di tale effetto, svincolato da qualsiasi possibile valutazione di proporzionalità, giustifica la restrizione del relativo ambito applicativo, introdotta dal D.M. citato.

Alle cristalline pronunce della Corte d'Appello di Milano, non sembra necessario aggiungere altro.

Se non che esse costituiscono, oggi, un fondamentale e **sicuro conseguimento di giustizia per quanti si troveranno a dibattersi nelle medesime situazioni.**

Ancor più a mente della considerazione che la visione da esse propugnata si pone correttamente alla sequela dell'orientamento della Suprema Corte (*cf.* la recente **Cassazione, sentenza n. 5825/2021**), la quale, in materia di Durc, non permette l'esercizio di poteri liberi e discrezionali da parte degli Istituti. Questi ultimi sono chiamati esclusivamente a "*verificare la sussistenza dei presupposti e dei requisiti normativamente previsti nello svolgimento di una attività vincolata, di carattere meramente ricognitivo, della cui natura partecipa anche il giudizio tecnico concernente la verifica di cause che non siano ostative al suo rilascio*".

Per cui, per inadempimenti formali, come per qualunque altra ragione, il diniego del Durc e il recupero di contribuzione non possono dirsi affatto ammessi, se non nei ristretti limiti di ciò che per legge e regolamento viene stabilito.

Aspettando il 2022: NIENTE DI (DAVVERO) NUOVO SUL FRONTE PENSIONISTICO

Il 2022 sarà l'anno di attuazione del PNRR, l'anno di un nuovo assegno unico per le famiglie e anche della partenza di un nuovo sistema di tassazione dei redditi delle persone fisiche. Ma non sarà un anno che partirà con grandi novità sul versante pensionistico. Infatti, nonostante un acceso confronto fra la Presidenza del Consiglio dei Ministri e le parti sociali, gli interventi di rinnovo si limiteranno a piccoli *restyling*, quasi di *make up* rispetto all'attuale impianto Fornero che dal 2012 resiste lungo nei suoi accessi alla pensione.

Resteranno pressoché immutati i due ingressi principali: la pensione anticipata, con i suoi requisiti congelati (2175 settimane per le donne e 2227 settimane di contributi per gli uomini) fino al 2026 e la sua finestra pari a 3 mesi; la pensione di vecchiaia, dopo l'apparizione del Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 27.10.2021 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 268/2021, si conferma nel suo requisito anagrafico di 67 anni per uomini e donne fino alla fine del 2024 unitamente al classico requisito contributivo minimo di 20 anni.

La manovra del 2022 spolvera un repertorio già consolidato negli scorsi anni, quello degli anticipi pensionistici, regalando tre interventi misurati senza costi considerevoli per la finanza pubblica. Primo fra tutti: la nuova Quota 102. La pensione anticipata Quota 100 non viene ulteriormente prorogata obbligando alla maturazione dei requisiti nel suo triennio sperimentale (2019-2021) con riferimento ai 62 anni (per i nati entro il 31.12.1959) e 38 anni di contributi da maturare in qualsiasi gestione. Resta salva la possibilità di accedere a tale forma di pensione anche dopo il 31.12.2021, come

chiarito dall'articolo 14, co. 1 del D.l. n. 4/2019. La Legge di Bilancio del 2022, all'interno del medesimo decreto, inserisce una quota, parzialmente coincidente, riservata a chi è nato non oltre il 31.12.1958. Il requisito è infatti pari, entro la fine del 2022, a 64 anni di età e ad almeno 38 anni di contributi. Sono confermate tutte le altre caratteristiche della Quota 100: dalle finestre di 3 mesi (lavoratori subordinati privati e autonomi) e 6 mesi (dipendenti pubblici), fino al divieto di cumulo reddituale attivo dalla decorrenza della pensione fino alla maturazione della pensione di vecchiaia. Anche a Quota 102 si applicherà il cumulo contributivo, già attivo per Quota 100, che permette di sommare senza alcun costo i contributi di tutte le gestioni Inps per dipendenti pubblici, privati, autonomi e imprenditori (escluse le casse professionali per iscritti ad albo ordinistico), risparmiando così i costi di ricongiunzione *ex* L. n. 29/1979 e L. n. 45/1990 che possono costituire un ostacolo decisivo per raggiungere la agognata meta pensionistica.

Torna anche l'Ape Sociale. Già ronzante nel panorama degli strumenti pensionistici dal 2017, prorogato ora fino alla fine del 2022. Anche in questo caso l'impianto dell'anticipo pensionistico sociale resta lo stesso rispetto a quello osservato negli scorsi anni: questa indennità "traghetto" verso l'età della vecchiaia, con un valore massimo di 1500 euro lordi mensili, è accessibile a chi ha almeno 63 anni di età entro la fine del 2022 e cessa il rapporto di lavoro prima dell'accesso all'Ape stesso. Tali soggetti potranno percepire un assegno su 12 rate annue sino al compimento dell'età della pen- ➤

ASPETTANDO IL 2022: NIENDE DI (DAVVERO) NUOVO SUL FRONTE PENSIONISTICO

sione di vecchiaia. Accanto all'età di almeno 63 anni vi è poi un requisito contributivo a oggi pari a 30 anni per i *caregivers*, disoccupati e invalidi, che arriva a 36 anni per i lavoratori addetti a mansioni gravose. Le donne "apiste" possono contare anche per il 2022 su uno sconto pari a massimo 2 anni di contributi (1 per ogni figlio). Oltre al requisito anagrafico e contributivo, l'Ape richiede uno dei 4 *status* di bisogno codificati dalla L. n. 232/2016: disoccupati di lunga durata (che dal 2022 dovranno esaurire la Naspi prima di accedere ad Ape senza più attendere 3 mesi di inoccupazione), *caregivers* che convivano da almeno sei mesi con un parente o affine di massimo 2° grado diabile grave *ex art. 3, co. 3, L. n. 104/1992*, invalidi civili al 74% o percentuale superiore o, ancora, lavoratori addetti a mansioni gravose che abbiano lavorato nei settori gravosi per almeno 6 anni negli ultimi 7 (o 7 negli ultimi 10) prima di accedere all'Ape.

La riforma pensionistica del 2022, a valle dei lavori pluriennali di una commissione *ad hoc*, ha allargato la platea dei lavori gravosi che passeranno da 15 a 23 mansioni, elencate in allegato alla stessa manovra. Curiosamente, lo stesso elenco non appare a oggi esteso anche alla pensione per lavoratori precoci che, fino a oggi, aveva una platea quasi sovrapposta a quella dell'Ape sociale. L'Ape sociale, da quando viene erogato, mantiene una incumulabilità reddituale del tutto analoga a quella della Naspi; inoltre, a differenza dell'indennità di disoccupazione, non fornisce alcun accredito contributivo figurativo.

Torna, ancora una volta, l'opzione donna che è ormai "stabilmente" sperimentale fin dal 2004. Per prima cosa va ricordato come questa forma di pensione anticipata al femminile non avesse alcuna scadenza e la forma vigente nel 2021 potrà essere richiesta anche dopo il 31 dicembre di quest'anno. Le condizioni di accesso a questo anticipo pensionistico erano state fissate dalla L. n. 178/2020 e puntate alla fine dello scorso

anno 2020. In particolare, opzione donna nella sua previgente versione richiedeva entro la fine del 2020 due requisiti che sono pari a 58 anni di età per le lavoratrici dipendenti, pubbliche e private senza differenza, e un anno di età in più per le lavoratrici autonome, iscritte cioè alle gestioni Inps commercianti o artigiani. Il requisito contributivo è invece pari a 35 anni di contribuzione effettiva che esclude quella da disoccupazione e malattia non integrata dal datore di lavoro; i contributi vanno maturati entro il 31 dicembre 2020 e anche questo requisito sarà "allungato" di un anno ulteriore dalla manovra che consentirà di avere i 35 anni entro il 2021 e non più entro il 2020. Una volta raggiunti i due requisiti, per la donna inizia una finestra di attesa di 12 mesi per le lavoratrici subordinate, pubbliche e private, e di 18 mesi per le donne autonome o "miste" (con contributi sia nel fondo pensione lavoratori dipendenti sia nelle gestioni artigiani e/o commercianti). Una volta esaurita questa finestra (che può essere tanto lavorata quanto fruita con Naspi) la pensione in opzione donna decorre con un integrale ricalcolo con il metodo contributivo puro che viene applicato in qualsiasi caso, anche per chi aveva 18 anni di contributi al 1995. Il decremento sulla pensione varia in base ai contributi e alle retribuzioni e si attesta di solito fra il 20 e il 40% in meno sull'assegno lordo, senza alcuna prospettiva di essere recuperato in alcun modo in quanto irreversibile. Questa forma di pensionamento non consente il cumulo contributivo *ex L. n. 228/2012* tra le gestioni Inps, esclude sia la gestione separata sia le casse professionali che potranno essere computate solo attraverso una costosa ricongiunzione *ex L. n. 45/1990*. La prima versione nella manovra del 2022 che ha iniziato il suo *iter* parlamentare era quella di prevedere l'accesso a chi aveva raggiunto nel 2021 60 anni di età o 61 nel caso delle autonome; a valle di forti proteste da parte delle parti sociali, il disegno di legge poi realmente incardinato ha invece replicato i ►

ASPETTANDO IL 2022: NIENTE DI (DAVVERO) NUOVO SUL FRONTE PENSIONISTICO

più tradizionali requisiti anagrafici di 58/59 anni, da maturare, insieme ai 35 di contributi effettivi, entro la fine del 2021.

L'articolato della manovra contiene fin dalla sua prima versione anche la proroga del contratto di espansione, oggi disciplinato dall'art. 41 del D.lgs. n. 148/2015. Il contratto di espansione era stato già prorogato dalla L. n. 178/2020 fino alla fine del 2021 e permette, fra gli altri strumenti, uno speciale prepensionamento creato in sinergia dalle imprese con un finanziamento parziale dello Stato che permette di esodare con accompagnamento a pensione i dipendenti che aderiscano con risoluzione consensuale del rapporto di lavoro distando non più di 5 anni dalla prima decorrenza utile di pensione di vecchiaia o anticipata. Nella versione vigente della norma, l'esodo doveva avvenire entro il 30.11.2021. L'azienda che sigla un accordo presso il Ministero del Lavoro, contestualmente al prepensionamento per *esodare* i lavoratori deve prevedere nuove assunzioni a tempo indeterminato nonché un piano di formazione certificata che consente anche l'utilizzo di una speciale cigs derogatoria senza oneri aziendali. Il dipendente accompagnato a pensione percepisce per una durata massima di 60 mesi una pensione pari a quella maturata al mo-

mento del recesso con una garanzia contro qualsiasi futura riforma pensionistica peggiorativa, garanzia mai prevista per gli altri prepensionamenti (isopensione Fornero o assegni straordinari dei fondi bilaterali). I costi aziendali per il prepensionamento vengono attutiti dato che per ogni lavoratore prepensionato viene restituita da Inps a compensazione della provvista di esodo una "dote" pari alla Naspi maturata, comprensiva del *décalage* mensile del 3%. Tale forma di accompagnamento a pensione è tuttavia meno allettante per i lavoratori accompagnati a pensione di vecchiaia dato che in questo scenario non viene versata alcuna contribuzione da parte del datore di lavoro e il futuro assegno pensionistico finale risulterà più leggero. La norma di proroga contenuta nella manovra del 2022 prevede una sperimentazione per un ulteriore biennio (2022-2023) insieme a un allargamento della platea delle aziende beneficiarie. Nel 2022 e nel 2023 il contratto di espansione sarà accessibile, infatti, alle imprese (anche riunite in un gruppo) con organico complessivo non inferiore a 50 unità lavorative (nel 2021 invece può essere attivato solo da aziende o gruppi di imprese con almeno 100 unità lavorative a valle delle modifiche apportate dal Decreto legge Sostegni-*bis*).

La responsabilità della scuola e degli operatori scolastici alla luce della giurisprudenza di legittimità: RIFLESSIONI A MARGINE

Cheché ne voglia dire la vulgata (popolare o populista che si consideri) quello dell'insegnante non è un lavoro semplice: alle responsabilità connesse alla corretta trasmissione del sapere si affiancano quelle legate alla valutazione delle conoscenze acquisite dai discenti ed alla sorveglianza di questi.

Non di rado questi ultimi due ambiti di attività sono portati al vaglio della magistratura per doglianze o rivendicazioni di varia natura. Una volta di più sta a dimostrarlo la giurisprudenza di legittimità con l'ordinanza della sesta sezione civile (3^a sottosezione) della Cassazione n. 32377 dell'8 novembre 2021. La pronuncia segue un contenzioso tra l'amministrazione scolastica ed uno studente (ormai *ex*) che data dal 2006 e che ha visto prima rigettare le rivendicazioni di questo (con sentenza n. 317/2013 del Tribunale dell'Aquila) ed in seguito riconoscerle (con sentenza n. 1506/2019 della relativa Corte d'Appello) e consegue al ricorso di legittimità intentato dal Miur.

Nei fatti l'originario attore lamentava la responsabilità della scuola e dell'insegnante per l'essere stato spintonato da altro alunno (quando frequentava la V elementare) ed aver riportato lesioni conseguenti all'urto col piedistallo della lavagna.

Da parte sua l'amministrazione contestava il ricorrere della responsabilità contrattuale, in quanto il danno veniva cagionato da un altro soggetto non agente per conto della scuola, con la conseguente decorrenza della prescrizione dell'azione per responsabilità

extracontrattuale nel termine più breve dei cinque anni.

Tale ricostruzione della fattispecie, inizialmente accolta dal giudice di prime cure, è stata tuttavia contestata sia dal giudice dell'Appello, sia dalla Suprema Corte.

Essa riposerebbe sull'osservazione, di cui alla sentenza della Cassazione n. 9346/2002, che il danno autocagionato non rientrerebbe tra le fattispecie di cui all'art. 2048 del codice civile (disciplinante per l'appunto la responsabilità extracontrattuale), per cui – argomentava *a contrariis* l'amministrazione ricorrente – vi rientrerebbe quello eterocagionato (come nel caso in specie).

Osservava, tuttavia, il Collegio che il richiamo alla sentenza n. 9346/2002 è del tutto inconferente: il fatto che il danno autoinflitto non vada regolato secondo le norme sull'illecito extracontrattuale non comporta che, automaticamente, vi rientri quello eteroinflitto. Dall'instaurarsi del rapporto di insegnamento, osserva la Cassazione, sorge tra il discente da un lato e la scuola ed il docente dall'altro, un rapporto di natura contrattuale: per la scuola in virtù dell'ammissione agli studi e per il docente in ragione del "contatto sociale" con lo studente.

Tanto si desume da costante giurisprudenza (si veda da ultimo Cass. n. 10516/2017). Da qui – in caso di danni – l'applicazione dei principi regolanti la responsabilità per illecito contrattuale ai sensi dell'art. 1218 del codice civile.

Responsabilità, che – si ricorda – si presume. Non solo: l'unica circostanza esimente sa- ➤

LA RESPONSABILITÀ DELLA SCUOLA E DEGLI OPERATORI SCOLASTICI ALLA LUCE DELLA GIURISPRUDENZA DI LEGITTIMITÀ: RIFLESSIONI A MARGINE

rebbe quella che il docente dimostri di aver atteso alle sue funzioni di sorveglianza in modo scrupoloso; cosa purtroppo, non emersa nel giudizio di merito.

Fin qui nulla di nuovo.

Aggiunge il giudice di legittimità – ed è questa la parte interessante – che la scrupolosa sorveglianza deve risultare dalle misure assunte con riferimento sia alle circostanze ordinarie, sia a quelle eccezionali, come l'intervento di agenti estranei all'attività scolastica (Cass. n. 22752/2013 e n. 3680/2011). Un altro elemento interessante è la comprensione tra le circostanze ordinarie, sia di quelle oggettive (e cioè riferibili all'attività di insegnamento), sia di quelle soggettive (come l'età ed il carattere dei discenti e quanto ne consegue in termini di attitudini e comportamento).

Quali le conseguenze di una siffatta pronuncia?

Nello specifico essa comporta indubbiamente un inasprimento del regime della responsabilità per il personale scolastico (docente e non docente), sia esso pubblico o privato, con la necessità di intervenire sotto diversi versanti.

Innanzitutto, nell'organizzazione delle misure di controllo e sorveglianza, che vanno "calibrate" tenendo conto anche del profilo soggettivo dei discenti e dell'eventuale ricorrere di condizioni particolari che possono comportare l'aggravamento del rischio: il pensiero va, oltre all'età, alle tipologie di "diversa abilità", all'iperattività – ad esempio – o alle difficoltà caratteriali e comportamentali legate a situazioni di disagio economico e sociale.

Poi nel prevedere adeguate coperture assicurative per il personale della scuola, che non siano limitate alla fattispecie generica,

ma che tengano conto anche di casi specifici come quelli sopra indicati.

Infine – e questa è una valutazione che spetta al Legislatore – ove il concorrere di elementi sociali e culturali, alla luce dell'orientamento giurisprudenziale sopra descritto, dovesse comportare un "eccesso" di responsabilità per il personale, considerare l'opportunità di introdurre norme di limitazione di questa, come per altro previste per talune attività a rischio (penso ad esempio al settore dei trasporti marittimi, piuttosto che a quello del trasporto aereo o delle merci su strada)¹.

Mi sia concesso, in ultimo, da operatore del diritto del lavoro di riflettere sul principio contenuto nella pronuncia esaminata.

Si è detto che vigilanza e sorveglianza vanno graduate in ragione delle circostanze ordinarie ed eccezionali che possono verificarsi, nonché – con riferimento alle prime – tenendo conto dell'elemento soggettivo e personale.

Supponiamo per un momento che un siffatto orientamento sia suscettibile di essere applicato non solo nello specifico ambito scolastico, ma possa riferirsi a tutti quei casi in cui un soggetto sia contrattualmente sottoposto (in senso lato) ad un potere – dovere altrui di direzione, controllo e vigilanza. Sarebbe incontestabile che tra questi andrebbero ricompresi gli obblighi del datore di lavoro e dei suoi delegati in materia di sicurezza sul lavoro.

Questo cosa significherebbe?

Che la valutazione del rischio e le conseguenti misure di prevenzione e sicurezza dovrebbero tener conto non solo delle circostanze oggettive e di contesto, ma anche dell'elemento soggettivo, quando non anche psicologico, del prestatore.

Non è un semplice esercizio accademico.

Le statistiche riferite agli infortuni sul lavoro ➤

1. Si vedano ad esempio: l'art. 1696 del codice civile, l'art. 275 del codice della navigazione e l'art. 4.5 della Convenzione di Bruxelles come modificato dalle Regole di Visby.

LA RESPONSABILITÀ DELLA SCUOLA E DEGLI OPERATORI SCOLASTICI ALLA LUCE DELLA GIURISPRUDENZA DI LEGITTIMITÀ: RIFLESSIONI A MARGINE

ro (fonti Inail 2015 – 2019) mostrano, infatti, come gli stessi riguardino principalmente gli uomini con un rapporto di circa 1:2. Per quanto riguarda gli infortuni con esito mortale, gli uomini sono colpiti dieci volte di più rispetto alle donne. In questo caso è plausibile che la differenza sia probabilmente attribuibile ai diversi lavori svolti dai due generi, anche se non manca chi parla di maggiore “attenzione” nel lavoro svolto dalle donne, a parità di mansioni.

Se si osserva la distribuzione per età, tuttavia, si nota una progressiva crescita degli infortuni fino ai 30 anni, poi un rallentamento per 5 / 6 anni e successivamente una ripresa della crescita, fino a un picco tra i 44 e i 53 anni. Dopo i 60 anni si assiste invece ad un crollo degli infortuni, dovuto anche al minor numero di persone che lavorano per via dell'avvicinamento all'età pensionabile. Un andamento analogo è riferibile anche agli incidenti con esito mortale: i 54enni sono i più colpiti. Non manca chi osserva come un simile andamento rispecchi, per i più giovani, l'insufficiente perce-

zione del pericolo e, per i più anziani, l'eccessiva “confidenza col rischio”.

È lecito allora chiedersi, se tale principio avesse una portata generica, se cioè fosse assimilabile ad un orientamento generale di diritto, quante imprese “graduano” le misure di protezione e prevenzione in funzione non solo dell'attività espletata, ma anche dell'età e del genere dei lavoratori, o più specificamente, in riferimento ai plausibili atteggiamenti psicologici a questi legati²?

Non è un interrogativo da poco: ribaltando la questione dal campo civile a quello penale, è evidente che su questo si fondi la differenza tra comportamento lecito ed illecito e – in quest'ultimo caso – tra colpa e dolo (eventuale o meno).

È pertanto importante che ci si ponga questo interrogativo, considerando – nella valutazione del rischio – non solo le circostanze generiche, ma anche quelle specifiche che possono portare ad un aumento dello stesso e, di riflesso, ad un aggravamento della responsabilità.

2. Si consideri, nella prospettiva di un progressivo avvicinamento all'orientamento sopra esposto, la sentenza della Cassazione (sezione Lavoro) del 21 settembre 2021, n. 25597.

Il conguaglio IN BUSTA PAGA

Nonostante sia passato ormai del tempo dall'emergenza da Covid 19, gli effetti di tale fenomeno si ripercuotono ancora oggi su ogni aspetto della nostra vita e da un punto di vista prettamente normativo lo si può riscontrare anche in un'attività del tutto tradizionale e ormai consolidata come quella del conguaglio di fine anno.

Attività non per questo meno impegnativa, ma anzi sempre più complessa viste le varie modifiche strutturali ed emergenziali che dal 2020 hanno fatto ingresso nel panorama normativo che rendono il conguaglio di fine anno un lavoro tutt'altro che statico.

Attraverso il conguaglio fiscale si intende individuare la differenza tra le ritenute subite e quelle realmente dovute, al netto ovviamente di tutti gli oneri spettanti, ma come già affermato la difficoltà di tale operazione risiede nell'individuare, in primo luogo, il reddito imponibile.

Numerose sono le fattispecie specifiche e peculiari che siamo tenuti a considerare, si pensi, per citarne una tra tante, la disciplina sui lavoratori impatriati, che nella determinazione del reddito imponibile si discosta dalle regole ordinarie, prevedendo dei correttivi per individuare la base imponibile soggetta a tassazione.

Non sempre, tuttavia, la norma è di facile interpretazione, perciò in questa sede sarà utile ripercorre i principali interpelli o circolari che l'Amministrazione finanziaria ha pubblicato nel corso del corrente anno, che in molti casi chiariscono quali siano gli accorgimenti da adottare a seconda della singola fattispecie.

LE PRINCIPALI VERIFICHE TRA NOVITÀ E CONSUETUDINE¹

Di seguito si riportano alcuni temi che può valer la pena analizzare nel dettaglio.

Lavoratori impatriati

Un regime fiscale particolare è collegato a tali lavoratori.

Riassumendo brevemente la fattispecie ricordiamo che è un regime di tassazione agevolata introdotto dall'articolo 16, comma 1, Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147, riservato a tutti i lavoratori che trasferiscano la propria residenza in Italia e che non siano stati ivi residenti nei due periodi di imposta precedenti al trasferimento, che risiedano nel territorio italiano per almeno due anni e che svolgano attività lavorativa prevalentemente in Italia.

Ebbene, a queste condizioni, il reddito prodotto in Italia, sia esso di lavoro dipendente assimilato o di lavoro autonomo, concorre al reddito complessivo per il 30 per cento del suo ammontare fino a scendere al 10 per cento se la residenza viene fissata in una delle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sardegna, Sicilia².

La tassazione agevolata è applicabile dall'anno d'imposta in cui la residenza viene trasferita e per i successivi quattro anni.

Vi è poi un'interessante estensione del beneficio per ulteriori cinque anni, anche se la percentuale di assoggettamento a imposta passa dal 30 al 50 per cento, per tutti quei lavoratori che abbiano almeno un figlio minore o a carico, oppure per tutti coloro che diventino proprietari di un'abitazione residenziale in Italia dopo il trasferimento o nei dodici mesi precedenti al trasferimento. Infine, per coloro che abbiano almeno tre figli minori o a carico l'ammontare di reddito che concorrerà al reddito complessivo resta fissato al 10 per cento.

Redditi prodotti in Italia e mobilità internazionale

Anche l'aspetto del distacco all'estero è stato ►

1. Si v. ampiamente Guida alle paghe – Guida al conguaglio di fine anno di Flavia Martinelli e Gloria Baldoni, Ipsoa, 12/2021.
2. Ag. Entrate – Lavoratori impatriati e Ag. Entrate, 3 marzo 2021, Provv. n. 60353/2021.



IL CONGUAGLIO IN BUSTA PAGA

oggetto nell'arco del 2021 di un'interessante pronuncia da parte dell'Agenzia delle entrate che si è espressa sulla possibilità o meno di poter continuare ad applicare il regime fiscale di cui al comma 8-*bis* dell'articolo 51 del Tuir sulle retribuzioni prodotte da lavoratori italiani, in distacco all'estero, ma rientrati in Italia per ragioni legate all'emergenza sanitaria da Covid-19.

Come noto per l'applicazione delle retribuzioni convenzionali uno dei requisiti è la permanenza all'estero per un periodo superiore a 183 giorni nell'arco di 12 mesi. Il reddito prodotto deve derivare da lavoro dipendente in via continuativa e prevalente rispetto al reddito complessivamente posseduto. Qualora venga meno uno solo dei requisiti richiesti dalla norma, come ad esempio la permanenza all'estero, si interrompe dal momento del rientro in Italia la possibilità di applicare al lavoratore un regime fiscale connesso a retribuzioni convenzionali.

L'Agenzia però ricorda che il periodo di 12 mesi non coincide necessariamente con l'anno d'imposta, ben potendo anche nell'arco di uno stesso mese assoggettare parte della retribuzione ad esso riferita a tassazione *ex art.* 51, comma 8-*bis*, e la restante parte secondo le disposizioni previste dai commi 1 a 8 del medesimo articolo.

Non rileva, secondo l'Agenzia, che le mansioni e gli incarichi affidati al lavoratore durante il distacco non siano mutati in quanto ciò che per la norma è uno dei requisiti per la legittima applicazione delle retribuzioni convenzionali è venuto meno³.

Smart workers

Anche il "settore" dei lavoratori che hanno svolto prestazione in modalità agile (*smart working*) è stato oggetto di chiarimenti da parte dell'Agenzia.

Con una prima risposta l'Amministrazione finanziaria ha ammesso che il rimborso delle spese, anche forfetario, sostenuto dal

lavoratore *smart worker* nell'interesse del datore di lavoro possa essere considerato esente purché l'azienda sia in grado di provare, con documentazione oggettivamente accertabile, il risparmio che la stessa ne ha avuto non dovendo sostenere costi di corrente, riscaldamento, cancelleria o quant'altro connesso all'attività lavorativa, visto il ricorso alla modalità di lavoro da remoto⁴. Sempre in tale contesto è stato chiarito che nonostante la prestazione sia resa in modalità agile il buono pasto riconosciuto al dipendente continua ad essere escluso dalla base imponibile, chiaramente sempre nel limite dei valori indicati dalla norma, vale a dire 4 euro se il buono è cartaceo e 8 euro se il buono è elettronico⁵.

Anche in questo caso i chiarimenti citati, intervenuti nel corso del 2021, potrebbero comportare una verifica dell'operato in senso reddituale da inizio anno, quando le informazioni non erano ancora definite.

Estensione della soglia limite di beni e servizi che non rilevano ai fini del reddito

Anche per l'anno 2021, ai sensi dell'articolo 6-*quinquies*, comma 1, Decreto legge 22 marzo 2021, n. 41, è stato disposto l'innalzamento della soglia da 258,23 a 516,46 euro dei beni ceduti e servizi prestati ai dipendenti che non rilevano ai fini della determinazione del reddito da lavoro dipendente.

L'estensione della soglia seppure arrivata nel corso del 2021, vale per l'intero anno 2021, pertanto, qualora vi sia ancora margine, i sostituti d'imposta potranno certamente ricorrere al *plafond* residuo. La misura non deve necessariamente essere rivolta alla generalità dei dipendenti e può essere costituita anche da differenti beni o prestazioni. Importante ricordare che il valore limite deve essere verificato tenendo conto anche di eventuali altri rapporti di lavoro intrattenuti dai lavoratori nel corso del medesimo anno d'imposta con lo stesso o con altri sostituti d'imposta. ➤

3. Risposta Ag. Entrate, 17 maggio 2021, n. 345.

4. Risposta Ag. Entrate, 30 aprile 2021, n. 314.

5. Risposta Ag. Entrate, 22 febbraio 2021, n. 123.



IL CONGUAGLIO IN BUSTA PAGA

Auto ad uso promiscuo

Nella complessità di alcune delle fattispecie sin qui elencate, si ricorda anche il *fringe benefit* legato alla concessione di autovetture ad uso promiscuo ai dipendenti.

Nell'illusione di assecondare il "concetto di *green*" il nostro legislatore, mai pago di varare misure sempre più articolate, è passato da un'unica modalità di tassazione del *benefit* a tre tipologie differenti, il tutto con riferimento alla data di immatricolazione del veicolo e a quella di assegnazione dello stesso.

Modifica introdotta dalla Legge di bilancio 2020, la data di riferimento per capire quale delle tre modalità applicare è il 1° luglio 2020. Ripercorrendo brevemente le tre differenti tipologie di tassazione si ricorda che per le auto immatricolate e assegnate in data antecedente al 1° luglio 2020 la determinazione del *benefit* pari al 30 per cento è forfetaria, così come lo è per le auto immatricolate e assegnate in data successiva al 1° luglio 2020, dove però la determinazione forfetaria segue percentuali variabili in base alle emissioni di CO₂ del veicolo in dotazione.

È sul terzo caso che occorre porre l'attenzione: veicolo immatricolato in data antecedente al 1° luglio 2020, e assegnato al dipendente in data successiva. Anche qui risulta utile un chiarimento che l'Agenzia delle entrate ha reso pubblico affermando che il valore del *benefit* deve essere determinato scorrendo dal canone di *leasing* o di noleggio pagato dall'azienda l'indennità chilometrica calcolata sulla base delle tabelle ACI moltiplicata per il numero dei chilometri percorsi nell'interesse del datore di lavoro, cosa quanto mai onerosa per gli operatori del settore e per gli assegnatari di auto e del tutto lontana dal concetto di equità.

Conversione del premio in welfare e momento impositivo

Anche tale materia merita una riflessione circa il momento impositivo del premio, convertito tutto o in parte in misure di *welfare* per individuare correttamente la decor-

renza dell'obbligo di versamento delle ritenute, qualora dovute.

Con successivi chiarimenti l'Agenzia è intervenuta su tale aspetto affermando che il momento di percezione del *benefit*, sia esso in denaro o natura, segue il principio di cassa e costituisce quindi reddito nel momento della percezione da parte del lavoratore. Tale momento è quello in cui il bene o il servizio esce dalla disponibilità patrimoniale dell'azienda per passare a quella del lavoratore⁶, a prescindere dal fatto che il bene o il servizio venga fruito successivamente.

Se tale concetto è del tutto evidente per un premio in denaro, non è altrettanto scontato applicarlo ai casi in cui il lavoratore opti ad esempio per la conversione del premio in beni o servizi *welfare* attraverso una piattaforma aziendale, oppure ricevendo dal proprio datore di lavoro un *voucher*.

In questo caso il momento rilevante dal punto di vista fiscale è il mese in cui è effettuata l'opzione. Sarà in quello specifico periodo d'imposta che dovrà essere rilevato il premio sia esso in denaro o natura. Chiaramente nel caso in cui si optasse per la conversione del bene in natura, seppure nei limiti previsti dalla norma, il *benefit* risulterà esente da imposizione fiscale.

Trattamento integrativo e ulteriore detrazione

Si pone ancora l'attenzione sulle recenti misure fiscali introdotte dal Decreto legge 5 febbraio 2020, n. 3 artt. 1 e 2. Le misure sono tese ad agevolare redditi pari o inferiori a 40.000 euro.

In primo luogo l'una e l'altra misura vengono erogate nel corso dell'anno sulla base di quello che è il reddito presunto dell'anno in corso. Solo in fase di conguaglio è quindi possibile conoscere l'effettivo ammontare del reddito con riflessi per il lavoratore di differente natura. Mentre il trattamento integrativo (spettante solo per redditi fino a 28.000 euro) rappresenta un *bonus* aggiuntivo netto, l'ulteriore detrazione determina un abbattimento ➤

6. Circ. Ag. Entrate, 29 marzo 2018, n. 5/E e Risposta Ag. Entrate, 27 giugno 2019, n. 212.



IL CONGUAGLIO IN BUSTA PAGA

dell'imposta dovuta. Nel caso in cui in sede di conguaglio il reddito determini la spettanza di una misura piuttosto che l'altra occorre verificare l'ammontare del valore da restituire e se superiore a 60 euro la restituzione avverrà in 8 o 10 rate a seconda che la restituzione della misura riguardi il trattamento integrativo oppure l'ulteriore detrazione. In caso di erogazione del trattamento integrativo, poi non spettante in fase di conguaglio, e spettanza dell'ulteriore detrazione si procederà alla compensazione tra le due misure e si valuterà se il debito è superiore a euro 60: se superiore si procederà alla restituzione del trattamento integrativo in 8 rate, viceversa non si effettua compensazione e il recupero dell'ulteriore detrazione avverrà in 10 rate⁷. La prima rata verrà applicata nel mese che sconta gli effetti del conguaglio e le successive rate saranno trattenute nell'anno successivo esponendone il dettaglio in F24 con la stessa logica seguita per le addizionali.

La restituzione dell'indebito avverrà in un'unica soluzione nel caso in cui il rapporto di lavoro si interrompa.

Seppure è vero che il Legislatore deve riconoscere le misure trattate automaticamente è pur vero che il lavoratore spesso ignora, data la complessità delle norme, l'opportunità o meno di ricevere una somma che poi per svariate ragioni potrebbe venir recuperata in sede di dichiarazione dei redditi.

È quindi consigliabile avvisare il lavoratore degli effetti che il riconoscimento di tali somme potrebbero avere sulla complessiva situazione reddituale del medesimo.

Somme da restituire al soggetto erogatore al lordo e al netto

Si ricorda infine tra le misure di interesse fiscale, data anche la ricaduta nella determinazione del reddito imponibile, la circostanza della restituzione di somme non dovute al soggetto erogatore.

L'articolo 15 del Decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 ha introdotto il comma 2-*bis* col

quale, a decorrere dal 1° gennaio 2020 è possibile restituire le somme indebite al netto delle ritenute subite dal soggetto erogatore.

Tale modalità si affianca⁸ a quella precedente disciplinata dall'articolo 10, comma 1 lettera d-*bis*, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (Tuir), che invece prevede la restituzione delle somme indebite al lordo delle ritenute applicate, permettendo al contribuente la deduzione delle stesse dal reddito complessivo e in caso di incapienza la deduzione della quota residua nei successivi anni d'imposta o, in alternativa, la richiesta di rimborso.

La restituzione delle somme al netto delle ritenute subite non rappresenta, a differenza del caso di cui all'articolo 10, co. 1, lett. d-*bis* del Tuir, un onere deducibile, ma ha l'effetto di determinare per il sostituto d'imposta la maturazione di un credito pari al 30 per cento delle somme restituite utilizzabile in compensazione tramite modello F24 senza limite di importo.

VARIAZIONI DI RESIDENZA E DETRAZIONI FAMILIARI

Anche l'aspetto delle variazioni di residenza e delle detrazioni familiari può avere un certo riflesso sulle imposte dovute.

La variazione di residenza ai sensi dell'articolo 58 del D.P.R. 29 settembre 1973, n. 600 ha effetto a decorrere dal 60° giorno successivo rispetto al suo verificarsi, pertanto è opportuno controllare il dato ai fini del corretto calcolo di addizionali regionali e comunali.

Per quanto riguarda le detrazioni familiari è utile ricordare che a decorrere dal 1° gennaio 2019 per i figli di età non superiore a ventiquattro anni il limite di reddito complessivo al lordo degli oneri deducibili per essere considerati a carico è elevato a 4.000 euro. Resta invariato l'ulteriore limite di 2.840,51 negli altri casi.

TERMINI PER CHIUDERE IL CONGUAGLIO FISCALE

Determinato il reddito tassabile ai sensi dell'articolo 51 del Tuir, ivi inclusi tutte le somme e i valori corrisposti entro il 12 gen- ➤

7. Circ. Ag. Entrate 14 dicembre 2020, n. 29/E.

8. Circ. Ag. Entrate, 14 luglio 2021, n. 8/E.



IL CONGUAGLIO IN BUSTA PAGA

naio 2022, il conguaglio si può eseguire sino al 28 febbraio 2022.

IL CONGUAGLIO CONTRIBUTIVO⁹

Per ragioni di completezza si ritiene utile citare anche le principali verifiche da effettuare in sede di conguaglio contributivo anche se non si evidenziano modifiche in merito a tale attività.

La determinazione del corretto imponibile contributivo ci porta a valutare attentamente, tra le varie attività, il massimale contributivo annuale, la contribuzione Ivs 1%, i conguagli sui contributi versati sui compensi per ferie e permessi dopo successiva fruizione delle stesse e la corretta imputazione nell'anno di imposta degli imponibili gestiti con la retribuzione di gennaio dell'anno successivo.

Ogni anno l'Inps definisce il limite del massimale contributivo che coinvolge tutti i dipendenti con anzianità contributiva successiva al 31 dicembre 1995 e tutti coloro che abbiano optato per il calcolo della pensione con sistema contributivo.

È importante che ogni dipendente autocertifichi all'atto dell'assunzione, o in epoca successiva (ad esempio qualora il lavoratore opti per il sistema contributivo in data successiva all'assunzione) la propria anzianità contributiva al fine della corretta applicazione delle norme in materia da parte del datore di lavoro. Tale autocertificazione deve essere il più possibile dettagliata comprendendo sia versamenti in Italia che versamenti esteri di qualsiasi natura, come ad esempio versamenti volontari e riscatti, anche a gestioni diverse.

Proprio in merito alle diverse gestioni contributive esistenti è utile ricordare anche

che, ai fini del massimale contributivo, la gestione separata e la gestione lavoratori dipendenti non si sommano, ma rappresentano due differenti contatori da gestire in modalità parallela.

In entrambe le gestioni il massimale annuo per il 2021 è pari a 103.055,00 euro.

È opportuno verificare anche il calcolo relativo al contributo aggiuntivo Ivs 1%. Questo è legato ad un massimale annuo che per il 2021 è pari a 47.379,00 euro¹⁰, ma l'obbligo di versamento segue il criterio mensile, ciò significa che a fine anno potrebbero essere necessarie verifiche circa il corretto valore del contributo aggiuntivo dovuto, operazione da tenere sotto controllo soprattutto in caso di assunzioni di lavoratori che abbiano già prestato attività di lavoro dipendente nel corso dell'anno d'imposta in esame. In caso poi di fruizione di ferie o permessi in epoca successiva a quella in cui si era versata la relativa contribuzione è necessario ricordare che il compenso correlato deve essere portato in diminuzione dall'imponibile del mese al quale si era attribuito. Tale operazione è possibile entro 12 mesi, trascorsi i quali occorrerà procedere a regolarizzazione.

In merito ai termini di effettuazione del conguaglio contributivo, ogni anno l'Inps, attraverso la consueta circolare indica quali siano le scadenze da rispettare.

Oltre che nel mese di dicembre il conguaglio contributivo è ammesso, senza aggravio di oneri e sanzioni anche nel mese di competenza gennaio.

Infine, per il solo Tfr al Fondo Tesoreria e per le relative misure compensative è concesso anche il mese di competenza febbraio per la sistemazione delle relative operazioni¹¹.

9. Martinelli-Baldoni, cit.

10. Circ. Inps, 29 gennaio 2021, n. 10.

11. Circ. Inps, 23 dicembre 2020, n. 155.

Inps: LA LEGGE SONO IO!

Si è narrato più volte, anche sulle pagine di questa Rivista¹, dell'*invadenza* dell'Inps ma, forse, non si era ancora pensato di elaborare una sorta di "diario degli errori" per prendere coscienza del reale peso dei continui e sempre più frequenti interventi dell'istituto a modifica ed integrazione delle norme, talvolta in modo restrittivo, talaltra in modo estensivo.

Probabilmente, presi dalla frenesia del nostro lavoro, che negli ultimi due anni ha toccato livelli inimmaginabili, non ci rendiamo esattamente conto della misura strabordante delle ingerenze dell'ente della previdenza sociale, e, ad essere sinceri, guardarsi indietro e mettere in fila gli accadimenti più recenti e più eclatanti, lascia un attimino esterrefatti.

Uno per tutti, il clamoroso *dietro-front* sul calcolo del *ticket* licenziamento: l'articolo 2, comma 31 della Legge n. 92/2012 afferma che "è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41 per cento del massimale mensile di ASpI per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni".

L'Inps, nella circolare n. 44/2013, afferma invece che "Il riferimento legislativo va inteso come un richiamo alla somma limite di cui all'articolo 2, c. 7 della legge n. 92/2012 che, per l'anno 2013, è stabilita in € 1.180,00.

Detto valore - utilizzato dal legislatore come soglia per determinare l'importo della prestazione mensile spettante al lavoratore - è, peraltro, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente".

Dal 2013 a settembre 2021 quindi, la stragrande maggioranza di aziende ed intermediari si sono adeguati (purtroppo), alle istruzioni di calcolo diramate dallo stesso istituto che incassa e gestisce il contributo, salvo poi, il 17 settembre 2021, con la circo-

lare n. 137/2021, apprendere che... *ops!*, in realtà la norma era stata erroneamente interpretata, norma che peraltro, come rare volte accade, era stata scritta in modo chiaro ed incontrovertibile. Di conseguenza, le differenze dovute a versamenti effettuati in maniera insufficiente rispetto al corretto calcolo dovranno essere restituite.

Ricordiamo anche il comma 101, art. 1 della Legge n. 205/2017, relativo all'esonero *under 30*: «non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato», che nella circolare Inps n. 40/2018 cambia pelle: «come previsto dal comma 101 della norma in trattazione, i periodi di apprendistato, svolti in precedenza presso il medesimo o altro datore di lavoro, non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione».

Parliamo dell'"esonero donne" introdotto dai commi 16-19, articolo 1, Legge n. 178/2020, in modifica ai commi 9-11 dell'articolo 4, Legge n. 92/2012, in particolare relativamente alla durata del beneficio in caso di trasformazione del rapporto di lavoro tempo determinato a tempo indeterminato: l'articolo 4, comma 9, della L. n. 92/2012 recita: "Nei casi di cui al comma 8, se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data della assunzione con il contratto di cui al comma 8"; il nostro istituto di previdenza, invece, nella circolare n. 32/2021 e poi nel messaggio, 1421/2021, afferma che la misura ha una durata pari a 18 mesi dalla data di trasformazione in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine non agevolato. Sempre relativamente all'"esonero donne", vi è un'altra simpatica "chicca", relativa alla verifica dell'incremento occupazionale, condizione fondamentale per poter applicare la ridu- ➤

1. Una proposta al mese nel numero di aprile 2021 di Baltolu M.



INPS: LA LEGGE SONO IO!

zione contributiva. Come noto, gli apprendisti non devono essere computati nel calcolo delle ULA, come confermato anche dal Mi-paaf nel Decreto 18 aprile 2005.

L'Inps, nell'allegato 3 alla circolare n. 111/2013, afferma esattamente il contrario.

Anche la decontribuzione Sud (articolo 27, D.l. n. 104/2020) non è rimasta immune dalle giravolte dell'Inps che, per la prima volta a memoria di chi scrive, nel messaggio n. 72/2021, interveniva sull'applicazione dello sgravio alla tredicesima mensilità, limitandone la portata ai soli ratei mensili maturati dall'entrata in vigore dello sgravio stesso, cioè da ottobre a dicembre 2020, escludendo i ratei maturati da gennaio a settembre 2020, salvo poi sospendere tale bizzarra illuminazione con il messaggio n. 728/2021, in seguito al Decreto n. 876/2021 REG.PROV.CAU. del Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio (Sezione Terza Quater), che bloccava gli effetti del messaggio n. 72/2021.

Come non ricordare l'articolo n. 8 del D.l. n. 41/2021, convertito in Legge n. 69/2021, che introduceva ulteriori settimane di cassa integrazione Covid "nel periodo compreso tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021", che, magicamente, nella circolare Inps n. 72/2021 cambia pelle: "si fa presente che il nuovo periodo di trattamenti previsto dal citato articolo 8 potrà essere richiesto a decorrere dall'inizio della settimana in cui si colloca il 1° aprile 2021 (quindi da lunedì 29 marzo 2021)".

Anche in merito alla data in cui i lavoratori dovessero essere in forza per poter fruire degli ammortizzatori, nella circolare n. 28/2021 che forniva indicazioni sulla cassa integrazione Covid di cui alla L. n. 178/2020, l'istituto comunicava che: "è stato valutato che, in conseguenza della collocazione temporale del 1° gennaio 2021 (venerdì) e della successiva festività domenicale del 3 gennaio, il primo giorno lavorativo utile per l'instaurazione dei rapporti di lavoro è stato il 4 gennaio 2021. Tanto premesso, al fine di rendere maggiormente fruibili le misure di sostegno per l'intero periodo della loro operatività, su conforme

parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si precisa che i citati trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga), assegno ordinario e CISOA, previsti dalla legge n. 178/2020, trovano applicazione – in tutti i settori di attività – ai lavoratori che risultano alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al 4 gennaio 2021".

L'intervento più recente riguarda la Naspi per i lavoratori cessati a seguito di accordo collettivo ex art. 14, co. 3, D.l. n. 104/2020, esaminato nella circolare n. 180/2021: "la proroga del divieto di procedere a licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo, oltre la data del 30 giugno 2021, è al momento legislativamente prevista per le seguenti casistiche e fino alla data per ciascuna riportata: fino alla data del 31 ottobre 2021 per i datori di lavoro privati che, avendo presentato domanda, sono autorizzati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, del decreto Sostegni, per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga, nonché le aziende che, avendo presentato domanda, sono autorizzate al trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA) ai sensi dell'articolo 8, comma 8, del decreto Sostegni... Pertanto, per i lavoratori che cessano il rapporto di lavoro a seguito di adesione a un accordo collettivo aziendale, con decorrenza successiva al 30 giugno 2021, la possibilità di accedere alla prestazione NASpI è ammessa esclusivamente se detta cessazione è intervenuta con un datore di lavoro per il quale è ancora vigente, nei termini come sopra specificati, il divieto di licenziamento".

In realtà, il divieto di licenziamento al 31 ottobre 2021, disciplinato dall'art. 8, co. 10 del D.l. n. 41/2021, prescinde dall'invio o meno di domande di ammortizzatori sociali.

A tal proposito, non possiamo che sperare in un ennesimo cambio di rotta, un po' come quello già avvenuto, proprio in materia di Naspi, relativamente ai lavoratori cessati per g.m.o. in costanza di vigenza del divieto di licenziamento: inizialmente le domande venivano respinte dall'istituto, ►

INPS: LA LEGGE SONO IO!

ma poi, con il messaggio n. 2261/2020, lo stesso comunicava che l'indennità sarebbe comunque stata erogata, con riserva di ripetizione di quanto erogato nel caso di reintegrazione a seguito di contenzioso.

In questo elenco sterminato non possiamo tralasciare l'annosa questione sul diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato previsto per il lavoratore cessato da rapporto a termine di durata superiore a sei mesi, che per diverso tempo ha tolto il sonno a tutti noi addetti ai lavori in presenza di agevolazioni contributive.

Le circolari Inps n. 137/12 e n. 131/13 affermavano, in sostanza, che il diritto di precedenza del lavoratore a termine avesse immediata ed automatica efficacia alla cessazione del rapporto, e che addirittura il datore di lavoro fosse obbligato ad offrire preventivamente l'assunzione a tempo indeterminato al lavoratore a termine cessato, e, solo in caso di rifiuto di questi, avrebbe potuto assumere un altro soggetto, e applicare eventuali agevolazioni contributive.

Tutto questo, mentre, all'epoca, il D.lgs. n. 368/2001 prevedeva, all'articolo 5, comma n. 4-sexies, che tale diritto di precedenza "può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro", tesi ribadita, tra l'altro, anche dal Ministero del lavoro nella circolare n. 13/2008.

Con l'avvento del D.lgs. n. 81/2015, l'istituto ha, dapprima, affermato di ritenere necessario un approfondimento ulteriore della questione, oltre al fatto che l'accettazione del nuovo posto di lavoro a tempo indeterminato si sarebbe potuto considerare una manifestazione per fatti concludenti della volontà di avvalersi del diritto di precedenza; successivamente, probabilmente in conseguenza dell'interpello n. 7/2016 del Ministero del lavoro, finalmente si è ravveduto

(o rassegnato, dipende dai punti di vista). Certamente le interpretazioni estensive come quella relativa all'*under 30* o all'esonero donne, fanno comodo alle aziende che vedono dilatarsi gli ambiti di spettanza degli sgravi contributivi, ma, visto il palese contrasto tra norma e prassi, e considerato che, come dimostrato in alcuni dei casi citati, l'Inps non ha grandi remore ad ammettere candidamente di aver interpretato in maniera errata un testo normativo e a richiedere puntualmente il pagamento delle differenze dovute, è doveroso chiedersi se sia opportuno seguire serenamente la via più comoda, o se, invece, sia appropriato effettuare le nostre scelte seguendo pedissequamente il dettato normativo, anche a costo di risultare impopolari.

A corroborare quanto detto, la Corte di Cassazione sezione V, nella sentenza n. 29153 del 20/10/2021, rileva che "Le circolari ministeriali in materia tributaria non costituiscono fonte di diritti ed obblighi, non discendendo da esse alcun vincolo neanche per la stessa Amministrazione finanziaria che le ha emanate; sicché, ove il contribuente si sia conformato a un'interpretazione erronea fornita da quest'ultima, non può invocare alcun legittimo affidamento al fine di andare esente dal pagamento del tributo dovuto, assumendo all'uopo rilievo il principio, di rilevanza costituzionale, della riserva di legge, nonché gli ulteriori principi di inderogabilità delle norme tributarie, di indisponibilità dell'obbligazione tributaria, di vincolatezza della funzione di imposizione e di irrinunciabilità del diritto di imposta, risultando ciò conforme al principio unionale secondo cui il legittimo affidamento non può basarsi su una prassi illegittima dell'Amministrazione".

Che sia un presagio anche per gli atti di prassi Inps?

Probabilmente è necessario un atto di fede verso la nostra cara gerarchia delle fonti, benché siamo tutti perfettamente consci di come sia ormai diventata una valle di lacrime.

Decreto fiscale e sicurezza: FORSE SI SONO ACCORTI CHE NON VA PER NIENTE BENE

Il Decreto legge n. 146/21 ha vinto più critiche che elogi (dagli esperti, non dai comandanti), ha subito più rimproveri che incoraggiamenti (dalle persone, non dalle organizzazioni celebri) e, forse, gli autori di leggi hanno sentito il bisogno di rivedere un testo miseramente insufficiente, per sussulto di umanità civile o rivalsa politica: sono sbucati gli uomini che hanno scansato i caporali.

Comunque, non è importante il perché, è interessante che, per la conversione in legge, il decreto arriverà in Parlamento con proposte fondamentali di modifica e ampliamento.

Lo scorso mercoledì 15 dicembre è stato approvato il lungo emendamento al decreto intitolato “Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro per esigenze indifferibili”, ora è in attesa che le Camere convertano il decreto in legge. Le modifiche in ambito salute sicurezza sul lavoro sono importanti; sintetizzando per non tediare:

- Entro il 30 giugno 2022 la Conferenza Stato-Regioni è chiamata a formalizzare un Accordo nel quale si provvede all’ac-

corpamento, rivisitazione e modifica degli Accordi attualmente in vigore; finalmente qualcuno si è accorto che c’è da sciogliere un labirinto e risolvere qualche incongruenza.

- Viene istituita la formazione obbligatoria per il Datore di Lavoro; pazzesco, con la rapidità del Frecciarossa in orario, si pone rimedio a una omissione ridicola (o banditesca?).
- Si istituisce l’obbligo di aggiornamento, con cadenza biennale, della formazione dei preposti, tassativamente in presenza; qui si apre un doppio stupore: si accendono le luci su un ruolo complicato ma fondamentale per l’attuazione delle misure di tutela per i lavoratori ma, soprattutto, si realizzerà la sconvolgente epifania prenatalizia di tanti che scopriranno l’esistenza di tale ruolo (dopo soli tredici anni e mezzo di Testo Unico sulla salute e sicurezza – per i distratti è alla lettera e) del comma 1 dell’articolo 2).

Ora, c’è solo da sperare che non prevalga l’arroganza prepotente di quelli che hanno la forza oscurante della cancellazione e dell’oblio, che non prevalga il potere ignorante dei predatori opportunisti e abbuffoni.

Sulla proroga dei contratti a tempo determinato in deroga all'art. 21, D.lgs. n. 81/2015: COME VA INTESO IL TERMINE DEL 31.12.2021?

Come noto, l'art. 93, co. 1 del D.l. n. 34/2020, nella sua ultima versione aggiornata dal D.l. n. 41/2021 convertito con modificazioni dalla L. n. 69/2021, prevede, **fino al 31 dicembre 2021**, la possibilità, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 in atto, di rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti a tempo determinato **in deroga all'art. 21 del D.lgs. n. 81/2015**, quindi anche in assenza delle ragioni giustificatrici di cui all'art. 19, co. 1 di tale decreto legislativo, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi.

Alla luce di tale norma, entro il 31 dicembre 2021 un datore di lavoro può decidere di rinnovare o prorogare un contratto a tempo determinato oltre la durata iniziale di 12 mesi, senza necessità di specificare una causale giustificatrice e derogando altresì alla disciplina sul numero massimo di proroghe (fissate in quattro dal co. 1 dell'art. 21 sopra citato) e a quella, prevista dal co. 2 dell'art. 21, sul rispetto del c.d. periodo cuscinetto tra la scadenza di un contratto a termine e una nuova riassunzione sempre a tempo determinato.

L'Ispettorato nazionale del lavoro, con **nota n. 713 del 16.09.2020**, aveva già avuto modo di prendere posizione sulla discussione che a suo tempo si era accesa in merito alla possibilità o meno di prolungare i rapporti a tempo determinato oltre la scadenza ultima indicata dall'art. 93 in argomento, chiarendo che detta scadenza è riferita

esclusivamente alla formalizzazione del rinnovo o della proroga acausale e che pertanto la durata del rapporto può protrarsi anche nel periodo successivo.

L'Inl non ha tuttavia fornito chiarimenti circa un'ulteriore fattispecie che molti datori di lavoro si trovano ad affrontare in questo periodo e cioè la possibilità di formalizzare, entro la scadenza di cui all'art. 93 e quindi attualmente entro il 31.12.2021, una proroga acausale di un contratto il cui termine sia in scadenza dopo tale data. In sostanza: al cospetto di un contratto a tempo determinato di 12 mesi con termine contrattualmente fissato nel mese di gennaio 2022, la proroga acausale ai sensi dell'art. 93 formalizzata in anticipo al fine di rispettare la scadenza normativa del 31.12.2021 può considerarsi valida?

Ebbene, tale quesito non è di facile soluzione, in quanto non risultano esservi prese di posizione chiarificatrici ufficiali e, in generale, non esistono interpretazioni univoche sulla questione di diritto ad esso sottostante.

In particolare, sull'argomento esistono due precedenti della sezione lavoro del Tribunale di Milano, seppur riguardanti una normativa differente (il D.l. n. 87/2018, c.d. Decreto Dignità, e il suo regime transitorio, in base al quale la nuova disciplina più restrittiva in tema di causali oltre i 12 mesi di rapporto si sarebbe applicata ai rinnovi e alle proroghe successivi al 31.10.2018), che arrivano a due conclusioni diametralmente opposte.

Secondo la sentenza del **Tribunale di Mi-** ➤



SULLA PROROGA DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO IN DEROGA ALL'ART. 21, D.LGS. N. 81/2015: COME VA INTESO IL TERMINE DEL 31.12.2021?

lano n. 797 del 22.06.2020 (Giudice Dr.ssa Ravazzoni), al fine di individuare la disciplina applicabile alla proroga del contratto a tempo determinato, è necessario prendere in considerazione il momento in cui detta proroga produce i suoi effetti, cioè la scadenza del rapporto prorogato, e non il dato meramente formale della sua stipula.

Applicando tale principio al quesito di cui sopra, la proroga di un contratto a termine in scadenza nel mese di gennaio 2022, seppur formalizzata prima del 31.12.2021, non potrebbe legittimamente usufruire della deroga all'art. 21, D.lgs. n. 81/2015 prevista dall'art. 93 del D.l. n. 34/2020, in quanto detta proroga produrrebbe i suoi effetti solo dopo la scadenza indicata dalla norma emergenziale.

Come detto, lo stesso Tribunale di Milano, con una sentenza di poco successiva (la **n. 1213 del 10.08.2020**, Giudice Dr.ssa Colosimo), ha al contrario affermato che la disciplina applicabile alla proroga è quella in vigore al momento della sottoscrizione dell'atto e ciò nonostante i suoi effetti si dispieghino successivamente all'entrata in vigore della nuova normativa più restrittiva.

Alla luce di tale interpretazione, applicata all'art. 93, D.l. n. 34/2020, sarebbe legittima la proroga acausale oltre i 12 mesi, formalizzata prima del 31.12.2021, di un con-

tratto a tempo determinato in scadenza dopo tale data.

Pur nell'incertezza normativa, si ritiene che l'interpretazione più condivisibile sia quella maggiormente permissiva di cui alla sentenza n. 1213/2020. Innanzitutto, traendo spunto anche dalla nota n. 713/2020 dell'Inl, il termine fissato dall'art. 93, D.l. n. 34/2020 (quindi attualmente il 31.12.2021) è da intendersi come riferito al **momento della formalizzazione della proroga** e nulla vieta che una proroga possa essere formalizzata prima della scadenza del contratto prorogato. Il dato letterale dell'art. 93 sembrerebbe quindi confermare la tesi in esame.

Non si può poi non considerare il fatto che l'art. 93 ha introdotto la deroga all'art. 21, D.lgs. n. 81/2015 proprio in conseguenza **dell'emergenza epidemiologica da Covid-19**, emergenza che è stata proprio in questi giorni prolungata dal 31.12.2021 al **31.03.2022**. Al momento della redazione di questo commento non c'è ancora stato un aggiornamento del termine di cui all'art. 93, D.l. n. 34/2020 ma, a prescindere da ciò, la *ratio* della norma lascia supporre che un contratto a tempo determinato in scadenza entro il mese di marzo 2022 possa essere legittimamente essere prorogato, prima del 31.12.2021, in deroga alle previsioni di cui all'art. 21, D.lgs. n. 81/2015.

Cancellazione delle comunicazioni aziendali: IL BILANCIAMENTO DI INTERESSI TRA IL DIRITTO ALLA RISERVATEZZA ED IL DIRITTO DI DIFESA

La cancellazione dei dati sul pc aziendale da parte del dipendente dimesso integra gli estremi della fattispecie delittuosa prevista dall'art. 635-bis, codice penale, anche laddove, seppur con procedure particolarmente gravose, sia possibile il recupero dei dati, e sia necessario accedere ai mezzi di comunicazione personali del dipendente utilizzati per l'attività lavorativa. Naturalmente, ove venisse riscontrata la violazione degli obblighi di fedeltà e la diffusione a terzi di notizie aziendali riservate, sussistono gli estremi per la richiesta di risarcimento dei danni subiti.

L'assunto origina dai giudici della Corte di Cassazione nella sentenza 12 novembre 2021, n. 33809, su istanza del datore ed avverso la sentenza 27 marzo 2017, n. 138, della Corte d'Appello di Torino, in riforma alla valutazione del giudice di prime cure.

Nei fatti di causa, la Corte d'Appello di Torino rigettava la domanda risarcitoria proposta dalla società datrice di lavoro per diverse voci patrimoniali (oltre 1,2 milioni di euro) e per danno all'immagine ed alla reputazione professionale nei confronti del dirigente addetto a mansioni di direttore commerciale, riformulando la sentenza di primo grado che, invece, condannava il lavoratore a corrispondere, a titolo risarcitorio, la somma di euro 370.000, oltre rivalutazioni ed interessi dalla data di maturazione del credito. Nel merito, la valutazione posta dalla Corte territoriale si basava sull'*inutilizzabilità delle conversazioni illegittimamente acquisite dalla società datrice, una vol-*

ta riconsegnato dal dipendente il computer aziendale in dotazione, sul suo account privato Skype, in violazione della segretezza della corrispondenza e pure della password personale di accesso del lavoratore, mai avendo la società ritenuto di fornirne una aziendale, nonostante l'impiego dell'applicativo Skype anche per lo svolgimento dell'attività lavorativa. In particolare, in assenza di attualità e diretta strumentalità all'esercizio o alla tutela di un diritto in sede giudiziaria ed in difetto del consenso dell'interessato, ex art. 24 del Codice della Privacy, le verifiche poste dalla società sul computer aziendale affidato al lavoratore non possono ritenersi legittime, di conseguenza, l'utilizzabilità dei dati dallo stesso ricavati.

Il ricorrente deduceva, dunque, in sede di legittimità la violazione e falsa applicazione dell'art. 15 Cost., art. 616, c.p., e delle disposizioni del Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, relativamente all'illegittima attività di recupero dei documenti, dati ed informazioni, dolosamente cancellati dal lavoratore e sussistenti sul dispositivo informatico aziendale, afferenti all'attività lavorativa ed alle comunicazioni presenti sull'account *Skype* privato del dipendente, ordinariamente utilizzato attraverso la rete internet aziendale e non integrante l'incurisione del datore di lavoro in corrispondenze private "chiuse", sicché la violazione della password di accesso a *Skype* dovrà considerarsi al pari di quella di utilizzazione dell'eventuale casella di posta elettronica in dotazione. Il datore di lavoro contesta, altresì, ►

CANCELLAZIONE DELLE COMUNICAZIONI AZIENDALI: IL BILANCIAMENTO DI INTERESSI TRA IL DIRITTO ALLA RISERVATEZZA ED IL DIRITTO DI DIFESA

che la Corte territoriale abbia omissis ogni valutazione di bilanciamento tra il diritto alla riservatezza della corrispondenza ed il diritto di difesa della società, anche a fronte del grave danneggiamento subito ai beni aziendali e concernente, specificatamente, la cancellazione di dati, messaggi, documenti, recapiti, ecc., talché il trattamento di recupero operato, seppur in assenza di specifico consenso, debba intendersi legittimo in ragione della necessità di tutelare i propri diritti in sede giudiziaria, così come previsto dal citato art. 24, comma 1, lett. f), Decreto legislativo n. 196/2003.

Secondo gli Ermellini, che cassano la sentenza impugnata e rinviando il giudizio alla Corte d'Appello di Torino in diversa composizione, il giudicante ha omissis di valutare il fatto storico della riconsegna ad opera del dipendente dei dispositivi aziendali svuotati di tutti i dati, quale presupposto decisivo per la corretta definizione della controversia, talché il successivo recupero effettuato dal datore di lavoro, avvenuto tramite l'affidamento a maestranze specializzate, non esclude la fattispecie di cui all'art. 635-bis, c.p. Parimenti, come ripetutamente affermato dalla giurisprudenza di legittimità, *la produzione in giudizio di documenti contenenti dati personali è sempre consentita ove sia necessaria per esercitare il proprio diritto di difesa, anche in assenza del consenso del titolare e quali che siano le modalità con cui è stata acquisita la loro conoscenza, purché nel rispetto dei doveri di correttezza, pertinenza e non eccedenza previsti dall'art. 9, lett. a) e d), L. n. 675/1996*. Ne consegue che la legittimità della produzione dei dati acquisiti va valutata, anch'essa, in base al bilanciamento tra contenuto del dato utilizzato – e conseguente grado di riservatezza – e le esigenze di difesa.

Orbene, i giudici di Piazza Cavour rammentano che *il diritto in difesa in giudizio prevale su quello di inviolabilità della corrispondenza, consentendo l'art. 24, lett. f), L.n.*

196/2003 di prescindere dal consenso della parte interessata per il trattamento dei dati personali, quando esso sia necessario per la tutela dell'esercizio di un diritto in sede giudiziaria, a condizione che i dati siano trattati esclusivamente per tale finalità e per il periodo strettamente necessario al loro perseguimento (Cass., 20 settembre 2013, n. 21612).

La sentenza in commento, giacché riguarda il citato art. 24, lett. f) in materia di tutela dei dati personali, oggi abrogato ai sensi dell'art. 27, comma 1, lett. a), Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, appare in linea con le disposizioni europee vigenti e, in particolare, con il Regolamento UE n. 679/2016, a mente del quale il trattamento dei dati personali è consentito qualora necessario per accertare, esercitare o difendere un diritto in sede giudiziaria o ogniqualvolta le autorità giurisdizionali esercitino le loro funzioni giudiziali.

La Corte Suprema ravvisa, altresì, che l'attività di recupero dei dati, cancellati dal dipendente dimesso precedentemente alla riconsegna del dispositivo tecnologico, non contrasta con le previsioni di cui all'art. 4, comma 2, dello Statuto dei Lavoratori, atteso che i controlli difensivi eventualmente messi in atto dal datore di lavoro non richiedono l'osservanza delle garanzie previste dalla medesima norma laddove siano diretti ad accertare comportamenti illeciti e lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale, tanto più se realizzati *ex post*. La condotta del lavoratore, peraltro, è idonea a ledere il dovere di fedeltà e di diligenza tale da giustificare un recesso datoriale per giusta causa (nel merito, il lavoratore con domanda riconvenzionale aveva richiesto il pagamento dell'indennità di preavviso).

Ciò assunto, appare confermato il principio secondo cui il dipendente può essere oggetto di controlli *difensivi*, senza necessità delle garanzie di cui al sopracitato art. 4, necessari per la tutela del patrimonio aziendale. ➤

CANCELLAZIONE DELLE COMUNICAZIONI AZIENDALI: IL BILANCIAMENTO DI INTERESSI TRA IL DIRITTO ALLA RISERVATEZZA ED IL DIRITTO DI DIFESA

Dopo la riformulazione operata dall'art. 23, comma 1, Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 - che ha aggiunto alle motivazioni di adozione dei c.d. controlli a distanza oggetto di accordo con rappresentanze sindacali aziendali o unitarie, ovvero all'autorizzazione amministrativa, la fattispecie della tutela del patrimonio aziendale - ci si è chiesti se fossero ancora *ammissibili* i c.d. *controlli difensivi occulti* (dapprima non disciplinati e pacificamente ammessi dalla giurisprudenza se diretti ad accertare condotte illecite del lavoratore). Un tema da sempre oggetto di dibattito che deve trovare il giusto temperamento tra le tutele riservate al lavoratore dipendente dallo Statuto dei Lavoratori e dalla disciplina in materia di tutela dei dati personali ed il legittimo interesse di preservare il patrimonio aziendale. L'art. 4 dello Statuto è iscrivibile ad una complessa normativa diretta, da un lato, a contenere le manifestazioni del potere direttivo ed organizzativo del datore di lavoro, dall'altro, ad arginare l'incidenza che le predette misure possono esercitare nella sfera personale dei lavoratori dipendenti e che possono sfociare in condotte lesive della dignità e della riservatezza del lavoratore, tali da precludere ogni forma di discrezionalità o autonomia nello svolgimento della prestazione di lavoro. Da qui, probabilmente, nasce l'esigenza di affidare ad un soggetto terzo, sia esso la contrattazione aziendale ovvero l'autorizzazione *pubblica*, il fattivo riscontro delle esigenze di tutela evidenziate dal datore di lavoro.

Nella disciplina previgente, venivano ritenuti legittimi i controlli difensivi occulti - sottratti all'art. 4, comma 2, Legge 20 maggio 1970, n. 300 - aventi, sinteticamente, i seguenti presupposti:

- a) iniziativa datoriale con specifiche finalità volte ad accertare comportamenti illeciti del lavoratore;
- b) che gli illeciti fossero lesivi del patrimonio o dell'immagine aziendale;

- c) che fossero attuati *ex post* rispetto all'attuazione del comportamento del lavoratore, così da scongiurare eventuali metodi di sorveglianza non conformi (tale ultimo presupposto è stato ritenuto non indispensabile a differenza dei due precedenti punti, ma solo confermativo della bontà del controllo difensivo attuato, potendo essere sufficiente anche il mero sospetto rispetto all'esecuzione degli illeciti).

Quanto sopra, *condito* dagli immancabili caratteri di correttezza, ragionevolezza, civiltà, cautela e adeguato bilanciamento degli interessi in gioco.

I controlli *difensivi* dovevano rispettare, dunque, la proporzionalità e la pertinenza dell'azione posta dal datore di lavoro. Quanto alla proporzionalità, devono considerarsi invasivi i *controlli difensivi* che, sotto l'aspetto temporale, eccedono i limiti di adeguatezza e proporzionalità e che, sotto il profilo sostanziale, sono indebitamente ricadenti sugli aspetti privati e personali estranei all'oggetto o al fine dell'indagine. Quanto alla pertinenza, il controllo non può essere svincolato dall'attività lavorativa e l'adozione di misure particolarmente invadenti deve costituire l'*extrema ratio* per il raggiungimento dell'obiettivo perseguito.

Le modifiche legislative apportate dal Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, e, successivamente, dal Decreto legislativo 24 settembre 2016, n. 185, ribadiscono implicitamente, come affermato dalle recenti sentenze della Corte Suprema, la regola che il controllo a distanza dei lavoratori non è legittimo ove non sorretto dalle esigenze indicate dalla norma stessa, precludendo i c.d. *controlli fini a sé stessi*. Avendo il Legislatore subordinato l'adozione di strumenti difensivi, potenzialmente fonte di controllo, anche alle ipotesi di "*tutela del patrimonio aziendale*", unitamente alle precedenti casistiche relative alla sicurezza sul lavoro ed alle esigenze organizzative e produttive, ►



CANCELLAZIONE DELLE COMUNICAZIONI AZIENDALI: IL BILANCIAMENTO DI INTERESSI TRA IL DIRITTO ALLA RISERVATEZZA ED IL DIRITTO DI DIFESA

ci si è chiesti, come sopra anticipato, se i *controlli difensivi occulti* trovino ancora esistenza nel nostro ordinamento.

La risoluzione della questione sollevata in dottrina è stata, in ultimo, oggetto della giurisprudenza di legittimità nella sentenza 12 novembre 2021, n. 34092, secondo cui è stata avvertita l'esigenza di distinguere i controlli difensivi *in senso lato*, concernenti quelli a difesa del patrimonio aziendale che riguardano tutti i dipendenti nello svolgimento della loro prestazione che li pone a contatto con il patrimonio, necessariamente assoggettati alla disciplina del novellato art. 4, e controlli difensivi *in senso stretto*, diretti ad accertare condotte illecite e ascrivibili ai singoli dipendenti sulla base di fondati indizi. Questi ultimi rimangono, tutt'oggi, all'e-

sterno del perimetro applicativo dell'art. 4.

Ciò premesso, rimangono fermi i principi precedentemente elaborati, sicché il sospetto di un'attività illecita non giustifica un sostanziale annullamento di ogni forma di garanzia e tutela del lavoratore subordinato, rimanendo l'adozione di sistemi *non autorizzati* l'estremo rimedio per la difesa da illeciti. Controlli che, a prescindere, non possono estendersi a dismisura, sia sotto un profilo temporale che sostanziale (ogni possibile tipologia di "dato"), specie se si ricorre a strumenti o dotazioni tecnologiche.

La vigilanza sul lavoro (...) va mantenuta in una dimensione umana, e cioè non esasperata dall'uso di tecnologie che possono rendere la vigilanza stessa continuativa e anelastica.

Il datore che rinuncia al preavviso non deve pagare l'indennità sostitutiva.

ULTERIORE CONFERMA DELLA C.D. “EFFICACIA OBBLIGATORIA” DEL PREAVVISO

Il tema relativo all'efficacia del preavviso nell'ambito del recesso dal contratto di lavoro a tempo indeterminato è stato di recente nuovamente affrontato dalla Corte di Cassazione che – nel confermare l'ormai prevalente e consolidato orientamento giurisprudenziale in tema di “efficacia obbligatoria” del preavviso – con Ordinanza n. 27934 del 13/10/2021 ha introdotto di fatto un ulteriore elemento di novità affermando che, nell'ipotesi in cui il datore rinunci al periodo di preavviso che il lavoratore dimissionario deve osservare, non è tenuto a riconoscere la relativa indennità sostitutiva al dipendente, posto che in favore della parte recedente non è configurabile nessun interesse giuridicamente qualificato.

Prima di addentrarci nella disamina della questione affrontata dalla Suprema Corte nell'ordinanza in esame, riteniamo utile ripercorrere la posizione della Cassazione alla luce dei due contrapposti orientamenti sull'efficacia “reale” o “obbligatoria” del preavviso”, che si sono succeduti nel corso degli anni.

La tesi sull'**efficacia reale del preavviso** si fonda sul presupposto che, in mancanza di accordo fra le parti circa la cessazione immediata del rapporto di lavoro, il diritto alla prosecuzione del rapporto stesso e tutti gli obblighi ad esso connessi permangono fino alla scadenza del termine di preavviso previsto (Cass. n. 17334/04; Cass. n. 14646/2001; Cass. n. 2318/2004), che non è dunque unilateralmente rinunciabile dalla parte receduta.

A parere della Suprema Corte quindi *“Dal principio secondo cui il preavviso, cui è da attribuire efficacia reale, costituisce un termine legale sospensivo dell'efficacia del negozio di recesso, si desume che, in mancanza di accordo tra le parti circa la cessazione immediata del rapporto, il diritto al preavviso comporta la prosecuzione del rapporto stesso e di tutte le connesse obbligazioni fino alla scadenza del termine di preavviso che peraltro rimane sospeso in caso di sopravvenuta malattia del lavoratore, comunque non oltre la scadenza del periodo di comporto. (Cass. 30 agosto 2004, n. 17334; Cass. 21 novembre 2001, n. 14646).*

Ed ancora: *“L'istituto del preavviso, regolato nell'art. 2118 cod. civ., corrisponde all'esigenza di preavvertire tempestivamente il lavoratore della data di cessazione del rapporto, al fine di consentirgli di trovare per tempo una nuova occupazione (Cass. 9 giugno 1994 n. 5596). Il rapporto di lavoro prosegue a tutti gli effetti durante il relativo periodo, che perciò è caratterizzato dalla cosiddetta efficacia reale (.....) (Cass. 6 febbraio 2004, n. 2318).*

La tesi sull'**efficacia obbligatoria del preavviso**, che si è sviluppata in modo deciso a partire da Cass., n. 11740/2007, si fonda invece sul presupposto che, ove una delle parti decida di recedere con effetto immediato, il rapporto di lavoro si risolve altrettanto immediatamente, con il solo obbligo a carico della parte recedente – secondo quanto previsto dall'art. 2118, comma 2 c.c. – di provvedere alla corresponsione in favore dell'altra dell'indennità sostitutiva di preav- ➤

IL DATORE CHE RINUNCIA AL PREAVVISO NON DEVE PAGARE L'INDENNITÀ SOSTITUTIVA. ULTERIORE CONFERMA DELLA C.D. "EFFICACIA OBBLIGATORIA" DEL PREAVVISO

viso e senza che da tale momento possano avere incidenza eventuali avvenimenti sopravvenuti (cfr. Cass., n. 22322/2013; Cass., n. 13988/2017; Cass., n. 27294/2018).

Ne deriva che "(..) nell'ipotesi in cui una delle parti eserciti la facoltà di recedere con effetto immediato, il rapporto si risolve immediatamente, con l'unico obbligo della parte recedente di corrispondere l'indennità sostitutiva. Ne consegue che, in caso di trasferimento di azienda, ove il cedente receda dal rapporto per giustificato motivo, l'effetto estintivo si produce immediatamente, senza che sia ipotizzabile il trasferimento del rapporto al cessionario" (Cass., n. 21216/2009).

Ed ancora:

- *"Il recesso del datore di lavoro dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con esonero per il lavoratore dalla relativa prestazione, determina l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti giuridici, con la conseguenza che il periodo di preavviso non lavorato non può essere computato ai fini del raggiungimento del requisito dei due anni d'iscrizione nell'Ago contro la disoccupazione involontaria per la corresponsione dell'indennità ordinaria di disoccupazione"* (Cass., n. 13959/2009);
- *"Alla stregua di una interpretazione letterale e logico-sistematica dell'art. 2118 c.c., nel contratto di lavoro a tempo indeterminato il preavviso non ha efficacia reale — che comporta, in mancanza di accordo tra le parti circa la cessazione immediata del rapporto, il diritto alla prosecuzione del rapporto stesso e di tutte le connesse obbligazioni fino alla scadenza del termine — ma efficacia obbligatoria. Ne consegue che, nel caso in cui una delle parti eserciti la facoltà di recedere con effetto immediato, il rapporto si risolve altrettanto immediatamente, con l'unico obbligo della parte recedente di corrispondere l'indennità sostitutiva e senza che da tale momento possano avere influenza eventuali avvenimenti sopravvenuti, a meno che la parte recedente, nell'esercizio di*

un suo diritto potestativo, acconsenta, avendone interesse, alla continuazione del rapporto lavorativo, protraendone l'efficacia sino al termine del periodo di preavviso. (Nella specie la S.C., rilevato che il datore di lavoro aveva licenziato il lavoratore per giustificato motivo, individuandolo nell'abolizione della qualifica rivestita dal lavoratore, per poi convertirlo, due mesi dopo, in licenziamento per giusta causa, asserendo l'esistenza di gravi inadempimenti, ha dichiarato il secondo licenziamento privo di efficacia, in quanto intervenuto nell'ambito di un rapporto già estinto)" (Cass., n. 22443/2010).

La tesi dell'efficacia obbligatoria del preavviso viene confermata anche nel caso affrontato dalla Suprema Corte nell'ordinanza in esame (in precedenza cfr. Sentenza Trib. Padova del 7/3/2019 secondo cui *"In tema di lavoro subordinato, laddove non sia oggetto di contestazione la comunicazione tempestiva della rinuncia alla prestazione del preavviso da parte del datore di lavoro, nessuna indennità sostitutiva è dovuta"*), riguardante un datore di lavoro che, a seguito di dimissioni del dirigente, ha esonerato il medesimo dallo svolgimento della prestazione di lavoro durante la decorrenza del preavviso contrattuale, comunicandogli la cessazione del rapporto di lavoro con effetto immediato, e senza corresponsione in favore del medesimo dell'indennità sostitutiva di preavviso non prestato.

Il dirigente dimissionario ha notificato al datore di lavoro un decreto ingiuntivo per vedersi corrisposto l'importo spettante a titolo di indennità sostitutiva, in relazione al quale il datore medesimo ha proposto opposizione.

La Corte d'Appello ha confermato la sentenza di rigetto dell'opposizione a decreto ingiuntivo, sul presupposto che in casi di dimissioni del lavoratore la rinuncia unilaterale al periodo di preavviso da parte della società non esonera la stessa dal pagamento della relativa indennità sostitutiva. Avverso tale decisione, il datore di lavoro ha proposto ricorso dinanzi la Suprema Corte. ➤

IL DATORE CHE RINUNCIA AL PREAVVISO NON DEVE PAGARE L'INDENNITÀ SOSTITUTIVA. ULTERIORE CONFERMA DELLA C.D. "EFFICACIA OBBLIGATORIA" DEL PREAVVISO

Quest'ultima, nel ribaltare la sentenza della Corte d'Appello, ha rilevato quanto segue:

- l'istituto del preavviso adempie alla funzione economica di attenuare per la parte che subisce il recesso le conseguenze pregiudizievoli della cessazione del contratto;
- l'istituto del recesso - disciplinato dall'art. 2118 c.c. - adempie ad una funzione destinata a variare in funzione della considerazione della parte non recedente, posto che il preavviso:
 - in caso di licenziamento, ha la finalità di garantire al lavoratore la continuità della percezione della retribuzione in un certo lasso di tempo al fine di consentirgli il reperimento di una nuova occupazione;
 - in caso di dimissioni, ha la finalità di assicurare al datore di lavoro il tempo necessario ad operare la sostituzione del lavoratore recedente;
- aderendo alla tesi dell'efficacia obbligatoria del preavviso – che qualifica l'istituto del preavviso quale mero obbligo (accessorio e alternativo) dell'esercizio del diritto di recesso – la parte recedente è libera di optare tra la prosecuzione del rapporto durante il periodo di preavviso e la corresponsione a controparte dell'indennità (con immediato effetto risolutivo del recesso), con la conseguenza che in capo alla parte non recedente si configura un *diritto di credito dalla stessa liberamente rinunziabile*;
- sul piano economico, vero elemento di novità introdotto dalla sentenza in esame, la parte:
 - non recedente, che abbia rinunciato al preavviso, nulla deve alla controparte a titolo di indennità sostitutiva di preavviso;
 - recedente non può vantare alcun diritto

alla prosecuzione del rapporto di lavoro fino al termine del preavviso, non essendo configurabile alcun interesse giuridicamente qualificato in capo alla stessa.

Peraltro, occorre precisare che le conseguenze delineate dalla Suprema Corte con la sentenza in esame non potranno trovare applicazione nell'ipotesi in cui la fattispecie della rinuncia al preavviso da parte del datore di lavoro sia disciplinata dalla contrattazione collettiva come ad esempio quanto previsto:

- dal Ccnl Dirigenti Aziende del Terziario che, all'art. 37, comma 4, prevede che *"Il datore di lavoro che, ricevuta la comunicazione delle dimissioni, rinunci totalmente o parzialmente alla prestazione, è tenuto a corrispondere al dirigente le relative mensilità"*;
- dal Ccnl Dipendenti Aziende del Terziario che, all'art. 254, prevede che *"(...) Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva nelle misure di cui al comma precedente per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro"*.

In tali casi, il datore di lavoro che rinunci al preavviso assegnatoli dal lavoratore dimissionario dovrà certamente erogare l'indennità sostitutiva prevista dalla contrattazione collettiva, assoggettandola a contribuzione e attribuendola, ai fini dell'accredito ai fini assicurativi e contributivi, ai periodi di paga successivi alla cessazione ai quali la medesima indennità si riferisce, come previsto dalla circ. Inps n. 263/1997.

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”)

A dicembre è ormai consuetudine di questa Rivista chiudere l'anno ricordando le 12 Proposte del mese che scaturiscono dall'attività della 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 se il 2020 è stato un anno difficile, il 2021 lo è stato altrettanto, se non di

più dato che scontava già 10 mesi difficili, ed è contraddistinto ancora da una intensa attività legislativa preordinata al contenimento degli effetti prodotti dal perdurare della pandemia da Covid19 sulla salute di tutti noi e sull'economia (italiana e mondiale). Il 2021 chiude con la speranza che la campagna vaccinale porti i frutti sperati e metta tutti più tranquilli e in sicurezza.

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. Chiude l'anno il contributo nel presente numero della Rivista *L'affiancamento della sostituita e della sostituta, e viceversa, nei casi di maternità*.

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ GENNAIO 2021 LA BUSTA-PAGA: la razionalizzazione della sua consegna ed altri aspetti correlati</p> <p>di Andrea Asnaghi, Consulente del Lavoro in Paderno Dugnano (Mi) e Alberto Borella, Consulente del Lavoro in Chiavenna (So)</p>	<p>RAZIONALIZZAZIONE DELLA CONSEGNA DELLA BUSTA PAGA ED ALTRI ASPETTI CORRELATI</p>	<p>Si propone una serie di <i>razionalizzazioni</i>, a partire dalla consegna della busta paga ma che si estendono anche un po' più in là:</p> <p>1) RAZIONALIZZAZIONE N. 1: la legge sul Lul prevede che la scrittura dello stesso possa essere effettuata entro la fine del mese successivo a quello a cui si riferisce. Si propone di "slegare" la consegna del cedolino dal pagamento "legandola" invece a questa scadenza modificando opportunamente la vigente normativa;</p> <p>2) RAZIONALIZZAZIONE N. 2: le scritturazioni del Lul possono essere riprodotte in forma di busta paga, ma nelle scritturazioni del Lul ci sono anche le presenze del lavoratore attualmente, tuttavia, non consegnate in forza di un principio di prassi. La proposta è, in un'ottica di trasparenza, di rendere tale dato disponibile al lavoratore attivando ciò che per legge è già peraltro previsto; si tratterebbe solo di rettificare la prassi;</p> <p>3) RAZIONALIZZAZIONE N. 3: ancorché i contributi previdenziali siano dovuti in parte dal datore di lavoro e in parte dal lavoratore, l'obbligo di versamento dei contributi previdenziali totali (cioè comprensivi anche di quelli a carico del lavoratore) è posto a carico del datore di lavoro che può esercitare il diritto di rivalsa nei confronti del lavoratore. Ma attenzione: se il datore non paga alla scadenza del periodo di paga, perde il diritto di rivalsa e il lavoratore può pretendere la retribuzione piena (ovviamente il contributo del lavoratore rimane a carico dell'azienda). La proposta che si formula intende superare questa non equa rigidità che sposta l'onere contributivo: si potrebbe prevedere una norma che prescriva: "il contributo a carico del lavoratore può essere trattenuto dal datore di lavoro se evidenziato sulla scritturazione della retribuzione spettante al lavoratore ad esso consegnata entro la scadenza di cui all'art. 39 comma 5 del D.l. n. 112/2008";</p> <p>4) RAZIONALIZZAZIONE N. 4: alla luce dei conguagli di gennaio, si potrebbe ipotizzare una modifica alla norma di cui al secondo periodo del primo comma dell'art. 51 del Tuir, per cui "si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono". Incomprensibile la scelta per il giorno 12 che complica notevolmente il lavoro dei consulenti del lavoro: si propone così, ragionando sulla norma che prevede la scrittura del Lul a fine mese, di abbandonare la data del giorno 12 scrivendo "entro la fine del mese di gennaio" nella norma ripresa sopra.</p>



2021: UN ANNO DI PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE DALL'ORDINE DI MILANO

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ FEBBRAIO 2021</p> <p>LA VARIAZIONE DI RESIDENZA: una comunicazione che valga per tutti</p> <p>di Alberto Borella, Consulente del Lavoro in Chiavenna (So)</p>	<p>VARIAZIONE DI RESIDENZA: SEMPLIFICARE IL PROCEDIMENTO</p>	<p>La variazione di residenza deve essere comunicata dal datore di lavoro (inadempienza sanzionata) a tutti i soggetti, determinati in base all'attività svolta. Si propone quanto segue per alleggerire gli oneri di comunicazione a carico del datore di lavoro: una volta comunicato all'ufficio anagrafe il cambio di residenza viene automaticamente eseguito un aggiornamento nella banca dati dell'Anagrafe Tributaria alla quale tutti gli enti possono accedere per raccogliere i dati aggiornati. Si propone dunque di istituire una serie di automatismi che grazie ad una reale digitalizzazione potrebbe anche favorire una vera dematerializzazione.</p>
<p>◆ MARZO 2021</p> <p>La conoscibilità dei contratti collettivi di lavoro nel settore privato: UNA PROPOSTA</p> <p>di Ettore Scudeller, Consulente del Lavoro in San Vendemiano (Tv), e Andrea Asnaghi, Consulente del Lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p>IL PROBLEMA DELLA REDAZIONE E PUBBLICITÀ DEI CONTRATTI COLLETTIVI</p>	<p>Considerate le frequenti difficoltà riscontrate nel reperire taluni contratti/accordi collettivi si propone di adottare un provvedimento di legge che stabilisca la non obbligatorietà di contratti o accordi (anche territoriali o intersettoriali) nei confronti dei datori di lavoro fino alla pubblicazione del documento di cui si tratta in un'apposita banca dati pubblica, gratuita e disponibile su Internet gestita dal Ministero del lavoro.</p>
<p>◆ APRILE 2021</p> <p>RIPORTARE AL LORO POSTO LE FONTI DEL DIRITTO e la loro scrittura</p> <p>di Manuela Baltolo, Consulente del Lavoro in Sassari</p>	<p>FONTI DEL DIRITTO E SCRITTURA DEL DIRITTO: UN'ANALISI ALLA LUCE DEGLI INTERVENTI EMESSI SOTTO FORMA DI FAQ, COMUNICATI ET SIM.</p>	<p>Per contrastare la prassi, oramai tristemente consueta, di intervenire su (a chiarimento di) norme di legge, con FAQ, comunicati et sim. da parte degli organi istituzionali, si propone di "ricostruire" un metodo di scrittura normativa e, regolare, al contempo, "l'emissione di prassi allo sbando e di comunicati di sensazione".</p> <p>Due sono le proposte formulate. Da un lato si pensa alla istituzione di una sorta di "commissione di studio e verifica del testo legislativo" presso gli ordini professionali con funzione consultiva e di consulenza, i cui componenti analizzino preventivamente i testi e forniscano la loro competenza ed esperienza finalizzate ad una stesura definitiva delle norme, che possa essere davvero chiara e di facile applicazione; dall'altro ipotizzare una norma che <i>proibisca</i> anticipazioni, comunicati stampa, bozze provvisorie et sim.</p>
<p>◆ MAGGIO 2021</p> <p>RLS nelle rappresentanze aziendali: OPPORTUNO UN CAMBIAMENTO?</p> <p>di Andrea Asnaghi, Consulente del Lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p>ANALISI DELLA FIGURA DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA: COMPITI E FUNZIONI, PRESENZA SUI LUOGHI DI LAVORO</p>	<p>La proposta nasce dall'analisi del comma 4 dell'art 47 T.U. Sicurezza: "Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda".</p> <p>Ciò premesso, si considera che, se in un'azienda con più di 15 lavoratori vi fossero delle rappresentanze sindacali, i dipendenti sembrerebbero sostanzialmente obbligati a scegliere all'interno di tali rappresentanti. Premesso che non è in discussione il ruolo e la funzione del sindacato in azienda, la (timida) proposta che si avanza, invitando alla discussione da parte di tutti sul punto, vorrebbe l'abrogazione dell'art. 47, co. 4 T.U. Sicurezza (per tutti i motivi indicati nella Proposta).</p>
<p>◆ GIUGNO 2021</p> <p>LAUREE ABILITANTI: come un rischio può trasformarsi in opportunità (e viceversa)</p> <p>di Clarissa Muratori, Consulente del Lavoro in Milano, Loredana Salis, Consulente del Lavoro in Roma, e Roberta Simone, Consulente del Lavoro in Milano</p>	<p>INTERROGATIVI E RIFLESSIONI SUL DISEGNO DI LEGGE DELLE LAUREE ABILITANTI</p>	<p>Le proposte formalizzate sono le seguenti</p> <p>a) creare un percorso universitario specifico per l'aspirante Consulente del Lavoro</p> <p>b) prevedere un percorso universitario omogeneo a livello nazionale che preveda la commistione di tutte le branche del diritto (costituzionale, privato, amministrativo, tributario, penale, ...) fondamentali per il lavoro dei Consulenti del lavoro e la cui docenza sarebbe assegnata al mondo accademico, ma con un affiancamento costante di docenti Consulenti del Lavoro sia nelle specializzazioni del diritto di propria competenza (lavoro e sindacale), sia con l'introduzione di diversi esami (procedure di amministrazione del personale, paghe e contributi, politiche attive, gestione previdenziale, ...) di esclusiva docenza di formatori qualificati e quindi degli iscritti all'Ordine dei Consulenti del Lavoro</p> <p>c) prevedere che un percorso così strutturato specificatamente per l'acquisizione dell'abilitazione al successivo titolo di Consulente del Lavoro, contempli diversi tirocini obbligatori da effettuarsi in diversi momenti</p>



2021: UN ANNO DI PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE DALL'ORDINE DI MILANO

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
		<p>del percorso universitario, in studi gestiti da Consulenti del Lavoro e anche in azienda</p> <p>d) prevedere che la valutazione finale positiva dei vari tirocini tecnici sia condizione essenziale per l'ammissione all'esame di abilitazione: è doveroso che i tirocini a tal fine dedicati dovrebbero essere riservati a Consulenti del Lavoro iscritti all'Ordine</p> <p>e) contestualmente alla discussione della tesi di laurea prevedere il conseguimento dell'abilitazione all'esercizio della professione di Consulente del Lavoro mediante il superamento di un esame di abilitazione tecnico-pratico.</p> <p>L'esame di abilitazione, ora articolato in diversi passaggi ma distribuito in un arco temporale ristretto, diverrebbe il sigillo finale di una evoluzione personale e di un accrescimento di competenze costruito lungo i cinque anni di istruzione e formazione universitari.</p>
<p>◆ LUGLIO 2021</p> <p>Dimissioni e diritto di ripensamento. POCHI PRO E TROPPI CONTRO</p> <p>di Alberto Borella, Consulente del Lavoro in Chiavenna (So)</p>	<p>IL DIRITTO DI RIPENSAMENTO IN CASO DI DIMISSIONI</p>	<p>Considerato che trascorsi sette giorni non è ipotizzabile una cancellazione delle dimissioni ad opera del solo lavoratore (gli effetti si sono prodotti ed un ripensamento unilaterale non è più giuridicamente ammissibile), si ipotizza una procedura <i>ad hoc</i> di annullamento del recesso che, a differenza dell'atto unilaterale di revoca, presuppone l'accordo, da acquisire amministrativamente, tra lavoratore e datore. Si potrebbe, poi, pensare alla possibilità per il lavoratore di accedere nuovamente alla medesima procedura ed inviare via Pec una proposta di annullamento all'azienda la quale, con un <i>click</i> su un <i>link</i> indicato nel corpo della mail di revoca, confermerebbe la richiesta di entrambi di cancellazione dal sistema della pratica originaria. Si permetterebbe così la corretta presentazione di nuove dimissioni telematiche.</p>
<p>◆ AGOSTO 2021</p> <p>L'INUTILITÀ DELLA NOVELLATA DISCIPLINA DEL LAVORO a termine e delle nuove causali riservate alla contrattazione collettiva</p> <p>di Alberto Borella, Consulente del Lavoro in Chiavenna (So)</p>	<p>ANALISI DELLA NORMA, INSERITA IN SEDE DI CONVERSIONE DEL D.L. N. 73/2021 (DECRETO SOSTEGNI-BIS) CHE HA INTRODOTTO ALCUNE MODIFICHE ALL'ART. 19 DEL D.LGS N. 81/2015 RISERVANDO LA INDIVIDUAZIONE DELLE NUOVE CAUSALI ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</p>	<p>Si ricorda che l'art. 19, D.lgs. n. 81/15 risulta come segue dopo la conversione del decreto Sostegni bis: "1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni: (omissis)</p> <p>b-bis) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51.</p> <p>1.1 Il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, di cui al comma 1 del presente articolo, può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verificano specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 51, ai sensi della lettera b-bis) del medesimo comma 1, fino al 30 settembre 2022".</p> <p>Se davvero si riteneva che vi fosse l'urgenza e la necessità di <i>disingessare</i> i contratti a termine (con la modifica all'art. 19, D.lgs. n. 81/15 sopra in corsivo) in relazione ad una fase emergenziale lo si doveva fare senza ricorrere a pericolose mediazioni (ci si riferisce ai tempi lunghi della contrattazione, della scarsa propensione delle oo.ss. dei lavoratori di contrattare su una simile questione etc.) come è accaduto, invece, con la modifica all'art.19, cit. Pertanto, la proposta è semplice: introdurre una moratoria temporanea sui contratti a termine, una "sorta di liberi tutti".</p>
<p>◆ SETTEMBRE 2021</p> <p>PART-TIME E TICKET LICENZIAMENTO: poniamo fine ad una discriminazione</p> <p>di Alberto Borella, Consulente del Lavoro in Chiavenna (So)</p>	<p>TIPOLOGIE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER LE QUALI SI CONFIGURA L'OBBLIGO DI VERSAMENTO DEL C.D. TICKET DI LICENZIAMENTO: FOCUS SUL CASO DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE</p>	<p>Si propone di intervenire legislativamente sulla norma che regola la correlazione tra cessazione del rapporto di lavoro e versamento del c.d. ticket di licenziamento nel seguente modo</p> <p>a) La legge fornisce una interpretazione autentica del disposto nel senso che il contributo debba essere riproporzionato nei casi di lavoratori occupati a <i>part-time</i> oppure</p> <p>b) l'Inps rivede la propria lettura che appare oggettivamente discriminante (Cfr. Circ. n. 40/20).</p>



2021: UN ANNO DI PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE DALL'ORDINE DI MILANO

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ OTTOBRE 2021 Sicurezza e sanzioni nel decreto fiscale, cambiare il meccanismo "MOLTA REPRESSIONE, POCA PREVENZIONE" di Andrea Asnaghi, Consulente del Lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p>PRIMA ANALISI DELL'INTERVENTO DEL D.L. N. 146/21 SUL TEMA DELLA SICUREZZA</p>	<p>La proposta è nel senso di sensibilizzare i datori di lavoro sugli oneri di responsabilità prevenendo (accompagnandosi ad un adeguato sistema sanzionatorio), ad esempio, quanto segue, a) in caso di nuova attività: entro 30 giorni comunicare ad Inail il nominativo del RSPP e le sue competenze certificate in materia; b) sia con nuova attività che per variazione della stessa: inviare entro 90 giorni il DVR (o il suo aggiornamento) e la composizione dell'intero servizio di prevenzione e protezione; c) periodicamente, inviare le certificazioni di formazione per dipendenti ed addetti. Si propone altresì di rinforzare l'attività di consulenza, indirizzo ed affiancamento alle aziende facente parte di una precisa competenza ispettiva.</p>
<p>◆ NOVEMBRE 2021 Le ritenute sul lavoro autonomo (partite IVA): POSSIAMO FARNE A MENO? di Andrea Asnaghi e Valentina Braggini, Consulenti del Lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p>IL COMPLESSO MECCANISMO CHE REGOLA IL PRELIEVO DELLE RITENUTE SUL LAVORO AUTONOMO (PARTITE IVA)</p>	<p>Si propone di rendere obbligatoria la fatturazione elettronica anche per i forfetari di modo che lo Stato disponga delle fatture attive di tutti, autonomi compresi: si potrebbero annullare le ritenute d'imposta, quindi la Certificazione Unica e il Mod.770 relativi agli autonomi.</p>
<p>◆ DICEMBRE 2021 L'affiancamento della sostituita e della sostituta, e viceversa, nei casi di maternità di Alberto Borella, Consulente del Lavoro in Chiavenna (So)</p>	<p>LE DIFFICOLTÀ CONNESSE ALLA SOSTITUZIONE DI UNA LAVORATRICE ASSENTE PER GRAVIDANZA</p>	<p>La ricerca di soluzioni per migliorare la norma che disciplina il passaggio di consegne da sostituto a sostituita a fine maternità dà vita alla seguente proposta incardinata nella modifica del comma 2 dell'art. 4 del D.lgs. n. 151/2001: al rientro dai congedi della lavoratrice assente, l'affiancamento della sostituta alla sostituita potrà protrarsi fino al mese successivo, fatti salvi, anche in questo caso, periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva (con eventuale riconoscimento delle agevolazioni contributive per legge previste nelle aziende con meno di venti dipendenti).</p>

**MARCO BARBIZZI CONCENTRA LA PROPRIA ANALISI SUI PROCESSI AZIENDALI
NEL LAVORO ALLA LUCE DELLE TECNOLOGIE DEI PROCESSI DI TRASFORMAZIONE**

Analisi dei profili riguardanti l'organizzazione del lavoro e l'innovazione aziendale nel contesto dei processi di trasformazione osservati sotto IL PROFILO TECNOLOGICO E GESTIONALE*

Il contributo analizza i profili riguardanti l'organizzazione del lavoro e l'innovazione aziendale nel contesto dei processi di trasformazione osservati sotto il profilo tecnologico e gestionale attraverso un *excursus* negli ambiti di Tecnologia - Manifattura - Servizi - *Information technology* - Controllo. La scelta dei modelli strutturali e funzionali aziendali è parte integrante della pianificazione strategica ed organizzativa; maggior valenza assume in questo momento storico ove aumenta l'esigenza di un modello di sviluppo sostenibile e il perseguimento della *business continuity*.

TECNOLOGIA

La progettazione organizzativa è influenzata dalla tecnologia, ovvero "l'insieme dei processi, delle tecniche, degli strumenti e delle azioni che vengono finalizzati a rendere efficace ed efficiente il processo di trasformazione degli input (materie prime, informazioni e progettualità) in output (beni e servizi)".

A partire dalla *core technology* (processo di lavoro al centro del *core business* aziendale), la tecnologia ne caratterizza la pianificazione strategica. Essa si sviluppa sia sulla progettazione organizzativa, sia sulla pianificazione strategica, incidendo significativamente anche sui processi decisionali che sui sistemi di controllo, ricercando l'equilibrio dei rapporti fra i profili umani, tecnici e tecnologici.

MANIFATTURA

Nelle aziende manifatturiere è stato dimostrato che sussistono strette correlazioni tra la complessità tecnica (cioè il livello di automazione del processo produttivo), la struttura organizzativa e la pianificazione strategica delle aziende interessate.

In tali aziende si evidenziano tre tipologie di produzione: artigianale, industriale, a flusso continuo (dove il processo di lavoro *core* è interamente automatizzato).

I sistemi tecnologici e quelli umani nelle aziende manifatturiere sono strettamente correlati: se il progresso tecnologico inevitabilmente elimina numerosi posti di lavoro tradizionali, al contempo esso fa emergere nuove forme di lavoro, in cui sono richieste alte competenze e forte specializzazione, con una digitalizzazione e un'automazione della tecnologia tradizionale.

Tale trasformazione - particolarmente rilevabile nella c.d. "smart factory - fabbrica intelligente" e nella "lean production - produzione snella", ma anche nella "mass customization - personalizzazione di massa" incide anche sul costo del lavoro, in quanto l'azienda deve rivolgersi a figure professionali più elevate, di inquadramento contrattuale più oneroso, oppure con un ricorso più massiccio alla esternalizzazione di alcune tipologie di servizi diversi dal *core business*.

In ambito risorse umane il passaggio da ►

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *D&PL*, 41 / 2021, pag. 2507 dal titolo *Lavoro e tecnologie dei processi di trasformazione*.



ANALISI DEI PROFILI RIGUARDANTI L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E L'INNOVAZIONE AZIENDALE NEL CONTESTO DEI PROCESSI DI TRASFORMAZIONE OSSERVATI SOTTO IL PROFILO TECNOLOGICO E GESTIONALE

una tradizionale produzione di massa alla innovativa fabbrica digitale richiede personale che presenti competenze non più manuali e tecniche, ma cognitive, socializzanti e volte ad un approccio *problem solving*, oltre che capacità di lavoro in *team*.

SERVIZI

“Le aziende di servizi si presentano sempre labour-intensive (ad alta intensità di lavoro) e sempre più frequentemente knowledge-intensive (ad alto impiego di conoscenze)”.

Inoltre, nei servizi, si registra un'interazione immediata e diretta con il cliente da parte dell'operatore, rispetto a quanto avviene nel settore manifatturiero dove l'operaio non ha alcun rapporto diretto con il consumatore finale.

INFORMATION TECHNOLOGY

I sistemi di *information technology* supportano in maniera rilevante il coordinamento e il controllo dell'organizzazione, fornendo ai *manager* elementi di analisi che si traducono in opportunità strategiche di direzione. In definitiva, l'*information technology* ha influenzato la progettazione organizzativa sia per le piccole che per le grandi imprese.

CONTROLLI

Per misurare i livelli di *performance* raggiunti, esistono diversi sistemi di controllo (sia sui risultati che sui comportamenti) grazie all'apporto dell'*information technology*.

“Nel contesto dei sistemi di controllo a feedback, trova particolare applicazione la scheda di valutazione bilanciata (balanced scorecard, anche BSC). La BSC, in effetti, rappresenta uno strumento di analisi e di sorveglianza strategica, molto utile per tradurre le strategie competitive di un'impresa in indicatori di performance (scorecard), garantendo al contempo un equilibrio (balance) tra le prestazioni di breve termine, misurate in ottica prettamente finanziaria, da un lato, e i fattori immateriali con gli asset intangibili (come le competenze) che non hanno immediata natura finanziaria, dall'altro”.

La BSC offre una risposta strategica al *management*. Questo sistema di monitoraggio e di controllo di gestione individua gli obiettivi (i risultati da raggiungere), le misure e gli strumenti (i fattori di misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi), i bersagli (valore-obiettivo da raggiungere) e le iniziative da realizzare (azioni chiave e programmi da promuovere).

Dalla BSC, infatti, deriva la costruzione di una vera e propria “mappa strategica”, con cui il *top manager* verifica la *performance* organizzativa e ne analizza le relazioni in ottica di “causa/effetto”, rispetto alle quattro aree chiave intorno alle quali la *balanced scorecard* è costruita. Ne consegue l'evidenza empirica per cui *“il successo di un'impresa risulta strettamente connesso - anche in termini di analisi preventiva, prima ancora che in sede di controllo di gestione - ad un perfetto allineamento fra la performance finanziaria, il servizio ai clienti, l'apprendimento e la crescita e, non ultimi, l'andamento e lo sviluppo dei processi interni”.* Ciò, permette ai lavoratori, ai gruppi di lavoro, ed alle unità organizzative di perseguire in modo comune gli obiettivi strategici che costituiscono la *mission* aziendale.

Sotto un profilo formativo, chi commenta, conferma che la *balanced scorecard*, fin dalla sua teorizzazione risalente al 1992 da parte di Robert Kaplan e David Norton, ha riscosso notevole successo nel campo della gestione aziendale. Ciò che la rende innovativa per il 1992 e al tempo stesso sempre in voga, nonostante siano trascorsi 20 anni, è la sua visione multidisciplinare:

- Aspetti finanziari (*come ci percepiscono i nostri azionisti?*)
Esempi sono il cash flow, le vendite, la crescita del reddito, il ROE.
- Aspetti relativi ai clienti (*come ci percepiscono i nostri clienti?*)
Esempi sono i tempi di consegna, i tassi di guasto, i livelli di difettosità, la soddisfazione del cliente.
- Aspetti di processo (*in cosa è necessario eccellere?*)



ANALISI DEI PROFILI RIGUARDANTI L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E L'INNOVAZIONE AZIENDALE NEL
CONTESTO DEI PROCESSI DI TRASFORMAZIONE OSSERVATI SOTTO IL PROFILO TECNOLOGICO E GESTIONALE

Esempi sono la produttività, il tempo di ciclo, i tassi di rendimento, le misure di qualità e costo.

- Aspetti di apprendimento e innovazione (come coltiviamo la nostra capacità di cambiare e migliorare?)

Esempi sono i tempi di ciclo di sviluppo di un nuovo prodotto, gli indici di miglioramento, la leadership tecnologica.

Nell'ambito lavorativo l'esperienza diretta ha posto l'Autore diverse volte a confronto con imprese in cui la BSC era stata già implementata, o in strutture in cui era in fase di introduzione. Il risultato ottenuto ha sempre confermato le aspettative. La BSC:

- Aiuta ad allineare le misurazioni di *performance* con la strategia ad ogni livello dell'organizzazione;

- Fornisce al *management* un quadro completo delle attività operative;
- Facilita la comunicazione e la comprensione degli obiettivi di *business* e delle strategie ad ogni livello dell'organizzazione;
- Fornisce un *feedback* strategico ed incentiva l'apprendimento.

La fase critica, come in ogni progetto di ampio respiro e con arco temporale nel medio-lungo termine, è quella di analisi e progettazione, dove la capacità di cogliere le esigenze e gli obiettivi è di fondamentale importanza e durante la quale vengono utilizzati strumenti utili a mettere in evidenza ogni aspetto, anche quello più recondito, utile alla progettazione. In genere si comincia da un "sano" *brainstorming*, utile a far emergere tutto ciò che può essere utile alla progettazione.

GIUSEPPE ROCCO CONDUCE UN'ANALISI SUI FONDI SOCIALMENTE RESPONSABILI

Fondi socialmente responsabili: IL NUOVO RIFUGIO SICURO*

Tra i profili di maggiore spessore del *Next Generation Eu* vi è la transizione ecologica che può costituire un importante fattore per accrescere la competitività del nostro sistema produttivo, incoraggiare l'avvio di nuove attività imprenditoriali e favorire la creazione di occupazione stabile. Con il presente intervento, l'Autore trasferisce i profili della transizione ecologica - e in senso più ampio dell'investimento socialmente responsabile - al risparmio previdenziale e si interroga sull'andamento dei fondi pensione.

LA SENSIBILITÀ DEL RISPARMIATORE PER L'INVESTIMENTO ESG

I fattori ESG (*Environmental, Social, Governance*) fanno riferimento a un insieme di elementi di rilievo dal punto di vista della sostenibilità di lungo periodo delle diverse attività economiche.

Il primo riguarda l'ambiente, il secondo gli aspetti legati al sociale mentre il terzo è relativo alle pratiche di governo societarie.

In occasione del recente Salone del Risparmio è stato presentato il Rapporto Censis-Assogestioni *"Gli italiani e la finanza sostenibile, per andare oltre la pandemia"*.

Quali sono le principali evidenze?

Il rapporto rileva che il 52,5% sarebbe interessato a investire in prodotti verdi (il 72,1% tra i giovani, il 67,2% tra le persone benestanti, il 66,6% tra i laureati).

Nelle scelte di investimento l'opzione *green* piace: per il 63,9% degli italiani gli investimenti ESG rappresentano una opportunità per investire bene e dare prova dei valori nei

quali si crede.

Gli italiani temono però il *green washing*.

Per l'84,6% servono regole condivise a livello europeo e strumenti come l'adozione di marchi - per esempio un bollino - con cui gli investitori possano identificare i prodotti finanziari *green*.

L'80,8% (l'84,7% tra i benestanti, l'82,7% tra i laureati) introdurrebbe penalizzazioni per le aziende o i fondi di investimento che non rispettano le finalità ambientali e sociali indicate, dando anche la possibilità agli investitori di recedere subito dall'investimento.

Per la maggioranza degli italiani investire in modo responsabile significa soprattutto tutelare l'ambiente: per il 52,1% (il 62,9% tra i più ricchi) il criterio ESG si conferma come il più importante, mentre solo il 26,2% indica il sociale e il 21,7% la *governance*.

Come ampliare poi la diffusione dei prodotti ESG tra gli investitori? L'81,2% degli italiani è favorevole all'introduzione di agevolazioni e incentivi.

Dunque non solo emerge la consapevolezza degli italiani circa l'importanza degli investimenti sostenibili, in grado di arginare i costi dei cambiamenti ambientali e delle trasformazioni sociali, ma vengono anche confermate l'accortezza e la lungimiranza dei risparmiatori in un quadro di regole e azioni pubbliche ancora assai incerto.

L'EVOLUZIONE DELLA NORMATIVA

A livello europeo sono stati emanati tre Regolamenti in materia di finanza sostenibile ►

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *D&PL*, 42/2021, pag. 2564 dal titolo *Previdenza complementare e investimento socialmente responsabile*.

FONDI SOCIALMENTE RESPONSABILI: IL NUOVO RIFUGIO SICURO

vale a dire il Regolamento *Disclosure*, relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari¹, il Regolamento *Benchmark*, sugli indici di *benchmark* eco-sostenibili² e il Regolamento *Taxonomy*, sulla tassonomia delle attività ecocompatibili³. Ciascuno dei suddetti Regolamenti ha poi demandato alla normativa di secondo livello la definizione dei profili specifici.

Il Regolamento *Disclosure* ha come scopo quello di aumentare e standardizzare i requisiti di *reporting* dei processi di investimento ESG in capo ai partecipanti ai mercati finanziari (cosiddetti *financial market participants*, o FMP) sia a livello aziendale sia di prodotto, rafforzando la trasparenza necessaria all'intero mercato.

Nello specifico, gli obblighi previsti sono differenziati con riguardo sia all'oggetto di riferimento dell'informativa (informazioni riferite al soggetto/attività – “*entity level*” – oppure al prodotto finanziario – “*product level*”), sia alla modalità di fornitura (informativa sul sito *web*, informativa precontrattuale o informativa periodica).

Così il Regolamento prevede che i soggetti interessati dai nuovi obblighi di *disclosure* sulla sostenibilità dovranno pubblicare sui propri siti *web* e sull'informativa precontrattuale informazioni relative alle politiche adottate per integrare i rischi di sostenibilità nei loro processi decisionali di investimento. Inoltre, nell'informativa precontrattuale dovranno essere menzionati anche i probabili impatti che i rischi di sostenibilità potrebbero avere sul rendimento dei prodotti finanziari. Coloro che decidono di non prendere affatto in considerazione i fattori e i rischi di sostenibilità, dovranno motivare la loro scelta su siti *web* e sull'informativa precontrattuale.

Il Regolamento *Benchmark* introduce uno schema comunitario volto a garantire l'integrità e l'accuratezza dei *benchmark* finanziari.

In particolare introduce un regime di autorizzazione e di vigilanza per gli amministratori di *benchmark*, prevedendo requisiti organizzativi e operativi; definisce specifici requisiti di *governance* e controllo per le entità vigilate che forniscono dati di *input* (i contributori) per il calcolo dei *benchmark* o che ne fanno uso in contratti e strumenti finanziari e in fondi di investimento; prevede misure di rafforzamento dell'integrità, oggettività e accuratezza dei *benchmark*, nonché specifici requisiti di trasparenza; impone alle entità sottoposte a vigilanza nell'Unione di usare solo indici i cui amministratori sono stati autorizzati (i *benchmark* di paesi terzi possono essere usati nell'UE soltanto a seguito di una procedura di equivalenza, riconoscimento o avallo); per gli indici definiti “critici” prevede misure maggiormente prescrittive, come la possibilità per le autorità competenti di rendere obbligatoria la permanenza nel *panel* di contributori di dati di *input*.

Infine, il Regolamento *Taxonomy* ha come finalità l'istituzione di un sistema unificato a livello europeo di classificazione delle attività sostenibili dal punto di vista ambientale.

Il Regolamento, nella versione da ultimo approvata dal Parlamento, individua sei obiettivi di tipo ambientale il cui rispetto consente a un'attività economica di godere di un *label* di sostenibilità, al fine di stabilire se un investimento finanziario possa qualificarsi come sostenibile nell'ambito dell'Unione Europea.

I benefici di una tale classificazione sarebbero dapprima di tipo reputazionale e di *marketing* (alla luce del ruolo sempre maggiore degli investimenti sostenibili nelle politiche di investimento dei diversi investitori), ma non solo: numerosi programmi adottati a livello comunitario prevedono infatti sovvenzioni e investimenti dedicati alle imprese che contribuiscano a vario titolo alla transizione verso un'economia *green*. ➤

1. Regolamento (UE) n. 2019/2088.
2. Regolamento (UE) n. 2019/2089.
3. Regolamento (UE) n. 2020/852.



FONDI SOCIALMENTE RESPONSABILI: IL NUOVO RIFUGIO SICURO

Le imprese dovranno dimostrare di collaborare a uno dei seguenti obiettivi, senza causare alcun pregiudizio rilevante per gli altri: mitigazione del cambiamento climatico; adattamento al cambiamento climatico; uso sostenibile e protezione delle risorse idriche e marine; transizione ad un'economia circolare, prevenzione degli sprechi e incremento dell'utilizzo di materiali secondari; prevenzione e controllo dell'inquinamento; protezione e ristorazione della biodiversità e degli ecosistemi.

FONDI PENSIONE E INVESTIMENTO ESG

Infine, con riferimento specifico alla previdenza complementare, le principali disposizioni sono contenute nella Direttiva *Shareholder Rights II*⁴ che incoraggia l'impegno a lungo termine degli azionisti a garantire la stabilità sostenibile di una società e a prendere in considerazione le questioni ambientali e sociali.

Nel dettaglio: la predisposizione, secondo il principio del *comply or explain*, di una politica di impegno nei confronti delle società partecipate, delle modalità di attuazione e dei relativi risultati; l'obbligo di rendere pubblico in che modo la strategia di investimento azionario è in linea con il profilo e la durata delle passività e contribuisce al rendimento degli attivi a medio-lungo termine; la *disclosure*, in caso di gestione convenzionata, dei principali elementi dell'accordo con il gestore tra cui la presenza di incentivi per favorire l'allineamento della politica di investimento al profilo delle passività e scelte di allocazione basate sui risultati a medio-lungo termine della società; l'orizzonte

temporale di valutazione dei risultati; l'obiettivo di rotazione del portafoglio; la durata della convenzione.

È previsto anche un coinvolgimento dei gestori che sono tenuti a comunicare agli investitori in che modo la loro strategia si conforma ai contenuti del mandato conferitogli.

È opportuno ricordare che la Direttiva precedente, la Direttiva *Iorp II*⁵, oltre a mirare a un elevamento della *governance* dei fondi pensione, aveva individuato negli aspetti ESG un possibile fattore di rischio da valutare e gestire al pari di quelli che, tradizionalmente, sono mappati e misurati dal sistema di controllo dei rischi.

Ma al di là dei profili normativi, quale è l'atteggiamento dei fondi pensione?

Gli investitori previdenziali esteri, in particolare modo quelli europei, hanno già da tempo palesato una grande sensibilità nei confronti della sostenibilità degli investimenti e integrato l'adozione dei criteri ESG nella propria *asset allocation*.

La sensibilità dei fondi pensione italiani è andata decisamente crescendo nel corso degli anni e, con essa, il numero dei piani che hanno scelto di integrare i criteri ESG nelle politiche di investimento.

Hanno dato impulso a tale crescita da un lato le attività di educazione e di sensibilizzazione a favore del sistema, dall'altro i provvedimenti normativi che hanno interessato il sistema.

È plausibile ritenere che, alla luce della centralità della finanza sostenibile nell'agenda della Commissione UE, si assisterà a un consolidamento anche nel nostro Paese dell'attenzione degli investitori previdenziali per la finanza ESG.

4. Direttiva Europea n. 2017/828 del 17 maggio 2017, che modifica la direttiva n. 2007/36/CE, recepita in Italia dal D.lgs. n. 49 del 10 maggio 2019.

5. Direttiva Europea n. 2016/2341 del 14 dicembre 2016.



{ HR&ORGANIZZAZIONE

Attività operative per la realizzazione del DISTACCO “IN ARTICOLO 14”

Negli interventi di ottobre e novembre su questa Rivista abbiamo illustrato come una cooperativa sociale possa offrire alle aziende l'opportunità di adempiere agli obblighi della Legge n. 68/99 in merito all'assunzione di persone svantaggiate tramite la convenzione *ex* articolo 14, D.lgs. n. 276/03. In questo numero cercheremo di dare maggior risalto all'operatività di questa azione. Analizziamo i punti critici e il modello di soluzione proposto dalla cooperazione sociale. L'inserimento di persone svantaggiate può non essere sempre facile; occorre cercare la figura giusta per il ruolo giusto, e generalmente è la parte più impegnativa. I tradizionali canali di reclutamento di persone in *target* per Legge n. 68/99 non sempre sono adeguati a fornire candidati di alto profilo o adeguati al ruolo; le cooperative sociali attingono da istituzioni e network non convenzionali le candidature più vicine ai requisiti richiesti per impieghi di alto profilo.

Le aziende, durante la fase di selezione, non tengono generalmente in considerazione le potenzialità inesprese del candidato, concentrandosi solo sulle esperienze pregresse. I disability manager delle coop B supportano le aziende nell'adattare il colloquio a persone svantaggiate, ottenendo un rapporto significativamente alto tra audit svolti e candidati ritenuti adeguati per la mansione. Generalmente le persone svantaggiate manifestano un certo disagio ad inserirsi in una realtà lavorativa nuova. I disability manager delle coop B forniscono supporto costante alla persona in tutte le fasi iniziali del

percorso in azienda.

Preme sottolineare la *Dimensione Etica* riferita all'utilizzo dell'art.14:

- Accompagnamento al lavoro e occasione per le persone fragili
- Presa in carico selettiva e personalizzata della persona «fragile» da assumere
- La persona si sente maggiormente inclusa, così da esprimere al meglio le proprie capacità; ciò permette di aprirsi con i colleghi e di creare con loro una buona relazione.

Al contempo, ampia valenza è occupata dalla *Dimensione Economica*, infatti ottemperare crea un vantaggio:

- L'azienda risparmia sanzioni e guadagna un *partner*;
- L'azienda può trasformare la difficoltà in opportunità esternalizzando una commessa così da avere un risparmio ed un efficientamento;
- Il lavoratore trova dignità nel lavoro e indipendenza economica;
- Lo Stato, cioè la nostra comunità, guadagna un nuovo contribuente e contemporaneamente perde una persona assistita;
- La cooperazione sociale sviluppa la propria azione sociale.

Infine, abbiamo la *Dimensione Relazionale*. L'azienda si dimostra attenta al contesto sociale e può vantarlo con *partner* e clienti in chiave reputazionale ma soprattutto diversi studi di settore sottolineano come l'inserimento lavorativo di personale svantaggiato rende migliore il clima lavorativo e più coeso e collaborativo il *team*. ➤





CARATTERISTICHE DEL SERVIZIO

Il percorso viene costruito su misura in base alle specifiche necessità dell'azienda; esso è adattabile, poiché è progettato sulle diverse esigenze del cliente e viene riconfigurato secondo le necessità. Inoltre, il percorso è assistito, in quanto le figure del *tutor* e del *disability manager* collaborano per sostenere il candidato e garantire il servizio.

UN CASO REALE

Una grande azienda, *leader* nel settore della vendita *on-line* e logistica ha contattato la cooperativa per esternalizzare "in Articolo 14" alcuni dei loro servizi interni.

La cooperativa ha analizzato le loro richieste e, tramite canali innovativi, ha individuato i candidati adeguati. Le persone selezionate sono state supportate dai *tutor* fino al raggiungimento degli obiettivi, con soddisfazione reciproca. Questa collaborazione segna un passo avanti nell'adempimento della *mission* della cooperativa, ovvero l'integrazione lavorativa di persone svantaggiate. Una storia di successo: un progetto «*tailor made*» in cui i servizi sono stati pensati insieme al cliente. La cooperativa si è riconfigurata in risposta alle esigenze del cliente predisponendo *ex novo* i servizi richiesti, secondo lo schema seguente:

- *Data analysis*
Analisi dei processi
Analisi dei *competitor*
Aggiornamento e popolazione *database*
- *Funzioni IT e development*
Analisi e gestione dati di sistema
Sviluppo e miglioramento dei processi
Verifica qualità pagine piattaforma di acquisto *online*
Risoluzione di problemi tecnici
- *Gestione prodotti e fornitori*
Analisi e gestione portfolio fornitori
Politiche ecologiche per imballaggi e trasporti
- *Sell support*
Contatto di potenziali fornitori scopo espansione pacchetto offerta del cliente
Reportistica ai supervisori
- *Supporto advertising*
Analisi campagne pubblicitarie

Redazione *newsletter* interna quotidiana
Analisi e verifica fatture.

UN PERCORSO ALTERNATIVO: CONSULENZA PER LA CONVENZIONE IN ARTICOLO 11, L. 68/99

In alternativa, l'azienda per ottemperare alla Legge n. 68/99 può scegliere di utilizzare primariamente la convenzione in art. 11, Legge n. 68/99.

L'attuazione della convenzione non è un'attività *core* dell'azienda. È possibile risolvere il problema lavorando direttamente sulla formazione delle persone svantaggiate progettando un percorso formativo *tailor made* per una futura assunzione presso l'azienda. La cooperativa sociale si propone come regia di un progetto nuovo per attivare risorse e competenze necessarie.

Ecco alcune ipotesi di inserimento in tirocinio in base alle necessità dell'azienda:

- *Supporto Area amministrativa*
Gestione *payroll*, *report*, gestionale
- *Receptionist*
Accoglienza clienti, gestione cartelle cliniche
- *Call-center*
Gestione appuntamenti, contatto clienti e fornitori
- *Supporto logistica*
Servizio di ritiro/consegna materiale.

STRUMENTI E AGEVOLAZIONI

I percorsi di inserimento possono trovare interessanti sviluppi di natura economica, aumentando ulteriormente i vantaggi per l'azienda.

a) Dote Lavoro inserimento per tirocinio
Per l'inserimento di persone svantaggiate in tirocinio (per un periodo minimo di 6 mesi) tramite un Ente Accreditato che attiverà la Dote Lavoro.

La fase di *recruiting* sarà in carico alla cooperativa.

b) Dote Impresa – Asse II servizi di consulenza

Tutoraggio dei tirocinanti da parte della cooperativa, la quale affiancherà i dipendenti, l'azienda nell'*onboarding* e nelle varie fasi successive.

L'azienda attraverso l'asse II della Dote Impresa potrà richiedere un rimborso per i ►





servizi di consulenza della cooperativa.

c) Dote impresa - Asse I – incentivi alle assunzioni

Nel caso di assunzione del tirocinante, l'azienda potrà richiedere la Dote Impresa (Asse I – incentivi alle assunzioni) che coprirà una parte considerevole del costo sostenuto.

Condizione

L'azienda dovrà essere parte attiva della progettazione e realizzazione dell'intervento.

d) Dote Impresa - Asse I – incentivi per l'attivazione di tirocini

Nell'eventualità che l'Ente accreditato non abbia la quantità di Doti lavoro necessarie, L'azienda potrà avviare i percorsi di tirocini direttamente e richiedere la Dote Impresa (Asse I – incentivi per l'attivazione di tirocini) sempre con la regia della cooperativa.

La tabella che segue mostra un esempio di vantaggio economico che l'azienda può acquisire, attivando dei percorsi formativi finalizzati alla formazione delle risorse ed all'inserimento delle stesse all'interno della propria organizzazione, cogliendo al contempo il vantaggio di ottemperare alle previsioni della L. n. 68/99.

IL RUOLO DEL CONSULENTE

Come già sottolineato negli interventi comparati sui precedenti numeri di Sintesi, il ruolo del Consulente è primariamente un ruolo di sensibilizzazione nei confronti delle aziende clienti, che si trovano nella necessità di ottemperare agli obblighi di legge.

Il Consulente ha il vantaggio di conoscere l'organico delle aziende clienti e può svolgere la propria opera di sensibilizzazione, illustrando quanto le soluzioni sopra proposte, possano costituire delle ottime alternative per la gestione di quello che ordinariamente è considerato un problema se non addirittura un "male con cui si deve convivere". La cura è stata suggerita in questi numeri di Sintesi.

DOTA IMPRESA			
		CONTRIBUTO	
Asse II	Servizi di consulenza	2.000,00 €	
pag 12	di cui all'avvio del progetto	1.000,00 €	
	all'assunzione della persona svantaggiata	1.000,00 €	
<hr/>			
Asse I	Incentivi alle assunzioni	varia in base alle fasce e al tipo di contratto	
pag 9		da 4.500,00 € a 16.000,00 €	
<hr/>			
Fascia d'aiuto	Tempo indeterminato	Tempo determinato	
		Oltre 6 mesi e fino a 12 mesi	Oltre 12 mesi
Fascia 1	12.000,00 €	4.500,00 €	9.500,00 €
Fascia 2	13.000,00 €	5.000,00 €	10.000,00 €
Fascia 3	14.500,00 €	6.000,00 €	11.000,00 €
Fascia 4	16.000,00 €	7.000,00 €	12.000,00 €
<hr/>			
Link per calcolo fascia https://www.cittametropolitana.mi.it/lavoro/piano-metropolitano-per-loccupazione-dei-disabili/Dote-Impresa/calcolo_inc_2017.html			
Asse I	Incentivi per l'attivazione di tirocini	fino a un max di 3.000,00€	
pag 11			
<hr/>			
ESEMPIO - Avvio di n. 6 Tirocini tramite un Ente che attiva la Dote Lavoro: n. 2 verranno assunti a tempo indeterminato; n. 2 verranno assunti con un contratto a tempo determinato da 6 a 12 mesi.			
Asse II	Servizi di consulenza	Quantità	Contributo
Avvio dei tirocini		6	1.000,00 € 6.000,00 €
Assunzione		4	1.000,00 € 4.000,00 €
Totale contributo Asse II Servizi di consulenza			10.000,00 €
<hr/>			
Asse I	Incentivi alle assunzioni		
n. 1	persona a tempo indeterminato FT fascia 2		13.000,00 €
n. 1	persona a tempo indeterminato PT fascia 3		7.975,00 €
n. 1	persona a tempo determinato FT per 12 mesi fascia 3		6.000,00 €
n. 1	persona a tempo determinato PT per 12 mesi fascia 4		3.850,00 €
Totale contributo Asse I Incentivi alle assunzioni			30.825,00 €
<hr/>			
Totale contributi			40.825,00 €



{ HR&ORGANIZZAZIONE

Politiche del lavoro pronte per L'ARRIVO DEL PROGRAMMA GOL?

POLITICHE DEL LAVORO IN ITALIA

Le politiche del lavoro sono l'insieme delle misure dei programmi e degli interventi pubblici pensati per regolamentare il mercato del lavoro, favorire l'occupabilità dei soggetti, facilitare l'inserimento e il reinserimento lavorativo delle persone a rischio di marginalità; pensate per garantire sostegno al reddito alle persone che nel corso della propria vita lavorativa si trovano involontariamente in difficoltà occupazionale o/e economica. Le politiche del lavoro si compongono in Italia in politiche passive e in politiche attive spesso slegate fra di loro. Le politiche passive del lavoro sono essenzialmente tutte quelle iniziative e misure, per le quali si chiede da tempo un intervento del legislatore, che si attivano per sostenere il reddito delle persone che hanno perso il lavoro o che si trovano coinvolte in crisi aziendali momentanee o durature; consistono per lo più in prestazioni finanziarie erogate alle persone disoccupate o persone momentaneamente sospese (Naspi, Cigo, Cigs, per citarne alcune).

Le politiche passive da molti anni sono oggetto di attenzioni della politica, tutte le forze politiche sono concordi nell'affermare che sono inadeguate e andrebbero ripensate ma nessuno ha ancora avuto il "coraggio" di intervenire per modificarne meccanismi e regole.

Tutt'altra cosa sono le politiche attive del lavoro che hanno un approccio preventivo rispetto al problema e si focalizzano sulle cause della disoccupazione, cercando di anticipare e prevenire i problemi.

Le politiche attive del lavoro da qualche

anno si stanno concentrando sul porre in essere interventi finalizzati ad aumentare l'occupabilità dei destinatari.

1. CAMBIAMENTI DELLE POLITICHE DEL LAVORO

Il cambiamento più significativo si è avuto con l'approvazione del *Jobs Act* (Legge n. 183/14 del 10 dicembre 2014) e i conseguenti decreti attuativi. Il Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 è sicuramente il più significativo; viene definito per la prima volta in maniera puntuale il "disoccupato" ovvero quel lavoratore che privo di impiego dichiara la propria disponibilità a rientrare o entrare nel mondo del lavoro e si impegna formalmente a partecipare ad un percorso di reinserimento/inserimento lavorativo. Con il D.Lgs. n. 150 nasce la Did (dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro) che diventa il documento obbligatorio da sottoscrivere, preventivamente, per poter accedere alle politiche del lavoro. Da sottolineare che la sola sottoscrizione della Did non è sufficiente per poter attivare il percorso di politica del lavoro ma il soggetto deve poi recarsi presso un operatore accreditato (tra cui i Consulenti del Lavoro accreditati ai servizi Regionali per il tramite della Fondazione Consulenti per il Lavoro) o presso il Centro dell'impiego di riferimento per sottoscrivere il Psp (patto di servizio personalizzato) con il quale vengono definiti gli interventi di politica del lavoro che l'operatore e il soggetto in ricerca di occupazione si impegnano ad attivare per trovare una nuova occasione lavorativa.

Il *Jobs Act* istituisce anche l'Anpal (Agenzia ►





Nazionale delle Politiche Attive), agenzia che ha il compito di coordinare la rete delle politiche del lavoro e quindi a operare come collante fra i diversi soggetti: Regioni, Inps, Inail, agenzie per il lavoro, intermediari autorizzati, fondi interprofessionali, fondi bilaterali, Inapp, camere di commercio e mondo dell'istruzione.

Le Regioni con il *Jobs Act* diventano centrali e vengono chiamate a gestire i servizi al lavoro (politiche attive *in primis*) promuovendo la nascita di reti locali fra soggetti privati accreditati e Centri per l'impiego; devono incentivare la cooperazione fra pubblico e privato e devono rimuovere tutte le barriere alla cooperazione.

Le politiche attive del lavoro dopo l'approvazione del *Jobs Act* si sviluppano in una molteplicità di piani di intervento tutti finalizzati all'incrementare l'occupabilità del disoccupato accompagnandolo verso l'ottenimento di una nuova occupazione.

Al di là delle differenze regionali (molto evidenti) sui criteri di accesso ai servizi, le politiche attive del lavoro seguono quattro direttrici stabilite dalla strategia europea dell'occupazione per migliorare e stimolare:

- 1) l'occupabilità nel mondo del lavoro;
- 2) l'adattabilità alle esigenze del mondo del lavoro;
- 3) l'imprenditorialità e lo spirito imprenditoriale;
- 4) le pari opportunità andando ad aumentare l'occupazione giovanile e femminile.

A partire da queste quattro linee direttrici sono stati individuati cinque ambiti di intervento considerati strategici:

- 1) orientamento e collocamento lavorativo;
- 2) creazione diretta e temporanea di posti di lavoro;
- 3) servizi di formazione e riqualificazione professionale;
- 4) servizi e sostegno finanziario all'autoimpiego e alla nuova imprenditorialità;
- 5) incentivi all'occupazione e sussidi di disoccupazione.

Il programma Garanzia Giovani è il primo

intervento nazionale, il più conosciuto, che è stato introdotto e mantenuto e che persegue tutti gli ambiti di intervento di cui sopra.

Seguendo le direttrici e i buoni risultati ottenuti dal programma Garanzia Giovani, si è pensato, per poter impiegare i fondi stanziati dal Pnrr (Piano Nazionale di Resistenza e Resilienza) di dar vita al programma Gol (Garanzia di Occupabilità Lavorativa) che proprio in questi mesi sta prendendo forma.

Il programma ha obiettivi importanti, in primo luogo entro il 2025 si prevedono 3 milioni di occupati attraverso il programma Gol e di questi il 75% si auspica siano donne o giovani.

Dei 3 milioni di nuovi occupati, 800 mila saranno coinvolti in attività di formazione, si mira quindi a dare l'opportunità ai disoccupati di acquisire nuove competenze spendibili nel mondo del lavoro, 300 mila saranno poi coinvolti nell'acquisizione di nuove competenze digitali.

Per raggiungere questi obiettivi sono previsti diversi strumenti, in primo luogo vi è l'intenzione di sfruttare la capillarità sui territori dei Centri per l'impiego i quali saranno rafforzati attraverso nuove assunzioni.

Vi sarà inoltre una nuova spinta per far decollare la collaborazione tra i Centri per l'impiego e i soggetti privati. Si agirà sempre di più in modo mirato attraverso la personalizzazione dei servizi offerti alle persone e il coinvolgimento delle imprese e dei professionisti che le seguono.

I Consulenti del Lavoro saranno sempre più spesso chiamati e coinvolti dall'Anpal e dalle Regioni nelle attività previste dal programma Gol, essendo uno degli anelli principali di congiunzione con il mondo delle imprese.

Il programma Gol diventerà un'occasione molto importante per la categoria per sviluppare la propria rete, l'occasione spero venga colta e incentivata anche a livello nazionale dai vertici di categoria.

Potrebbe essere un'occasione unica per diventare non solo uno degli attori principali della gestione delle politiche passive ma un'occasione unica per affermarsi anche come punto di riferimento per le politiche attive per il paese a tutto tondo. Consulenti per il Lavoro ➤





specializzati nella gestione delle politiche passive che collaborano con Consulenti del Lavoro specializzati nella gestione delle politiche attive, il tutto nel rispetto del Codice Deontologico che da sempre contraddistingue la categoria.

Sarebbe una rete in grado di dialogare con gli altri soggetti (Anpal, Inps, Inail, fondi interprofessionali, agenzie per il lavoro) a tutto tondo, diventerebbe un punto di riferimento e creerebbe maggiore fidelizzazione dei clienti e nuove opportunità lavorative.

Da sempre il Consulente del Lavoro segue l'imprenditore e vede nella gestione del personale il suo core *business*, ma grazie alle nuove competenze acquisite e alle opportunità offerte dal mercato potrà anche affermarsi come professionista in grado di seguire il lavoratore in tutte le fasi della sua vita lavorativa.

2. IL PROGRAMMA GOL

Il Programma Gol si inserisce nell'ambito della Missione 5, Componente 1, del Pnrr, la sezione del Piano dedicata alle politiche del lavoro. Si tratta del perno dell'azione di riforma nell'ambito delle politiche attive del lavoro, che oltre a Gol prevede il varo di un Piano per le nuove competenze, il potenziamento dei centri per l'impiego e il rafforzamento del sistema duale. È il nuovo programma nazionale finalizzato all'inserimento occupazionale che prevede l'erogazione di servizi specifici di politica attiva del lavoro, nell'ambito del patto di servizio personalizzato (Psp) secon-

do quanto previsto dal D.lgs. n. 150/2015. Il programma Gol prevede l'istituzione di quattro percorsi:

1. Percorso lineare di reinserimento lavorativo per i soggetti facilmente rioccupabili;
2. Percorso di aggiornamento «*upskilling*», che prevede interventi formativi prevalentemente di breve durata e dal contenuto professionalizzante;
3. Percorso di riqualificazione «*reskilling*», che si traduce in una robusta attività di formazione, con un focus a quelli che sono i profili più richiesti;
4. Percorso di lavoro e inclusione, che fa leva sulla collaborazione con la rete dei servizi territoriali, come quelli educativi, sociali, sanitari riservato invece ai casi più complessi.

I beneficiari principali del programma Gol saranno i disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani *under 30* e lavoratori over 55, beneficiari di Naspi e Dis-Coll, beneficiari del reddito di cittadinanza, disoccupati senza sostegno al reddito, percettori di Cigs (prospettata cessazione e accordo di ricollocazione, lavoratori autonomi con partita Iva chiusa.)

Il programma Gol ha come principale obiettivo quello di rafforzare le sinergie tra politiche attive del lavoro e ammortizzatori sociali. L'obbiettivo è quello di rendere più appetibili sul mercato del lavoro i soggetti più svantaggiati.



{ SENZA FILTRO

Rubrica impertinente di **PENSIERI IRRIVERENTI**

RENATINO o della felicità

Ormai lo saprete tutti, ha fatto scalpore la recente pubblicità del Parmigiano Reggiano. Per i più disattenti riepilogo succintamente la scena: cinque ragazzi (in apparenza studenti addetti a qualche forma di intervista o di esperienza di contatto con il lavoro) entrano nella fabbrica del Parmigiano e fra le altre cose incontrano un operaio, Renatino, intento a lavorare il mitico formaggio.

Renatino, si apprende, lavora “365 giorni all’anno”, al che uno dei ragazzi gli chiede se ha mai visto il mare, o Parigi, Renatino risponde di no, e il ragazzo lo incalza: “ma sei felice?”. E Renatino risponde timidamente ma convinto di sì.

Da questo micro *spot* si è scatenata sui *social media* una polemica oceanica, tanto che il Consorzio del Parmigiano è stato costretto a scusarsi e probabilmente modificherà la campagna.

Lavorare 365 giorni all’anno? No ferie, no viaggi? E in più essere pure felice?

I commenti registrati sono stati dei più disparati. Chi discettava con piglio vagamente giuslavoristico che le ferie e il riposo sono un diritto, chi urlava alla rivisitazione del mito dello sfruttamento capitalista, chi si lanciava nell’analisi delle filiere lavorative dei caseifici (asserendo che non ci sono ormai più Renatini ma Amhed o Adrjan o Jamal e che l’abuso è dietro l’angolo), chi invocava interventi dell’Ispettorato.

Credo sia abbastanza scontato, in realtà, che nessuno oggi si sogna, nella società italiana (almeno in quella seria) di mettere in discussione i diritti dei lavoratori. Oddio, non che si viva in un mondo perfetto, sfruttamento e *dumping* contrattuale sono dietro l’angolo – talvolta, anche dietro angoli insospettati o

insospettabili, come cronache anche recenti ci insegnano – anche nella nostra bella Italia. E di certo fra quelli che gridano allo scandalo per lo *spot* in questione ve ne sono tanti, forse addirittura la maggioranza, che delle risultanze economiche di questo *dumping* fruiscono con allegria, più o meno inconsapevolmente; se fossimo nella giungla, e non è detto che non ci siamo un po’, li si definirebbe (*ci* si definirebbe) quelli che stanno nella parte alta della catena alimentare.

Non mi voglio lanciare nella difesa dello *spot*, peraltro - apprendo - estrapolato da un film. Commentatori esperti del mestiere rilevano l’errore di aver trasposto in un breve *spot* pubblicitario un linguaggio ed uno stile narrativo che nel cinema ha un senso ma nel *marketing* è rischioso. A me pare, più candidamente, che ormai nell’eterno dilemma fra significato e significante molto spesso si stia a guardare il dito e non la luna: e se il dito fosse bianco qualcuno vi vedrebbe una discriminazione verso neri o gialli, se indossasse una fede muoverebbe la protesta delle coppie di fatto, se avesse un cerotto forse sarebbe preso per un’allusione perfida ai no-vax, e così via. Nella velocità del non-ragionamento (che ormai pare si viva solo di impressioni e reazioni) sfugge completamente il senso della, pur chiara, iperbole che voleva solo raccontare di un prodotto che per essere così buono deve avere una cura costante, 365 giorni all’anno. E che deve avere qualcuno che questo lavoro svolga con dedizione (ovviamente rispettando pause e feste, nella realtà).

Ma oltre alla dimensione televisiva ed emozionale degli odierni collegamenti sinaptici (che fosse solo per gli *spot*, ancora ancora ▶





sarebbe comprensibile, poi vediamo che parecchie leggi e provvedimenti sono fatti nello stesso modo e allora la preoccupazione si fa alta) forse la vera radice del sollevamento popolare anti-Renatino – la *#renatinowave* (davvero non c'era di meglio di cui occuparsi?) – sta altrove, si situa in una percezione emergente del lavoro diversa da quella tradizionale.

Chi ha il gusto degli acronimi stranieri può far riferimento alla cosiddetta “*Yolo economy*”. Yolo è acronimo dell'espressione inglese “*You only live once*” (si vive una volta sola). Forse condotta dalla pandemia mondiale, che ha innescato profondi cambiamenti nel modo di lavorare (ma ha anche fatto riflettere sul valore della vita nel controcanto dell'esperienza che ci accomuna tutti – eppure indicibile, negata, occulta, scantonata: la morte), si cerca un senso nelle cose che si fanno, non si accetta supinamente il lavoro e si cerca quasi una liberazione da esso. Tutto ciò investe anche il mondo del lavoro, con alcune derive, come il fenomeno delle c.d. “grandi dimissioni”, l'abbandono di lavori che non ci appartengono o non ci soddisfano.

Una presa di distanza dallo *human racing* verso una nuova scala di valori in cui il posto del lavoro viene ridimensionato.

Il che ha indubbiamente degli aspetti positivi e sviluppi interessanti ma induce anche a qualche riflessione controcorrente.

Anzitutto, è curioso per chi ha la mia età osservare che il “si vive una volta sola” è stato spesso legato ad esperienze non propriamente positive, “giustificate” dalla mitica frase: una serie di mangiate (o bevute...) pantagrueliche di cui colesterolo e trigliceridi non possono che ringraziare (il corpo un po' meno), il terzo pacchetto giornaliero di sigarette, l'avventura extraconiugale magari pure squallida e trucida o, peggio ancora, il turismo sessuale e via discorrendo, forse anche qualche malefatta (“è meglio un rimorso che un rimpianto”). Un senso, limitato, dell'esistenza per cui arraffare il più possibile nel qui ed ora perché del domani non v'è certezza (e allora, chi vuol es-

sere lieto sia). Lieto, cioè contento nell'immediato, non è sinonimo di felice. Perché forse la radice della felicità sta nell'opposto: vivi tutti i tuoi giorni come se fossero l'ultimo vuol dire che se sapessi che domani la Signora con la falce bussasse alla tua porta... andresti semplicemente avanti a fare ciò che stavi facendo. Non sarebbe forse questa la vera pienezza dell'esistenza?

Senza pretese, offro alcune riflessioni.

1) Un giorno senza lavoro pare non possibile per molte persone. Non sto parlando di situazioni da terzo/quarto mondo: l'esperienza di chi vive una situazione di cura domestica è evidente. E anche qui non sto parlando delle esperienze, che pure esistono e non sono poche, di chi si prende cura di propri cari malati o disabili. Quando finisci, ad esempio, di fare il ...genitore? Non è forse un lavoro questa preoccupazione continua che ti accompagna (h/24, 365 giorni su 365) dal primo vagito, forse anche prima, fino al tuo ultimo respiro, anche con figli già grandi e autonomi? O anche solo chi si prende cura di un animale. E già è comprensibile per un animale domestico, per non parlare di chi vive di allevamento o di agricoltura. E ci diremmo infelici per questo?

Allora o pensiamo ad un mondo in cui pagare qualcuno perché si occupi di tutto, in un costante allontanamento dalle fatiche del vivere (qualcuno nello *star system* o nella *jet society* lo fa, siamo sicuri che sia felice?), oppure dobbiamo risolverci a pensare che la felicità, quella vera, stia da un'altra parte. E precisamente, direi, nel possedere il senso e la consapevolezza di ciò che si fa. Così anche la fatica del lavoro non diventa una maledizione, un'alienazione, ma al contrario il tuo modo di essere e partecipare al mondo, il tuo mattoncino di costruzione.

Viceversa, c'è solo la fuga: dalle preoccupazioni, dal lavoro, verso i propri “interessi” (non sto ad argomentare quanti e quali di essi siano così vacui da aggiungere in fondo vuoto, e non pienezza, perché in fondo an-



che lì è il significato che dai – e che ricevi – da ciò che fai che fa davvero la differenza). Vi ricordate il Will Smith de “La ricerca della felicità”, tenerissimo film del 2006? Un uomo che lotta contro mille avversità perché ha uno scopo – che non è (come sembrerebbe nella lettura americaneggiante¹ del film) quello di emergere e di essere un giorno un “arrivato”, ma quello di crescere il proprio figlio e mantenerlo con dignità anche in condizioni estreme.

2) Ciò che del Renatino pubblicitario “offende” molti non è che lavori 365 giorni all’anno (molti lo fanno nel Mondo - nella nostra più totale indifferenza, anche se lo sappiamo benissimo) né che non abbia mai visto il mare o Parigi, ma che confessi, dichiarati di essere felice.

Si può essere felici senza aver visto il mare e Parigi? Sì, certamente si può ma non nella deriva più consumistica della *Yolo economy*, per cui fra le altre cose, è diventato un mito poter viaggiare lavorando, tanto da arrivare a comprarsi, per tale scopo, *un camper* da trasformare in casa-ufficio (così almeno si legge in un articolo de “Linkiesta” di qualche giorno fa), senza forse capire che il primo e vero viaggio, lunghissimo ed infinito, è all’interno di sé, se no il resto è solo un accumulo di immagini e sensazioni, buone alla fugace momentanea letizia.

O come cantava Gaber (“L’impotenza”) sarebbe ideale “esser giusti su un metro di terra”, ma lo sei se sai perché sei lì, se no non basteranno 10000 chilometri a spegnere il tuo desiderio.

Si può essere felici lavorando, qualsiasi cosa voglia dire, 365 giorni l’anno?

Sì, se si possiede il senso del proprio lavoro – e del proprio essere. Che sono cose inscindibili. E perché ci sono lavori, occupazioni, fatiche che richiedono esattamente 365 giorni l’anno (anche se a farli non sarà sem-

pre e solo una persona). Altrimenti il resto, tutto il resto, è solo (ancora Gaber) un “far finta di essere sani”.

3) Credo che solo allora - dopo (è un “dopo” logico, non temporale) aver chiarito che la felicità (forse non proprio la felicità patinata a cui siamo abituati a pensare) è data dal possedere il senso della vita e della propria esistenza, in qualunque condizione ci si trovi - si possa, anzi si debba, pensare a liberare il lavoro. Che vuol dire far sì che il lavoro sia sempre meno alienante, togliere le fatiche inutili, non solo quelle tecnico-organizzative, anche quelle delle relazioni malposte, vessatorie, non empatiche, scostanti, egotiche.

Quelle, pesanti, di ciò che si può evitare, di ciò che non è sostenibile – a 360 gradi: umanamente, ambientalmente, socialmente – e che diventi una sensibilità comune anche quando il problema ci sembra lontano da noi e difficilmente percepibile. Perché non ci siano situazioni in cui chiedersi, anche senza arrivare ai limiti dell’orrore nazista, se in certe condizioni ancora questo sia un uomo ed abbia gli strumenti minimi per percepirsi con dignità.

Togliere il peso dello sfruttamento, ma anche dei pesi non necessari, di ciò che può essere fatto meglio - con reciproca fiducia e responsabilità - anche senza rincorrere i miti dello *smart-working* a tutti i costi, entro cui talvolta si nascondono altre solitudini ed altri sfruttamenti, così come conciliazioni inconciliabili, per tempi, spazi, metodi irrisolti. Liberando lacci e laccioli ideologici e pratici, perché (tanto per stare fra di noi, consulenti del lavoro) anche se in proprio lavori “quantomeno mentalmente” 365 giorni l’anno - perché il tuo è un lavoro professionale, hai il privilegio di aver potuto sceglierlo a tua misura e ne sei profondamente appassionato - l’affastellarsi di leggi pressapochiste e di circolari anche peggio (se a qualcuno in ►

1. La ricerca della felicità, qualsiasi cosa voglia dire la locuzione, è (insieme alla tutela della vita ed alla libertà) uno dei diritti inalienabili dell’uomo contenuti nella dichiarazione di Indipendenza degli Stati Uniti d’America del 4 luglio 1776.



Inps fischiano le orecchie non è acufene...) lo rende insopportabile e te ne fa allontanare. Per non parlare della pressione legale e fiscale. Tutto questo non va bene. E se noi consulenti lo capiamo sulla nostra pelle, quanto più possiamo ribaltarlo su molto mondo del lavoro, dove la fatica è ancora più forte ed il senso del lavoro più vicino allo smarrimento, se un lavoro non lo si è scelto ma semplicemente si è subito per necessità e scarsità di occasioni.

Questo in fondo è ciò che siamo chiamati ad affrontare come sfida odierna— non solo come datori di lavoro e lavoratori, direi, ma come comunità sociale nel suo complesso. Siamo passati da vari concetti: lavoro come semplice, ineliminabile dovere, poi lavoro come obiettivo di emancipazione, poi ancora lavoro come coacervo di diritti redistri-

butivi, passando dal lavoro come il tutto che ti assorbe ed è misura di tutto (l'individuo ad una dimensione dell'ironico ma icastico "milanese imbruttito"), ora stiamo discutendo della liberazione dal lavoro, della sua relativizzazione.

È inutile rincorrere e rimpiangere il senso del lavoro "di una volta", la responsabilità ed abnegazione dei nostri nonni e padri (che forse a certi livelli estremi nemmeno era giustificabile). Però credo che dobbiamo ancora fare un decisivo passaggio: la liberazione *nel* lavoro. Che sia dignitoso e sensato, ospitale ed intelligente, un luogo dove le persone si sentano in qualche modo accolte, comprese, ingaggiate, valorizzate. Ed anche responsabili, impegnate, coinvolte, proprietarie del risultato del proprio impegno. Come diceva Renatino? Ah sì, felici.





{UNA PROPOSTA AL MESE

L'affiancamento della sostituita e della sostituta, e viceversa, NEI CASI DI MATERNITÀ

“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”)

Le difficoltà connesse alla sostituzione di una lavoratrice assente per gravidanza sono ben note. La principale, oltre ovviamente quella di reperire un soggetto di adeguata capacità, è quella di gestire al meglio il non sempre agevole passaggio di consegne tra la lavoratrice prossima alla maternità e la sua sostituta. Questo passaggio può infatti rappresentare un grosso problema ove coinvolga figure altamente professionali quali, ad esempio, i lavoratori di concetto oppure coloro che gestiscono rapporti con soggetti terzi o pratiche sul lungo periodo. A questa specifica esigenza aziendale si deve riconoscere che il vigente D.lgs. n. 151/2001 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) ha dato una adeguata risposta, in quanto con l'art. 4 - **Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo** si è previsto che:

1. In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, in virtù delle disposizioni del presente testo unico, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o utilizzare personale con contratto temporaneo ... (omissis) ...

2. L'assunzione di personale a tempo determinato e l'utilizzazione di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del

presente testo unico può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

3. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento ... (omissis) ...

4. Le disposizioni del comma 3 trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

Una norma, lo dobbiamo riconoscere, ben congegnata soprattutto nel concedere alle parti sociali la possibilità di individuare periodi di affiancamento superiori all'unico mese previsto dal TU maternità.

La disposizione però si rileva al contempo inadeguata nei casi in cui il passaggio di consegne dovrà avvenire, a fine maternità, dalla sostituta alla sostituita.

Se si considera infatti che, nei casi di gravidanza a rischio o di condizioni di lavoro pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino, una lavoratrice potrebbe assentarsi sin dalle prime settimane di gravidanza ➤



za e rientrare al lavoro al compimento dell'anno del figlio, si può ben comprendere come il problema possa essere assai serio. Ciò soprattutto, come detto, nei casi di mansioni impiegate di alto concetto o di tipo operaio ove le lavorazioni in precedenza affidate siano state interessate da aggiornamenti tecnologici e di processo. Un anno e mezzo è lungo, lunghissimo e di cose in una ditta ne cambiano. Eppure, questa situazione non è stata in alcun modo affrontata dalla normativa vigente.

Una soluzione alla problematica descritta - quantomeno relativamente ai primi dodici mesi di assenza - potrebbe essere, normativa vigente, gestire questa casistica con una proroga "acausale" dell'iniziale contratto a termine (e di fatto di tipo sostitutivo). Con alcuni però.

In primis è necessario che questa nuova proroga intervenga - come detto - entro i primi 12 mesi di durata complessiva dei contratti a termine stipulati con la lavoratrice. Strada non sempre percorribile perché le proroghe ammesse non possono superare (entro i limiti di durata massima del contratto e a prescindere dal numero dei contratti) il numero di quattro e pertanto potrebbe verificarsi il caso di una sostituta per la quale, avendo la lavoratrice già prestato attività a termine presso la stessa azienda, si sono già sfruttate tutte le possibili proroghe.

Si aggiunga inoltre che la mera possibilità di ricorso alla ulteriore proroga potrebbe anche non bastare. Nel caso, infatti, che la lavoratrice assunta in sostituzione avesse superato i 12 mesi di complessiva occupazione a termine presso la stessa azienda la proroga richiederebbe l'esplicitazione di una causale. In questi casi, non potendo di certo richiamarsi ad esigenze sostitutive (la sostituta è rientrata al lavoro), il mantenimento in forza della sostituta a fianco della rientrante neo-mamma non sarebbe più possibile, salvo una ovviamente poco ipo-

tizzabile trasformazione a tempo indeterminato a cui far seguire un licenziamento per riduzione di personale.

Ecco quindi la nostra proposta finalizzata a risolvere i descritti problemi di affiancamento post-assenza per maternità, mediante la modifica del comma 2 dell'art. 4 del D.lgs. n. 151/2001:

*2. L'assunzione di personale a tempo determinato e l'utilizzazione di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del presente testo unico può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva. **Parimenti, al rientro dai previsti congedi della lavoratrice assente, l'affiancamento della sostituta alla sostituita potrà protrarsi fino al mese successivo, fatti salvi, anche in questo caso, periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.***

Ovviamente sarebbe opportuno che anche per questo ulteriore periodo venisse previsto il medesimo sgravio contributivo individuato per la vera e propria sostituzione della lavoratrice in gravidanza (e maternità) e riservato alle piccole aziende sotto i venti dipendenti. Per questo si suggerisce una modifica anche al comma 3 dell'art. 4 del D.lgs. n. 151/2001:

*3. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. **Il predetto sgravio è riconosciuto anche per l'eventuale periodo di affiancamento post-maternità previsto dall'ultimo periodo del comma 2 dell'art. 4 del presente Testo Unico.***





ARGOMENTO

Non è ammissibile la detrazione per le spese sostenute nell'interesse di un familiare in proporzione ai mesi di mancata percezione del reddito da parte di questi

Con ricorso iscritto al n. 5973/2015 del R.G. un contribuente sollevava innanzi alla Cassazione la questione relativa alla corretta applicazione dell'art. 15 del TUIR laddove prevede le condizioni per la detraibilità delle spese sostenute per conto dei familiari (nella fattispecie la figlia).

Osservava infatti l'istante che al momento dell'effettuazione della spesa la figlia non possedeva redditi per cui era pacifico, secondo il principio di ragionevolezza, che l'onere fosse stato sostenuto dal genitore.

Da qui, secondo il contribuente, la non contestabilità del diritto al godimento della relativa detrazione per oneri.

A fronte di tale ricostruzione della fattispecie tuttavia, il Collegio adito osservava come la possibilità di godere della detrazione per dette spese si ricollegasse (secondo la lettera della norma allora vigente) alla duplice condizione dell'esistenza di un legame familiare e del rispetto dei limiti reddituali (dato strettamente formale):

« ... Il comma 2 dell'art. 15 TUIR stabilisce che per gli oneri indicati la detrazione spetta *«anche se sono stati sostenuti nell'interesse delle persone indicate nell'articolo 12 che si trovino nelle condizioni ivi previste»*. Come già precisato da questa Corte, il rinvio recettizio *«dell'art. 15, comma 2, al precedente art.12 d.P.R. n. 917 del 1986 (...)* è limitato all'individuazione delle perso-

ne nei cui interesse la spesa (nel caso di specie, quelle sanitarie e quelle per istruzione, rispettivamente previste dalle lettere c) ed e) del primo comma dell'art. 15) parzialmente detraibile è stata sostenuta dal contribuente, ovvero "[...] per ciascun figlio [...]" (art.12, comma 1, lett. b), a condizione che possieda [...]" un reddito complessivo [...] non superiore a lire 5.500.000, al lordo degli oneri deducibili» (Cass., Sez. V, 23 dicembre 2019, n. 34344).

[... omissis ...]

L'estensione della detrazione di imposta al familiare del contribuente nel cui interesse la spesa viene sostenuta presuppone, come condizione necessaria e sufficiente, sia il legame familiare tra contribuente che sostiene la spesa e beneficiario della stessa, sia il requisito della condizione economica del familiare nel cui interesse la spesa viene sostenuta, ai fini della qualificazione di quest'ultimo quale soggetto fiscalmente a carico, consistente nella specie nel possesso di redditi complessivi non superiore al suddetto limite quantitativo. Non è pertanto richiesto l'accertamento in concreto che il reddito del familiare consenta o meno l'autosufficienza economica dello stesso, essendo la detrazione in oggetto agganciata a un dato formale, quale il possesso di redditi inferiori alla soglia di legge ...»

Cass., sez. Civile,
15 novembre 2021, n. 34186

AUTORE
PAOLO PALMACCIO
Consulente del Lavoro in Formia (Lt)
e San Leucio del Sannio (Bn)



Limiti reddituali che, secondo la lettera della norma, devono intendersi riferiti a tutto l'anno e non a singole frazioni di esso:

«... Essendo la detrazione esercitata in relazione a un determinato periodo di imposta, il limite di reddito ai fini della qualificazione di familiare a carico deve ritenersi fissato con riferimento all'intero periodo d'imposta, rimanendo del tutto indifferente il momento in cui tale reddito si è prodotto nel corso del periodo stesso (come indicato dalla Circolare Agenzia delle Entrate del 16 marzo 2007 n. 15, § 1.4.8), posto che

l'orizzonte temporale è il periodo di imposta e non una frazione dello stesso. Sicché è irrilevante il momento del periodo di imposta in cui tale reddito si sia prodotto e se il reddito si sia prodotto in epoca successiva al sostenimento della spesa ... »

Ne consegue che, al loro superamento, indipendentemente dal momento in cui ciò avvenga, il familiare non può più considerarsi fiscalmente a carico ed il contribuente non può esercitare il diritto alla detrazione delle eventuali spese sostenute per suo conto. Da qui il rigetto dell'istanza del ricorrente.

ARGOMENTO

Duplici licenziamenti disciplinari, dopo reintegra, e tempestività della contestazione

La Corte di Appello di Napoli, rigettando il reclamo del lavoratore, ha confermato la legittimità del licenziamento per motivi disciplinari intimato dal datore di lavoro.

La Corte di merito, affermata la tempestività della contestazione disciplinare, esclusa la natura discriminatoria/ritorsiva del licenziamento, ha osservato che gli addebiti contestati al lavoratore, consistenti in comportamenti persecutori e minacciosi nei confronti dei colleghi di lavoro del punto vendita all'interno dell'*outlet* del quale il lavoratore era responsabile, avevano trovato riscontro nelle emergenze in atti ed in particolare nella prova orale. Per la loro reiterazione e gravità tali condotte giustificavano la grave e irrimediabile lesione del vincolo fiduciario e giustificavano la sanzione espulsiva.

Per la cassazione della decisione ha proposto ricorso il lavoratore.

La sentenza impugnata ha ritenuto tempestiva la contestazione relativa al secondo licenziamento avente ad oggetto comportamenti persecutori e minacciosi nei confronti dei colleghi di lavoro. Comportamenti, protrattisi nel tempo, già più volte denunciati dai colleghi dell'odierno ricorrente e proseguiti anche nei mesi precedenti, dopo la formale reintegrazione conseguente alla declaratoria giudiziale di illegittimità del primo licenziamento.

La valutazione di tempestività della contestazione rispetto ai fatti appresi nel corso del giudizio avente ad oggetto la legittimità del primo licenziamento non è incrinata dalla deduzione relativa alla data delle escussioni testimoniali nel corso delle quali sarebbero emerse le condotte a base del secondo licenziamento.

L'approdo della Corte distrettuale in tema di rispetto del requisito di immediatezza della contestazione risulta coerente con il riconosciuto carattere relativo di tale requisito ed esprime una valutazione che per consolidata giurisprudenza di legittimità è riservata al giudice di merito e non è sindacabile in cassazione ove adeguatamente motivata (Cass. n. 281 del 2016, Cass. n. 29480 del 2008, Cass. n. 16841 del 2018), come avvenuto nel caso di specie.

È ancora da rimarcare che la complessiva prospettazione del ricorrente muove da una non chiara definizione dei piani sui quali sono destinati ad operare il principio di immutabilità della contestazione e, con le connesse preclusioni processuali, il principio del dedotto e del deducibile; invero il principio di immutabilità della contestazione preclude al datore di lavoro di far poi valere, a sostegno della legittimità del medesimo licenziamento, circostanze nuove rispetto a quelle ▶

Cass., sez. Lavoro,
2 novembre 2021, n. 31130

AUTORE
STEFANO GUGLIELMI
Consulente del Lavoro in Milano



contestate (Cass. n. 26678 del 2017, Cass. n. 6499 del 2011) ed esprime la necessità di correlazione dell'addebito con la sanzione inflitta in chiave di tutela dell'esigenza difensiva del lavoratore per cui anche in sede giudiziale la verifica demandata al giudice di merito deve avere ad oggetto le medesime circostanze non alterate nella loro sostanza fattuale - oggetto di addebito nella lettera di contestazione (Cass. n. 3079 del 2020, Cass. n. 10853 del 2019); da tanto deriva che l'invocato principio è destinato ad operare in relazione al medesimo licenziamento e non, come sembra adombrare la odierna parte ricorrente, con riferimento a due diversi atti di recesso datoriale, per i quali, ove dovessero ritenersi fondati sulle medesime condotte, andrebbe più propriamente invocato il principio del *ne bis in idem*.

Dalla sentenza impugnata non è dato evincere alcun sovvertimento della regola dell'onere probatorio, pacificamente ricadente sul soggetto datore di lavoro, nè affermazioni in diritto in contrasto con il principio secondo il quale è il datore di lavoro a dover provare i fatti oggetto di addebito; le doglianze del ricorrente per come concretamente formulate investono il profilo della ricostruzione fattuale operata dal giudice del merito in ordine alla sussistenza dei fatti contestati sulla base delle emergenze in atti, ricostruzione astrattamente incrinabile, alla luce del novellato art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5, solo dalla deduzione, neppure formalmente prospettata in ricorso, nei rigorosi limiti delineati dal codice di rito, di omesso esame di un fatto controverso e decisivo (v. fra le altre,

Cass. sez. Un. 8053 del 2014); tale denuncia in concreto sarebbe risultata comunque preclusa, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 348 *ter* c.p.c., dalla esistenza di "doppia conforme", non avendo la parte ricorrente indicato le ragioni di fatto poste a base della decisione di primo grado e quelle poste a base della sentenza di rigetto dell'appello, dimostrando che esse erano tra loro diverse (Cass. 20994 del 2019, Cass. n. 5528 del 2018, Cass. n. 19001 del 2016).

La parte ricorrente muove infatti dall'assunto che, introduce un tema nuovo, estraneo all'accertamento della Corte di Appello, che il secondo licenziamento era fondato sugli stessi fatti alla base del primo ed in forza di tale assunto, indimostrato, costruisce le proprie censure in tema di preclusioni scaturenti dal giudicato sul primo licenziamento. Le ragioni di doglianza non si confrontano con le effettive ragioni alla base del *decisum*; il presupposto logico giuridico del percorso motivazionale sviluppato dalla sentenza impugnata è costituito dalla diversità delle condotte alla base del primo e del secondo licenziamento, venendo in rilievo, per quelle realizzate in epoca antecedente al primo licenziamento ma conosciute dalla società datrice solo in un secondo momento, un problema di tempestività della contestazione, risolto dal giudice del merito nei condivisibili termini confermati mediante la statuizione di inammissibilità del primo motivo di ricorso.

La Corte dichiara inammissibile il ricorso. Condanna la parte ricorrente alla rifusione delle spese di lite.

ARGOMENTO

È causa legittima di licenziamento il post offensivo verso l'azienda, pubblicato sui social media

La vicenda prende avvio dal licenziamento per giusta causa intimato dalla società datrice di lavoro nei confronti di un lavoratore, che pubblicava su Facebook, nell'ottobre 2016, un *post* dal contenuto gravemente offensivo nei confronti delle

dirette superiori e dei vertici aziendali. La giusta causa di licenziamento veniva confermata sia in primo grado che in secondo grado ed il lavoratore impugnava nel merito la sentenza adducendo a motivazione principale che la pagina Facebook del

Cass., sez. Civ.,
13 ottobre 2021, n. 27939
AUTORE
ELENA PELLEGGATA
Consulente del Lavoro in Milano



lavoratore era destinata alla lettura dei soli amici del lavoratore e che l'azienda datrice di lavoro aveva illegittimamente acquisito il post privato. Il lavoratore adduce la sentenza di Cassazione civ. 10 settembre 2018, n. 21965 che confermava l'esigenza di tutela della libertà e segretezza dei messaggi scambiati in una *chat* privata, in quanto diretti unicamente agli iscritti ad un determinato gruppo e non ad una moltitudine indistinta di persone, pertanto da considerare come la corrispondenza privata, chiusa e inviolabile, nella specie, conversazione in *chat* su Facebook composta unicamente da iscritti ad uno stesso sindacato.

La Suprema Corte ritiene infondato tale motivo, in quanto nel caso specifico non sussiste una tale esigenza di protezione di un commento offensivo nei confronti della società datrice di lavoro diffuso su Facebook, proprio perché il mezzo utilizzato determina la circolazione del messaggio tra un gruppo indeterminato di persone e dunque integra gli estremi della diffamazione e costituisce giusta causa di recesso, siccome idonea a ledere il vincolo fiducia-

rio nel rapporto lavorativo.

Gli Ermellini ritengono altresì infondato il motivo addotto dal lavoratore che non si sarebbe trattato di insubordinazione ma di un alterco. La Corte ribadisce che la nozione di insubordinazione viene intesa in senso ampio, e che non può essere limitata al rifiuto del lavoratore di adempiere alle disposizioni dei superiori ma implica necessariamente anche qualsiasi altro comportamento atto a pregiudicare l'esecuzione ed il corretto svolgimento di dette disposizioni nel quadro della organizzazione aziendale. Nel caso in esame, risulta infondato anche l'ultimo motivo del ricorso del lavoratore, ovvero l'accertamento del grave nocumento alla società datrice derivante dalla condotta del lavoratore.

Infatti, la necessità di un tale accertamento non ricorre, quando l'elemento del "grave nocumento morale o materiale" sia già tipizzato dall'autonomia collettiva in alcune condotte come "la grave insubordinazione ai superiori".

Viene pertanto confermato il licenziamento per giusta causa del lavoratore.

ARGOMENTO

Rifiuto di eseguire una prestazione lavorativa: quando l'inadempimento è legittimo

Come noto, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, il nostro ordinamento dispone che *"L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"*.

Per cui qualora il datore di lavoro violi l'obbligo di sicurezza sopra rappresentato in senso lato, il rifiuto del lavoratore a non eseguire la prestazione risulta del tutto legittimo, potendo il prestatore eccepire l'altrui inadempimento *ex art.* 1460 c.c..

Nel caso di specie una società di trasporti ricorre in Cassazione in quanto nei primi due gradi di giudizio la sanzione disciplinare di tre giorni di sospensione, commi-

nata a due lavoratori per essersi rifiutati di condurre un treno adibito a trasporto merci con modulo ad equipaggio misto (mancanza a bordo di un secondo macchinista o agente abilitato alla guida), non rappresentava a detta della stessa un caso di legittimo inadempimento contrattuale.

La Cassazione, nel respingere il ricorso, conferma la decisione dei giudici del merito che correttamente erano giunti alla pronuncia di annullamento della sanzione disciplinare in quanto l'obbligo di garantire la sicurezza al fine di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori è posto esclusivamente a carico del datore di lavoro, ed è quest'ultimo che deve dimostrare di aver rispettato le norme in materia in relazione all'attività svolta ed alle speci-

Cass., sez. Lavoro,
15 ottobre 2021, n. 28353

AUTORE
CLARISSA MURATORI
Consulente del Lavoro in Milano



ficità e peculiarità ad essa connesse. Non solo, sempre in riferimento al caso in esame, bene avevano fatto i due lavoratori a rifiutarsi di porre in essere la prestazione in quanto l'equipaggio misto prevede la presenza sì di un Tecnico Polifunzionale Cargo che però è abilitato soltanto ad assicurare l'arresto e l'immobilizzo del treno, ma non a condurre il convoglio alla stazione più vicina o comunque su un tratto della linea ferroviaria dove, per le possibili vie di accesso, sia realizzabile un'adeguata assistenza medica in caso ad esempio di un malore del macchinista.

A ciò si aggiunga anche l'aspetto penale. A tal proposito sia il Ccnl applicato, Attività Ferroviarie 16 aprile 2003, art. 51, lettera h) che l'ordinamento penale, articolo 40, co. 2,

affermano due principi di assoluta rilevanza. Il primo stabilendo che quand'anche l'ordine ad eseguire una prestazione sia rinnovato per iscritto il lavoratore *“non deve comunque”* eseguirlo *“quando la sua esecuzione possa comportare la violazione di norme penalmente sanzionate”*.

Il codice penale affermando che *“non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo”*.

In linea quindi con l'orientamento giurisprudenziale in materia, la Cassazione ha pertanto ribadito l'imprescindibile attenzione al tema della sicurezza ed alle conseguenze che possono derivarne ad entrambe le parti, datore di lavoro e prestatore, qualora si violino le norme all'uopo stabilite.

ARGOMENTO

La deprivatione delle mansioni comporta il diritto al risarcimento del danno patrimoniale e professionale

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 31182 del 2 novembre 2021, si è espressa in merito alla risarcibilità del danno costituito dalla deprivatione delle mansioni assegnate al dipendente, in violazione dell'art. 2013 c.c..

In particolare, i fatti di causa hanno visto il Tribunale di Roma accogliere parzialmente le domande proposte da un lavoratore, il quale chiedeva la condanna del proprio datore di lavoro al risarcimento del danno alla professionalità risentito per effetto della totale deprivatione delle mansioni assegnate, tale da determinare *“un grave pregiudizio alla libera esplicazione della personalità in ambito lavorativo”*, arrecando al lavoratore *“una notevole riduzione delle chance di crescita professionale”*.

La pronuncia del Tribunale veniva riformata dalla Corte distrettuale che rigettava integralmente la domanda del lavoratore. Quest'ultimo ricorreva in Cassazione per la tutela del proprio diritto al risarcimento del danno.

La Corte di Cassazione, nelle sue rilevazioni, stigmatizza gli approdi ai quali è giunta la Corte di merito: in particolare, a dire dei

giudici di legittimità, nel secondo grado di giudizio si sarebbe omesso l'esame di fatti decisivi, *“tralasciando di considerare gli esiti del pregresso contenzioso”* – inerente al periodo lavorativo svolto alle dipendenze del proprio datore di lavoro anteriormente al distacco disposto in seguito ed oggetto del giudizio in esame – *“alla stregua dei quali era emerso, con statuizione coperta dal giudicato, che il ricorrente era stato non solo oggetto di demansionamento, ma totalmente privato della attribuzione di qualsivoglia attività di lavoro”*. Inoltre, si sarebbe tralasciato di considerare che *“il comportamento si inseriva in una lunga e manifesta gestione illecita del rapporto di lavoro la cui prosecuzione costituiva oggetto di accertamento nel presente giudizio”*, rimarcando chiaramente *“la sostanziale situazione di inerzia lavorativa nella quale era stato collocato il ricorrente”*.

Al riguardo, la Cassazione rammenta che secondo l'art. 2103 c.c., comma 1 – nella versione di testo anteriore alle modifiche di cui al D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 – *“il prestatore di lavoro deve essere adibito alle*

Cass., sez. Lavoro,
2 novembre 2021, n. 31182

AUTORE
ANDREA DI NINO
Consulente del Lavoro in Milano



mansioni per le quali è stato assunto [...] ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte". Tale norma è violata, avuto riguardo alla libertà ed alla dignità del lavoratore nei luoghi in cui presta la sua attività ed al sistema di tutela del suo bagaglio professionale, quando il dipendente venga assegnato a mansioni inferiori.

Viene osservato dai giudici che la presente costituisce una *"protezione tradizionalmente intesa come di contenuto inderogabile, rispetto alla quale l'art. 2103 c.c., comma 2, sancisce la nullità di ogni patto contrario. L'assegnazione a mansioni inferiori rappresenta poi fatto potenzialmente idoneo a produrre una pluralità di conseguenze dannose, sia di natura patrimoniale che di natura non patrimoniale"*.

Sul punto, la Suprema Corte considera come l'inadempimento datoriale possa comportare *"un danno da perdita della professionalità di contenuto patrimoniale che può consistere sia nell'impoverimento della capacità professionale del lavoratore e nella mancata acquisizione di un maggior saper fare, sia nel pregiudizio subito per la perdita di chance, ossia di ulteriori possibilità di guadagno o di ulteriori potenzialità occupazionali"*.

Invero, la violazione dell'art. 2103 c.c. può pregiudicare *"quel complesso di capacità e di attitudini definibile con il termine professionalità, che è di certo bene economicamente valutabile, posto che esso rappresenta uno dei principali parametri per la determinazione del valore di un dipendente sul mercato del lavoro"*. La modifica *in peius* delle mansioni, nell'ottica dei giudici, è inoltre potenzialmente idonea a determinare un pregiudizio a beni di natura immateriale, anche ulteriori rispetto alla mera salute: nella disciplina del rapporto di lavoro, infatti, numerose disposizioni assicurano una tutela rafforzata del lavoratore, con il riconoscimento di diritti oggetto di tutela costituzionale, *"con la configurabilità di un danno non patrimoniale risarcibile ogni qual volta vengano violati, superando il confine dei sa-*

crifici tollerabili, diritti della persona del lavoratore oggetto di peculiare tutela al più alto livello delle fonti".

Nella pronuncia della Cassazione viene dunque affermato che la negazione o l'impedimento allo svolgimento delle mansioni, al pari del demansionamento professionale comportano la lesione del diritto fondamentale alla libera esplicazione della personalità del lavoratore anche nel luogo di lavoro, determinando un pregiudizio che incide sulla vita professionale e di relazione dell'interessato. Tale lesione assume una *"indubbia dimensione patrimoniale"*, la quale rende il pregiudizio medesimo *"susceptibile di risarcimento e di valutazione anche in via equitativa"*.

Se, infatti, l'art. 2103 c.c., nella formulazione *pro tempore* vigente, riconosce esplicitamente il diritto del lavoratore a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto ovvero equivalenti alle ultime effettivamente svolte, deve ritenersi sussistente il conseguente diritto del lavoratore a *"non essere lasciato in condizioni di forzata inattività e senza assegnazione di compiti, ancorché in mancanza di conseguenze sulla retribuzione; in capo al lavoratore sussiste, dunque, non solo il dovere ma anche il diritto all'esecuzione della propria prestazione lavorativa – cui il datore di lavoro ha il correlato obbligo di adibirlo – costituendo il lavoro non solo un strumento di guadagno, ma anche una modalità di esplicazione del valore professionale e della dignità di ciascun cittadino"*.

Nel cassare, dunque, la pronuncia della Corte di Appello, i giudici della Cassazione evidenziano che, pur in assenza di un intento persecutorio, il comportamento del datore di lavoro che lasci in condizione di inattività il dipendente costituisce una violazione dell'art. 2103 c.c., oltre a ledere il diritto al lavoro, inteso quale *"mezzo di estrinsecazione della personalità di ciascun cittadino, nonché della professionalità del dipendente"*.

Lavoro Diritti Europa

Rivista nuova di Diritto del Lavoro

PUBBLICATA CON IL SOSTEGNO ANCHE DELL'ORDINE

Con altrettanto piacere comunichiamo che il numero 2/2021 di LDE ha registrato oltre 97mila accessi (114.446 il numero antecedente); dati rilevati da Google Analytics.

LDE ha ottenuto la classificazione ANVUR come Rivista Scientifica dell'Area 12.

La Rivista si propone di affrontare i temi più attuali del diritto del lavoro, alla luce della Dottrina e della Giurisprudenza più recenti, con l'obiettivo di creare uno strumento di riflessione e di approfondimento sulle questioni più rilevanti.

Al fine di facilitare l'accesso alla più ampia platea di destinatari LDE viene concepita come strumento agile, in formato elettronico e ad accesso libero e gratuito, in modo da rimuovere qualunque ostacolo, anche minimo, per chi abbia interesse a leggere i saggi, le note a sentenza e gli altri contenuti che essa presenterà.

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

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

facebook

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

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

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

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

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

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

Auguriamo a tutti buona lettura.

COME COLLABORARE CON LAVORO DIRITTI EUROPA

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

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

[Iscriviti alla Newsletter](#)

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

► Per leggere l'Indice della Rivista clicca [qui](#). ◀