

Sintesi

Rassegna di giurisprudenza e di dottrina

n. 1

SOMMARIO

- IL PUNTO - PAG. 2
- **GLI ORIENTAMENTI DEL CSR**
- ORIENTAMENTO N. 1: LA STABILIZZAZIONE DELLE COLLABORAZIONI - PAG. 3
- **DOTTRINA**
- CHIAMALE, SE VUOI, SEMPLIFICAZIONI DI ANDREA ASNAGHI E MARIAGRAZIA DI NUNZIO - PAG. 9
- LA NUOVA DISCIPLINA DEI CONTROLLI A DISTANZA SUI LAVORATORI DI LUCA BONATI E GIUSEPPE MASTALLI - PAG. 13
- LA CONVALIDA DELLE DIMISSIONI DI VALENTINA FONTANA E STEFANO LUNGHI - PAG. 16
- SEMPLIFICAZIONI E RIDUZIONE DEL COSTO DEL LAVORO O COMPLICAZIONI E INCREMENTI? DI STELLA CRIMI E FRANCESCA BRAVI - PAG. 20
- LA SEMPLIFICAZIONE E LE NORME SUL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DI PAOLO REJA - PAG. 23
- IL LIBRO UNICO DEL LAVORO E LA SEMPLIFICAZIONE DI GIANLUCA BELLONI E PAOLO LAVAGNA - PAG. 27
- LE SEMPLIFICAZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO DI MARCO CASSINI E ANDREA ASNAGHI - PAG. 30
- LA MODIFICA DELL'APPARATO SANZIONATORIO NEL DECRETO SEMPLIFICAZIONI DI BRUNELLO BARONTINI - PAG. 34
- UNA PROPOSTA DI SEMPLIFICAZIONE: NORME ED ADEMPIMENTI INAIL DI DANIELA STOCHINO E ANDREA ASNAGHI - PAG. 38
- **SENTENZE**
- DEMANSIONAMENTO DEL LAVORATORE: VALUTAZIONE EQUITATIVA DEL DANNO DA PARTE DEL GIUDICE DI LUCIANA MARI - PAG. 42
- CRITICITÀ NEL CALCOLO DEL PERIODO DI COMPORTO E LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO DI LAURA POZZI - PAG. 42
- COLLABORATORI: OBBLIGO DI GARANZIA DI UN AMBIENTE DI LAVORO SALUBRE ANCHE PRIMA DEL JOBS ACT DI LUCA DI SEVO - PAG. 43
- ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE: LA PARTECIPAZIONE ALL'UTILE SI CALCOLA SUL REDDITO NETTO DELL'ASSOCIANTE, NON SUL LORDO DI RICCARDO BELLOCCHIO - PAG. 44
- LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA: LA VALUTAZIONE DEL GIUDICE È INDIPENDENTE DALLE CLASSIFICAZIONI DEL CCNL DI MASSIMO MELGRATI - PAG. 45
- INOSSERVANZA DEL GENERICO OBBLIGO DI APPLICAZIONE DELLE MISURE DI SICUREZZA: L'ONERE DELLA PROVA DELLA MALATTIA PROFESSIONALE SPETTA AL DATORE DI LAVORO DI ROBERTO MONTELATI - PAG. 46
- LAVORATORE SORPRESO A FUMARE UNO SPINELLO IN ORARIO DI LAVORO: IL LICENZIAMENTO È LEGITTIMO DI SILVANA PAGELLA - PAG. 47
- NOZIONE DI "GIUSTA CAUSA": CLAUSOLA GENERALE CHE NECESSITA DI SPECIFICAZIONE IN SEDE INTERPRETATIVA DI LUCIANA MARI - PAG. 47
- GUARDIE GIURATE: L'ATTIVITÀ DISCONTINUA DEVE ESSERE PROVATA DAL DATORE DI PATRIZIA MASI - PAG. 48
- CESSAZIONE RAMO D'AZIENDA E RICONOSCIMENTO DEL DEMANSIONAMENTO DI STEFANO GUGLIELMI - PAG. 49
- COLLOCAZIONE DEI LAVORATORI IN CIGS: I CRITERI DI SCELTA DEVONO ESSERE SPECIFICI E DETERMINATI DI BARBARA BRUSASCA - PAG. 50
- DEMANSIONAMENTO: JOBS ACT E NUOVI ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI DI SABRINA PAGANI - PAG. 51

Direttore Responsabile

POTITO DI NUNZIO

Redattore Capo

D. MORENA MASSAINI

Redazione

ANDREA ASNAGHI
RICCARDO BELLOCCHIO
STELLA CRIMI
ALESSANDRO PROIA

Progetto e realizzazione grafica

ELENA DIZIONE

Sede: Via Aurispa 7, 20121 - Milano.
Tel. 0258308188

www.consulentidellavoro.mi.it

Editore: Consiglio Provinciale dei Consulenti
del Lavoro di Milano. Via Aurispa, 7, 20121
- Milano Tel. 0258308188 - Fax. 0258310605
info@consulentidellavoro.mi.it

PEC ordine.milano@consulentidellavoropec.it

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

Gilberto Asnaghi, Fabio Bonato,
Maurizio Borsa, Barbara Brusasca,
Gianfranco Curci, Stefano Guglielmi,
Angela Lavazza, Luciana Mari,
Patrizia Masi, Morena Domenica
Massaini, Massimo Melgrati,
Erika Montelatici, Roberto Montelatici,
Sabrina Pagani, Silvana Pagella,
Fabio Pappalardo, Lalla Pollacchini
Pagani, Laura Pozzi, Antonella Rosati

Sezione Semplificazione normativa: Coordinatore Andrea Asnaghi

Anna Adamo, Brunello Barontini,
Gianluca Belloni, Luca Bonati,
Marco Cassini, Alberta Clerici,
Gabriele Correr, Mariagrazia di Nunzio,
Valentina Fontana, Alessandro Graziano,
Paolo Lavagna, Stefano Lunghi,
Mario Massimo D'Azeglio,
Giuseppe Mastalli, Elena Reja,
Paolo Reja, Daniela Stochino

Sezione Formazione e aggiornamento professionale: Coordinatrice Stella Crimi

Gabriele Badi, Francesca Bravi,
Samantha Calanna, Simone Colombo,
Alessandro Cornaggia, Aldo Croci,
Isabella Di Molfetta, Donatella Gerosa,
Caterina Matarca, Luca Paone,
Roberto Picci, Isabella Prati,
Alessandro Proia, Alessandro Ruso,
Maria Grazia Silvestri,
Marianna Tissino, Enrico Vannicola

IL PUNTO

Grande riscontro sta avendo l'attività di **certificazione dei contratti e di conciliazione** delle controversie di lavoro intrapresa dal nostro Consiglio dell'Ordine. Grazie alla collaborazione, volontaria e gratuita, di tutti i commissari certificatori **il nostro Ordine sta offrendo ai colleghi** della provincia di Milano un servizio eccellente e di assoluta qualità.

Al fine di mantenere sempre alta la professionalità dei colleghi, il 25 gennaio è partito **il corso di formazione per i commissari certificatori**. Evidenziamo con piacere che la nostra attività formativa è stata condivisa dalla Direzione Territoriale del Lavoro e dalla Direzione Interregionale del Lavoro di Milano, tanto da prevedere la partecipazione al corso anche dei funzionari addetti alla certificazione e conciliazione della DTL e appartenenti sia alla DTL che all'Inps e all'Inail. Al corso hanno aderito anche molti commissari delle altre province lombarde. D'altra parte le commissioni svolgono le medesime funzioni ed hanno gli stessi poteri, pertanto una formazione omogenea e un periodico confronto non può che arricchire tutti e armonizzare i comportamenti. Nell'ultima pagina della rivista pubblichiamo il percorso formativo.

Da questo mese il Centro Studi mette a disposizione dei colleghi i propri "Orientamenti". Pubblichiamo l'**Orientamento n. 1** in materia di **stabilizzazioni delle collaborazioni** e delle partite iva. Si tratta di riflessioni su argomenti specifici della nostra materia che sono dubbi e ancora privi di chiarificazioni amministrative e giurisprudenziali. Riflessioni che seguono percorsi logico-giuridici che potrebbero risultare anche diversi da quelli elaborati da altri soggetti, istituzionali e non, ma con i quali ci piace confrontarci per aprire un sereno confronto.

In questo numero di Sintesi, la Sezione Semplificazione normativa del Centro Studi e Ricerche, ha commentato, sezionandolo, **il decreto legislativo "semplificazioni"**. Davvero un sentito ringraziamento a tutti i colleghi del CSR e a tutti coloro che a vario titolo partecipano alle attività dell'Ordine di Milano.

BUON 2016

Gli Orientamenti del Centro Studi

ORIENTAMENTO N. 1/2016

La stabilizzazione delle collaborazioni

Con il nuovo anno è definitivamente entrato in vigore l'art. 54 del Dlgs 81/2015 sulla stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita iva. Benchè il decreto sia stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 24 giugno 2015, ed entrato in vigore il giorno successivo, la procedura di stabilizzazione decorre dal 1° gennaio 2016. In attesa delle eventuali definizioni della prassi ministeriale, si analizza la normativa alla luce del dato letterale, evidenziando gli aspetti critici dell'applicazione normativa ed offrendo spunti interpretativi.

Finalità e decorrenza della norma

Lo stesso legislatore pone come obiettivo il fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo stabilendo fin da subito l'ambito di applicazione della norma. In continuità con quanto affermato nell'art. 1 del Dlgs in commento (il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro), il legislatore pone una possibilità ai datori di lavoro e ai lavoratori di abbandonare lo

schema contrattuale del "passato" per aderire, attraverso una procedura definita, alla forma comune del rapporto di lavoro entrata in vigore con la legge delegata, nel tentativo di arginare il più possibile lo svolgimento di prestazioni di lavoro che non abbiano le tutele e le caratteristiche di un rapporto subordinato.

La stabilizzazione, per essere valida agli effetti di legge, deve attuarsi a partire dal 1° gennaio 2016, non acquisendo significanza in tal senso assunzioni e/o accordi intervenuti in data antecedente; la norma non pare individuare limiti temporali, ovvero non è indicata alcuna data entro cui la stabilizzazione debba essere attuata per essere valida, sottostando solamente alle regole che il rapporto stabilizzato non sia stato oggetto di rilievi ispettivi.

Ambito di applicazione

La stabilizzazione si attua con riguardo ai datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo
La prima considerazione che si incontra →

per definire l'ambito di applicazione della norma è compresa nella definizione di datori di lavoro privati. In questa locuzione, infatti, sono ricompresi, in senso ampio e comprensivo, tutti coloro che possono essere parte di un contratto di lavoro: non solo le imprese ma anche le associazioni, profit e non profit, i liberi professionisti e le persone fisiche, i condomini e tutti i soggetti del settore privato, con l'unica eccezione dei datori di lavoro a cui si applica la disciplina del lavoro pubblico. Restano esclusi anche gli enti pubblici non economici che ai sensi della legge 165/2001 rientrano tra i soggetti pubblici. Inoltre sono ricompresi sia i datori di lavoro imprenditori che non imprenditori (come le organizzazioni di tendenza)

In linea generale, proprio a sottolineare l'ampiezza della norma, anche un datore di lavoro privato che abbia alle proprie dipendenze un lavoratore, con cui abbia stipulato un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, per esempio, per le pulizie, o il mantenimento del giardino, o la conduzione della casa potrebbe, in presenza delle altre condizioni che ora illustreremo, aderire alla stabilizzazione.

In secondo luogo questi datori di lavoro devono procedere all'assunzione con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. In tale locuzione si comprende sicuramente tutto quello che viene definito come contratto ordinario di lavoro, tra cui si possono annoverare: il contratto a tempo pieno, il contratto part time, il contratto di apprendistato (purché con qualche cautela legata alla situazione di fatto: in particolare deve sussistere una reale esigenza formativa, cosa che appare difficilmente attuabile in caso di apprendistato concernente prestazioni di una certa caratura professionale rese per lungo periodo).

Non si possono certo assimilare a contratti di lavoro, benché espressamente disciplinati

nella Disciplina organica dei contratti di lavoro del Dlgs 81/2015 quello intermittente disciplinato dall'art. 13 del Dlgs in esame né il lavoro accessorio, Titolo V dello stesso decreto, in quanto espressamente non previsto come tipologia contrattuale "stabile".

Si ritiene invece che possano rientrare tra la categoria di contratto le normative speciali dei rapporti di lavoro quali, il lavoro sportivo, quello dei detenuti quello nautico, e quello di portierato, poiché la dottrina appare abbastanza conforme nel ricondurli all'interno delle prestazioni di lavoro subordinato.

Non appare possibile far rientrare, al contrario, nella categoria dei contratti "stabilizzanti" il rapporto di lavoro somministrato in quanto, benché espressamente previsto come lavoro a tempo indeterminato, evidenzia una struttura di contratto triangolare (agenzia di somministrazione, lavoratore e utilizzatore); la norma, infatti, nei passaggi più salienti sembra privilegiare il rapporto diretto tra lavoratore e datore di lavoro (ex-committente) usando sempre e solo la dicitura "datore di lavoro".

Per quanto riguarda il rapporto di lavoro part time ci si chiede se sia possibile desumere una durata minima del tempo di lavoro da offrire al lavoratore. La norma non lo specifica e si può quindi presumere che non sia possibile, a meno di un intervento regolatorio da parte del Ministero del lavoro, affermare che non si possa stabilizzare un rapporto anche per poche ore alla settimana. Tuttavia, in riferimento a recenti soluzioni orientative (si pensi, ad esempio, agli obblighi conseguenti alla regolarizzazione di lavoro nero) appare verosimile che la prassi si orienti nel senso di stabilire un limite minimo temporale, che nel passato è stato fissato in almeno il 50% dell'orario contrattuale. Si può anche ipotizzare che un limite all'esiguità della prestazione di lavoro potrebbe essere recuperato nelle ➤

prescrizioni minime contenute nei contratti collettivi di lavoro che saranno applicati ai lavoratori stabilizzanti.

Non appare infine necessario che ai fini della stabilizzazione il lavoro subordinato ad essa conseguente abbia una qualche continuità con la precedente collaborazione, apparendo del tutto possibile che lo stesso possa realizzarsi (purché con il medesimo datore di lavoro, ex committente) in sedi, mansioni e modalità del tutto differenti. Al riguardo si noti che al lavoratore è lasciata ampia libertà di scelta, nel senso che la stabilizzazione è possibile solo conseguendo la piena adesione del lavoratore sia all'accettazione dell'offerta di lavoro subordinato che alla chiusura - concordata - di precedenti rivendicazioni sulla qualificazione del rapporto, sicché il lavoratore che non concordasse sull'una o sull'altra delle offerte (o sulla combinazione delle due) avrebbe la strada libera per ogni azione a tutela dei propri diritti, senza alcuna possibilità del datore di lavoro di stabilizzare senza il pieno consenso del lavoratore, recepito in sede protetta e quindi con accertamento della volontà e coscienza dello stesso.

In secondo luogo la norma delinea un'ulteriore condizione per poter accedere alla "stabilizzazione". Occorre che le parti del nuovo contratto di lavoro subordinato abbiano già stipulato contratti di lavoro di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto oppure che possano stabilizzarsi prestazioni da parte di soggetti titolari di partita IVA, con cui, appunto, si siano intrattenuti rapporti di lavoro autonomo.

Due sono gli elementi che emergono. In riferimento a quale tipologia di rapporto precedente deve essere stato intrattenuto dalle parti, il legislatore prefigura "contratti" per i collaboratori coordinati e continuativi e semplici "rapporti di lavoro" con i titolari di partita Iva. Sembrerebbe, da una prima lettura della norma che tutte quelle situa-

zioni di fatto che si sono protratte nel tempo, anche attraverso lo svolgimento di prestazioni con modalità autonoma, ma senza l'attivazione di un vero e proprio contratto di lavoro non possano essere oggetto di stabilizzazione. Quantomeno, è da ritenersi che, al contrario di una emersione di rapporti in nero, la norma in commento privilegia situazioni "in chiaro", con presenza di un contratto stipulato in forma scritta (anche ai sensi dell'art. 61 Dlgs 276/2003 ora abrogato) o di fatti certi e documentati (ad esempio una fatturazione ricorrente) indici concreti di un rapporto continuativo, a cui possa conseguire una stabilizzazione del rapporto stesso con l'offerta di un rapporto di lavoro ordinario.

In secondo luogo, la norma cita esclusivamente rapporti a partita iva e contratti di lavoro coordinato e continuativo, anche a progetto, che possono essere oggetto di stabilizzazione escludendo, pertanto, tutti gli altri rapporti, anche atipici, che non rientrano nello schema contrattuale delineato dagli artt. da 61 a 69/bis del Dlgs 276/2003, (ora abrogati). Potranno in ogni caso essere oggetto di stabilizzazione anche tutti quei rapporti che, pur non avendo bisogno di un progetto così come disciplinato dalla norma precedente, possano ricondursi ad un rapporto coordinato e continuativo.

Dalla lettura della norma il termine "già parti di contratti" può dar luogo a differenti interpretazioni. Secondo una prima ipotesi, il termine stabilizzazione fa riferimento a qualcosa in essere, che diviene appunto stabilizzato; sarebbe quindi necessario che vi sia un rapporto in corso all'epoca della stabilizzazione. A favore di questa interpretazione vi è l'osservazione che al contrario anche rapporti cessati da anni potrebbe applicarsi in via teorica la stabilizzazione (essi però potrebbero essersi conclusi senza tutte le caratteristiche previste dalla norma, ad es. senza una conciliazione "in sede pro- →

tetta”). Ciò estenderebbe molto le ipotesi di sanatoria, probabilmente al di là delle intenzioni della norma stessa, che pare congegnata allo scopo di offrire una “via di uscita” alle collaborazioni messe in posizione critica dall’entrata in vigore delle nuove regole applicabili dal gennaio 2016.

Una diversa lettura privilegierebbe invece il termine “già”, nel senso che non occorre che il rapporto di lavoro “stabilizzando” sia ancora in essere al momento della stabilizzazione per potervi accedere; questa tesi, inoltre, avrebbe una lettura teleologica, nel senso di seguire la finalità della norma (la mera promozione di rapporti subordinati a tempo indeterminato). In ogni caso, poiché la stabilizzazione ha soprattutto l’effetto dell’estinzione degli illeciti amministrativi, si ritiene che il contratto da stabilizzare debba in ogni caso essere collocato all’interno della prescrizione prevista per gli illeciti, avendo poco senso una stabilizzazione, così siffatta, qualora gli illeciti non fossero più eccepibili.

La stabilizzazione: condizioni, limiti ed effetti

La stabilizzazione è possibile solo al ricorrere (art. 54 co. 1) di due precise ed ineludibili condizioni, oltre alla già esaminata assunzione a tempo indeterminato:

1. la sottoscrizione di “atti di conciliazione, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del progresso rapporto di lavoro”;
2. l’impegno del datore di lavoro a non recedere dal contratto nei dodici mesi successivi alla sua instaurazione, salvo che per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Riguardo al primo punto, l’accordo transattivo fra le Parti deve essere necessariamente formalizzato in uno degli ambiti

previsti dall’art. 2113 cod. civ. o avanti una Commissione di Certificazione, senza alcuna valenza di un accordo privato, nemmeno qualora non impugnato nei termini di decadenza previsti dallo stesso art. 2113; parimenti si ritiene necessaria l’individuazione di una sede competente e formalmente ineccepibile, onde evitare che un eventuale vizio in merito possa avere effetti negativi su tutta la stabilizzazione.

Rispetto al contenuto dell’accordo, la norma prevede espressamente il realizzarsi di una “transazione”, la quale comporta, nel significato più proprio, una reciproca concessione per chiudere o prevenire una lite. Pare quindi che per poter considerare valida la stabilizzazione, l’accordo dovrà evidenziare lo “scambio” (che può anche essere di natura non economica e/o limitarsi semplicemente allo scambio “rinuncia alle pretese/nuovo contratto di lavoro”) che le Parti hanno inteso realizzare nel pervenire alla soluzione conciliativa.

La transazione dovrà riguardare tutte le possibili rivendicazioni “connesse al precedente diverso inquadramento contrattuale”, si ritiene compreso il c.d. “danno contributivo”. A questo riguardo, rispetto alla possibile condizione-limite prevista nello scambio “rinuncia alle pretese/nuovo contratto di lavoro”, le Parti potrebbero includere nella transazione pendenze non direttamente inerenti la qualificazione del rapporto. In questa particolare ipotesi, sembra che la sola condizione minima non possa ritenersi sufficiente alla validità transattiva della conciliazione, occorrendo anche l’erogazione di una somma di denaro liberamente concordata tra le Parti. Appare, comunque, necessario che le somme eventualmente erogate in sede di transazione debbano seguire il trattamento fiscale e previdenziale conseguente al precedente, ancorchè definito, rapporto contrattuale. →

Appare altresì possibile che le Parti, nel concordare fra di loro le condizioni tutte necessarie alla stabilizzazione (con una sorta di pre-accordo), possano far precedere l'assunzione alla conciliazione vera e propria, in tal caso, tuttavia, assumendosi il rischio di un'invalidità della stabilizzazione qualora in seguito, per i più diversi motivi, la conciliazione non venisse formalizzata in sede protetta. Si consiglia comunque di specificare, nel contratto di assunzione, che l'assunzione stessa viene effettuata ai sensi e per gli effetti della stabilizzazione prevista dal D.Lgs. 81/2015 e che la conciliazione è condizione essenziale per la validità del contratto.

2. L'altra condizione indispensabile per la validità della stabilizzazione è l'impegno del neo-datore di lavoro a non recedere dal contratto nei dodici mesi successivi alla sua instaurazione, salvo il ricorrere di ipotesi di giusta causa o giustificato motivo soggettivo. Formalmente appare necessario che tale condizione sia espressa negli accordi conseguenti alla stabilizzazione con un impegno formale; si ritiene importante tuttavia privilegiare il dato sostanziale rispetto a quello formale.

È pertanto possibile ipotizzare che se entro i dodici mesi successivi all'assunzione avvenisse una cessazione formalmente consensuale ma di fatto incentivata dal datore di lavoro sia possibile mettere in dubbio l'efficacia della stabilizzazione; parimenti deve ritenersi messa in discussione una stabilizzazione a cui seguisse una cessazione del rapporto dipendente da qualsiasi motivazione di recesso da parte del datore di lavoro di fatto diversa dalla giusta causa o dal giustificato motivo soggettivo.

Nel rispetto delle predette condizioni, già produttive di conseguenze ben determinate fra le Parti, vi è un ulteriore ed importante effetto della stabilizzazione, previsto al comma 2 dell'art. 54, consistente nella "estinzio-

ne degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro".

Si tratta, in sostanza di una sorta di sanatoria impropria, per quanto estremamente mirata: essa è infatti connessa alla sola chiusura degli aspetti connessi alla qualificazione (errata o meno che fosse) del rapporto di lavoro precedente, restando pertanto elevabile qualsiasi differente ripresa o sanzione nei confronti di aspetti diversi legati alla gestione del rapporto. Sarebbe pertanto riprendibile anche dopo la stabilizzazione, tanto per esemplificare, un errore o una violazione riguardanti il trattamento fiscale o previdenziale di determinati elementi o il ritardo nelle comunicazioni obbligatorie.

La sanatoria, inoltre - ancorchè attivata secondo i criteri e le condizioni previste dalla norma - non produce i predetti effetti estintivi per "illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente all'assunzione" ex stabilizzazione.

La dizione può prestare il fianco a interpretazioni equivoche. A rigore, infatti, l'illecito potrebbe definirsi "accertato" solo nella data in cui il provvedimento viene redatto e notificato alla parte, non certo come esito del mero accesso ispettivo, momento di inizio dei rilievi solo all'esito dei quali si perviene all'atto di accertamento, in particolare nel caso di diversa qualificazione del rapporto.

Tuttavia, il significato più autentico dell'espressione normativa sembra essere quello che solo una opzione davvero volontaria e spontanea possa dare efficacia alla procedura di stabilizzazione, mentre tale non dovrebbe considerarsi quella attuata "sull'impulso" di un'azione ispettiva già iniziata. A sostegno di questa interpretazione, si consideri inoltre che non è possibile ipotizzare il caso contrario: infatti ad accessi ispettivi successivi all'assunzione in stabilizzazione sarebbe preclusa in radice qualsiasi possibilità →

di accertamento dell'illecito relativo alla diversa qualificazione del rapporto, pertanto l'espressione risulterebbe del tutto pleonastica. Infine, ampliando l'interpretazione della controversa lettera normativa, in linea teorica sarebbe possibile prevedere anche la stabilizzazione di un contratto al quale in fase ispettiva (quantunque in corso all'atto della stabilizzazione) non venissero poi mossi rilievi nel verbale conclusivo (quindi, non accertato). Pare infatti potersi affermare che la stabilizzazione sia un'opzione "aperta", nel rispetto delle condizioni e delle caratteristiche sopra esaminate, e pertanto non sia preclusa – ancorchè di minore interesse – nei confronti di un contratto di collaborazione del tutto regolare, magari anche certificato.

Assunzioni ex stabilizzazione e agevolazioni

Infine nel silenzio della prassi, è da accogliere in pieno l'analisi (parere n. 3 del 25 novembre 2015) della Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, secondo la quale per le assunzioni correlate alla stabilizzazione possono applicarsi le agevolazioni contributive previste dalla L. di Stabilità 2016 per assunzioni a tempo indeterminato, ovvero l'esonero dal versamento del 40 % dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (con esclusione dei premi dovuti all'Inail) nel limite massimo di un importo pari a 3.250 euro di esonero contributivo (su base annua).

Infatti, una delle condizioni impeditive alla fruizione delle agevolazioni contributive – che potrebbe ritenersi ipoteticamente applicabile alle assunzioni conseguenti alla stabilizzazione – è il verificarsi di un'assunzione non "spontanea" ma conseguente ad

un obbligo di legge o contrattuale (art. 31 del d.lgs. n. 150/15). Tuttavia, la stabilizzazione prevista dall'art. 54, e quindi anche la assunzione ad essa conseguente, non possono assolutamente considerarsi un obbligo di legge, ma un vero e proprio procedimento volontario attivato dalle parti, che sono entrambe libere di aderirvi o meno: è solo successivamente a tale scelta che si attua l'assunzione, con le aggiuntive condizioni particolari determinate dalla legge.

Inoltre, a riconferma di quanto sopra espresso, vale osservare che la procedura di stabilizzazione non risulta una vera e propria "sanatoria", non essendo necessario che il rapporto precedente sia stato in qualche modo esercitato con modalità o forme contrattuali improprie o che si sia realizzato effettivamente un illecito; l'estinzione di eventuali illeciti collegati alla qualificazione precedente appare offerta come mera incentivazione, quale argomento che – insieme alla transazione – renda definitiva certezza alla scelta dell'assunzione, facendo "tabula rasa" di qualsivoglia azione o valutazione contraria successiva all'assunzione stessa.

Nella valenza di tali principi argomentativi, è appena il caso di sottolineare inoltre che tutte le altre possibili agevolazioni fiscali e/o contributive, sia cumulabili con detto esonero sia alternative ad esso, possono essere fruite nei confronti dei rapporti a tempo indeterminato attivati a seguito della stabilizzazione.

Ovviamente il requisito imprescindibile a tale fruizione è il rispetto di tutte le condizioni, oggettive e/o soggettive, previste dalla legge sia a livello generale che per il caso particolare di beneficio considerato.

Chiamale, se vuoi, semplificazioni

• ANDREA ASNAGHI E MARIAGRAZIA DI NUNZIO •
Consulenti del Lavoro in Paderno Dugnano e Milano

Capitolo atteso e lungamente annunciato del Jobs Act, è arrivato in porto anche il D. Lgs. 151/2015, meglio noto come “decreto semplificazioni”.

Abbiamo atteso un tempo, per così dire, di “raffreddamento” prima di commentarne i contenuti, volendo approfondire alcuni concetti ed attendere, per meglio capire, i primi previsti provvedimenti attuativi o le prime interpretazioni.

Entrambi, purtroppo, sono tuttora latitanti: ad oggi ancora non si riscontrano interpretazioni ufficiali di orientamento sul Jobs Act in generale ed i meglio informati raccontano che il blocco sarebbe causato da significative divergenze interpretative (primo sintomo di mancata reale semplificazione), ed anche i provvedimenti attuativi, alcuni già scaduti rispetto alle previsioni di legge, non sono ancora approdati in dirittura d'arrivo o sono appena pervenuti.

Premettendo che comprendiamo le difficoltà del legislatore a mettere mano radicalmente in una materia, quella del lavoro, davvero complicata, che interseca molteplici gestioni ed ambiti e che deve porre attenzione ad una serie di istanze e fattori politici, possiamo dire che la semplificazione ci ha decisamente deluso. Al di là di alcune piccole, ancorché utili, semplificazioni, potremmo dire con un vecchio adagio che “la montagna ha partorito il topolino”.

Leggendo il Decreto 151 si ha infatti la sensazione di uno “zibaldone” raccoglietico di interventi scollegati fra di loro, quasi che il legislatore incaricato avesse raschiato il fondo del barile per mettere in campo il maggior nume-

ro di interventi, ma senza grande fantasia, senza scomodare troppi status quo, e soprattutto senza che sia visibile - ad oggi - un progetto generale, un'idea sistematica; per non tacer del fatto che alcune questioni pratico-operative appaiono addirittura peggiorate.

Una via di mezzo fra il “vorrei ma non posso” e il “potrei ma non so come farlo” (a noi rimane solo il “non capisco ma mi adegua”).

Ma è un difetto che è possibile, ahinoi, riscontrare nel complesso della grande riforma del Jobs Act, per quanto caratterizzata da numerosissimi spunti importanti e positivi: tutta la materia lavoristica è pervasa da un senso di incompiutezza e di indefinibilità, che trova il proprio culmine nelle manovre di pseudo-semplificazione.

Prescindendo dal particolare, che verrà poi analizzato puntualmente, ci sembra importante sottolineare i due principali errori di natura metodologica:

- Se non si semplificano “a monte” (in modo organico e sistematico) la concezione e la gestione del rapporto di lavoro, a valle si possono solo individuare piccole e non significative manovre che non cambiano la qualità del lavoro degli operatori, o, al massimo, rischiano di fare un passo avanti e due passi indietro; quindi se una riforma non copre progettualmente tutto il possibile in modo organico, è come la classica coperta corta, che copre una parte lasciando scoperta l'altra.
- Ogni idea, anche quella tendenzialmente ottimale, per potersi dire veramente efficace, deve fare i conti con la propria attuazione pratica, altrimenti rischia di essere un'oc-

casione persa e di non portare beneficio ma maggior confusione o complicazione.

Detto in due parole, **il legislatore manca di sistematicità e di pragmatismo**; affermazione che probabilmente parrà ingenerosa ad un Esecutivo che su questi concetti ha investito, sicuramente credendoci, ma a cui si deve ricordare che non bastano le sole buone intenzioni (delle quali, come ricorda un vecchio adagio, è lastricata la via per l'Inferno).

Possiamo fare degli esempi, riferendoci alle "varie ed eventuali" (le disposizioni sparse) del decreto semplificazione, che qui analizzeremo brevemente.

Parzialmente apprezzabile risulta l'obbligo (previsto dall'art. 14 del Decreto in esame) **del deposito telematico dei contratti collettivi aziendali e territoriali presso la DTL** competente: qualora disposizioni di legge o contrattuali stabiliscano che la concessione di benefici contributivi o fiscali, o di altre agevolazioni, siano connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali o "di prossimità", tale concessione è condizionata al deposito telematico dei contratti presso la DTL competente, che le mette a disposizione, con le medesime modalità, alle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati.

Le finalità della nuova disposizione sono evidenti: prevedere l'utilizzo di modalità telematiche uniformi per il deposito di tali contrattazioni, anche allo scopo di incrementarne la stipula, e non ultimo monitorarne qualità e quantità sul territorio.

Tutti scopi sicuramente apprezzabili dagli operatori, ma con risoluzione ancora "al palo": in attesa che vengano impartite indicazioni ufficiali dal Ministero, alcune DTL, hanno iniziato a richiedere il deposito a mezzo PEC. Quindi ancora una volta una risoluzione "a macchia di leopardo" sul territorio che incide negativamente sugli scopi proposti e ci porta ad una riflessione aggiuntiva.

Il nostro legislatore si "innamora" sempre più frequentemente della parola "telemati-

co": sicuramente i mezzi di comunicazione e di gestione attuali permettono semplificazioni e sinergie, ma a patto che queste vengano bene organizzate; altrimenti, senza voler qui scomodare i numerosi ed autorevoli esempi letterari e cinematografici che ben lo hanno raffigurato, il telematico diventa la dannazione dell'umano.

Una disposizione, invece, davvero semplificativa (prevista all' art. 18) è **l'abrogazione dell'autorizzazione al lavoro estero**. Prima dell'entrata in vigore del decreto Semplificazioni, l'autorizzazione era rilasciata, a richiesta dei datori di lavoro, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, previo parere del Ministero degli affari esteri e previo nulla osta della Direzione interregionale del lavoro competente.

Ora vengono disposte in merito:

- l'abrogazione dell'articolo 1, comma 4, del decreto-legge n. 317 del 1987, il quale prevedeva che i lavoratori italiani che sono disponibili a svolgere attività all'estero dovevano iscriversi in apposita lista di collocamento tenuta dall'ufficio regionale del lavoro del luogo di residenza, che rilasciava il nulla osta all'assunzione;
- la modifica dell'articolo 2 del decreto-legge n. 3177/1987, il quale disciplinava l'accertamento compiuto dal Ministero degli affari esteri in ordine alle condizioni generali dei Paesi di destinazione e l'accertamento compiuto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali in ordine alle condizioni di lavoro.

La tutela del lavoratore è demandata al predetto rinnovato articolo 2, che individua le condizioni di lavoro da prevedere nel contratto di lavoro per l'estero, condizioni prima oggetto dell'accertamento da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali:

- a) un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dai Ccnl stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative per la categoria di appartenenza del lavora- ➔

tore, e, distintamente, l'entità delle prestazioni in denaro o in natura connesse con lo svolgimento all'estero del rapporto di lavoro;

b) la possibilità per i lavoratori di ottenere il trasferimento in Italia della quota di valuta trasferibile delle retribuzioni corrisposte all'estero, nel rispetto delle norme valutarie italiane e del Paese d'impiego;

c) un'assicurazione per ogni viaggio di andata nel luogo di destinazione e di rientro dal luogo stesso, per i casi di morte o di invalidità permanente;

d) il tipo di sistemazione logistica;

e) idonee misure in materia di sicurezza.

Pertanto con tale disposizione viene abolita un'inutile "intermediazione" ministeriale (complessa e di tempistica incerta) che faceva gravare sulle aziende italiane adempimenti non riscontrabili in altri Paesi, introducendo una tutela diretta da parte delle aziende. Ancora: il Ministero del lavoro, con nota 30 settembre 2015, ha precisato che tale semplificazione è riferita anche alle istanze presentate prima dell'entrata in vigore del Dlgs. 151/2015 ed ancora in corso di istruttoria.

Poco realizzabile e molto utopistica risulta invece la previsione dell'art. 24 rispetto alla **cessione dei riposi e delle ferie**: si prevede che i lavoratori possano cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ad altri lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi (quindi, anche di secondo livello) stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La nuova norma potrebbe essere interessante, in quanto finalizzata a soddisfare gravi bisogni di "tempo" che necessitano al lavoratore per assistere i figli minori (contando su una solidarietà fra lavoratori che non ha, invero, grandi riscontri); essa, tuttavia, necessita della previsione di un quadro regolatorio da parte del contratto collettivo e, quindi, non è subito

operativa, anche se nulla osta a che, a livello aziendale, sia siglato in tempi brevi un accordo collettivo in tal senso. Ma se sull'attuazione bisognerà quindi saggiare la disponibilità delle parti in causa, è da segnalare immediatamente la difficile gestione amministrativa/contabile (ed anche economica) di tale nuova previsione, in quanto la valorizzazione delle ferie e permessi potrebbe essere diversa tra il dipendente cedente e il dipendente cessionario che percepissero una (magari anche sensibilmente) diversa retribuzione lorda, potenzialmente andando ad incidere sui costi aziendali o sulle disponibilità economiche dei lavoratori.

L'art. 25 del Decreto interviene in tema di **esenzione dalla reperibilità** per le visite mediche di controllo.

La disciplina attuale è normata dal D.L. 463/83 in attuazione del quale è stato emanato il decreto 15 luglio 1986; il sistema normativo disciplina le visite domiciliari di controllo, fissando anche l'orario di reperibilità del lavoratore entro il quale devono essere effettuate le visite mediche, le c.d. "fasce di reperibilità". In particolare veniva demandato a un decreto l'individuazione delle *ipotesi di esenzione dal rispetto delle fasce di reperibilità* per il settore privato, così come previsto per i lavoratori del settore pubblico.

Il suddetto decreto è stato emanato il giorno 11 gennaio 2016 ed entrato in vigore il 22 gennaio 2016, con cui si stabilisce che sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i lavoratori subordinati, dipendenti dai datori di lavoro privati, per i quali l'assenza è etiologicamente riconducibile ad una delle seguenti circostanze:

- patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta.

Per usufruire di tale esclusione e necessario che:

- le patologie risultino da idonea documentazione, rilasciata dalle competenti strutture sanitarie, che attesti la natura del- ➔

la patologia e la specifica terapia salvavita da effettuare;

- l'invalidità deve aver determinato una riduzione della capacità lavorativa, nella misura pari o superiore al 67 per cento.

Appare ottima l'intenzione di non insistere su situazioni conclamate (stati patologici gravissimi e/o invalidanti), tuttavia forse il legislatore non si rende conto dell'elevato grado di elusione, nel pubblico come nel privato, connesso alle certificazioni mediche (compiacenti, per usare un eufemismo) ed alle assenze connesse, anche con lo strumentale prolungamento di infortuni.

Un'attenzione diversa dovrebbe invece portare, a nostro avviso, insieme con una razionalizzazione, una intensificazione dei controlli, della qualità degli stessi e delle responsabilità in caso di certificazioni "improbabili", specie in tempi di *spending review*; qui, peraltro, non si tratterebbe di effettuare tagli indiscriminati o soppressione di diritti dei lavoratori, ma semplicemente di intervenire a reprimere situazioni di abuso paradossali, talvolta - nei casi più eclatanti - segnalate anche dagli organi di stampa.

Dei quattro provvedimenti sopra analizzati, solo uno è operativo e di semplificazione *tout court*, un secondo è attuato in modo parziale; gli altri sono ancora da attuare o, se già realizzati, presentano parecchie ombre e criticità, sia pratico-operative che di indirizzo.

Ma è qualcosa che potremmo riferire a tutto il Decreto 151, dagli interventi irrisori nel campo della sicurezza agli aggiustamenti sull'apparato sanzionatorio, dal lavoro dei disabili alla fantomatica tenuta ministeriale del LUL, dai controlli a distanza sino alla madre di tutte le non-semplificazioni: la procedura telematica delle dimissioni.

Concludendo, come operatori sul campo e tecnici del diritto da anni (forse decenni) sentiamo parlare di semplificazione riscontrando però nel concreto che le difficoltà di volta in volta aumentano, sia sotto un profilo operativo che sotto quello interpretativo;

difficoltà a cui non corrispondono particolari miglioramenti generali.

Come detto, pur apprezzando diversi spunti, manca nell'ambito gestionale una vera idea sistematica che inquadri in un unico disegno gli adempimenti; semplificazione non vuol dire necessariamente fare di meno, ma raggiungere la massima utilità e ragionevolezza, l'ottimizzazione racchiusa nell'efficace espressione "minimo sforzo, massimo rendimento". Al contrario qui alle aziende ed ai consulenti sono invece richiesti sforzi davvero sopra il necessario ed il sopportabile, senza che si riscontri una maggiore utilità in termini di qualità, sicurezza, affidabilità, efficienza e serietà del sistema lavoro.

Oltre al presente, quelli che seguiranno sono spunti di analisi e di riflessione sul Decreto Semplificazioni elaborati da alcuni componenti della Sezione Semplificazione del nostro Centro Studi.

Si noterà che oltre alla critica, ove necessaria e mai fine a se stessa o con secondi fini, vengono offerti diversi spunti positivi. Insieme ad essi, per esemplificare cosa intendiamo, in senso oggettivo e di metodologia sistematica, quando parliamo di semplificazione, esponiamo una proposta di riforma complessiva dell'assicurazione Inail. Orientamenti teorici ed idee pratiche, forse non universalmente condivisibili, sicuramente perfettibili, ma che tentano soluzioni che abbracciano con completezza una prospettiva unitaria, razionale, efficace.

Ciò che i Consulenti lombardi, purtroppo largamente inascoltati, hanno fatto a partire dall'amplia proposta di Riforma del Mercato del lavoro coordinata dal nostro Centro Studi e presentata al Congresso Regionale del maggio 2014.

Ciò che con il nostro Centro Studi continueremo a fare offrendo le nostre riflessioni operative, i nostri contributi e, perché no, anche la nostra concreta e fattiva collaborazione a tutti coloro che vorranno gratificarci della loro attenzione.

La nuova disciplina dei controlli a distanza sui lavoratori

• LUCA BONATI E GIUSEPPE MASTALLI •
Consulenti del Lavoro in Milano e Arcore

L'evoluzione tecnologica ed il diffondersi degli strumenti elettronici hanno evidenziato la necessità di riformare le disposizioni normative vigenti in tema di controllo a distanza del lavoratore. Non può infatti negarsi che la normativa dei controlli a distanza, nel tempo, abbia posto numerose perplessità in ordine alla gestione di una ampia gamma di strumenti tecnologici di diffuso utilizzo quali, a titolo esemplificativo, la posta elettronica, i personal computer, i tablet ed i cellulari, o ancora i dispositivi gps e di rilevazione movimenti su automezzi.

In funzione di ciò, pertanto, il Legislatore con l'art. 23 del D. Lgs. N. 151/2015, entrato in vigore lo scorso 24 settembre, ha provveduto a sostituire integralmente il testo dell'art. 4 della L.n. 300/1970 come segue:

«Art. 4 (Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo). - 1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa,

nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.»

Quali sono, dunque le modifiche introdotte con la revisione del testo normativo?

Una prima osservazione opportuna riguarda i controlli, cosiddetti difensivi, per la tutela del patrimonio aziendale che, precedente- →

mente, anche in funzione di un orientamento giurisprudenziale prevalente, in quanto non menzionati, non erano soggetti al rispetto delle procedure preventive di garanzia (accordo sindacale o autorizzazione DTL) di cui all'art. 4 della L.n. 300/1970.

Ulteriore novità introdotta, a differenza di quanto accadeva in passato, consiste nella prevista estensione dei soggetti sindacali abilitati a sottoscrivere accordi volti a regolare i controlli a distanza. La nuova disciplina, infatti, dispone che in caso di imprese multilocalizzate siano abilitate alla sottoscrizione di intese in merito anche le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Tale previsione comporta che, come avveniva in passato, imprese di grandi dimensioni con più unità, non siano più costrette alla sottoscrizione di distinti accordi sindacali per ogni singola unità produttiva considerato che non era prevista la possibilità di sottoscrivere un accordo nazionale unico per tutto il territorio nazionale.

In caso di mancato accordo, come in precedenza sopravvive la possibilità di ricorrere all'autorizzazione rilasciata dalla Direzione territoriale del lavoro. Nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni Territoriali del lavoro l'autorizzazione dev'essere richiesta direttamente al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Aspetto particolarmente delicato in materia ha riguardato, in passato, tutte quelle tipologie di controlli effettuabili dal datore di lavoro connessi all'assegnazione al lavoratore di tutti gli strumenti che l'evoluzione tecnologica ha reso nel frattempo via via disponibili (posta elettronica, telefoni cellulari, PC, tablet). La nuova disposizione, esplicitamente, prevede che la procedura prevista

dal comma 1 del novellato art. 4 non si renda necessaria per gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la propria prestazione lavorativa e per gli strumenti di rilevazione degli accessi e delle presenze.

La norma in esame, come osservato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, adegua la normativa dell'art. 4, che nell'originaria formulazione risale al 1970, alle innovazioni tecnologiche nel frattempo intervenute adeguando il concetto di "strumenti di controllo a distanza" e sui limiti di utilizzo dei dati raccolti, seguendo in parte anche le linee guida del 2007 del Garante della Privacy sull'utilizzo della posta elettronica e di internet.

Il punto essenziale della disposizione riguarda infatti l'utilizzo dello strumento fornito al lavoratore per rendere la propria prestazione che, potenzialmente, consente il controllo a distanza. Se, infatti, lo strumento può essere equiparato a quello che un tempo veniva considerato "attrezzo di lavoro", non si rende necessaria la sottoscrizione di alcun accordo sindacale per la consegna di tali strumenti. Ove invece, attraverso l'installazione di software di localizzazione o filtri, anche per ragioni di tutela del patrimonio aziendale, si renda possibile il controllo a distanza del lavoratore e della sua prestazione lavorativa sarà necessaria la sottoscrizione dell'accordo sindacale.

Si pensi semplicemente all'assegnazione di un tablet, di un pc o di uno smartphone di proprietà aziendale che, come sovente accade al fine di consentirne il ritrovamento in caso di smarrimento o furto, è dotato del software di localizzazione. In una simile fattispecie, da una interpretazione letterale della norma, si renderà pertanto necessaria la sottoscrizione dell'accordo sindacale sopraccitato.

Sembra dunque opportuno evidenziare che, come anche chiarito dal Ministero →

del Lavoro e delle Politiche sociali, nella predisposizione della disposizione normativa in argomento il Legislatore abbia inteso non tanto liberalizzare i controlli quanto chiarire le modalità di utilizzo delle apparecchiature elettroniche assegnate al lavoratore ed i limiti di utilizzabilità dei dati raccolti con questi strumenti.

Tuttavia, nella sostanza sembra possibile affermare che, pur in uno sforzo positivo di adeguamento temporale (bene ad esempio aver sottratto da qualsiasi adempimento le semplici e diffuse procedure di rilevazione presenze, che qualche sentenza, spropositata e minoritaria, in passato aveva fatto ricadere nei controlli a distanza), lo snellimento delle procedure in tema di assegnazione di strumenti per rendere la prestazione lavorativa, desumibile da una prima lettura del comma 2 del novellato testo normativo, non sia stato perseguito e sia più apparente che reale. Secondo i primi orientamenti ministeriali, le tutele del lavoratore assegnatario sarebbero addirittura rafforzate.

Al lavoratore è dovuta, infatti, adeguata informazione circa l'esistenza e le modalità d'uso delle apparecchiature di controllo, anche quelle, dunque, installate con l'accordo sindacale o, in carenza di accordo, con l'autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Tutto ciò considerato, ne discende che, in caso di mancata o inadeguata informazione, tutti i dati raccolti non saranno utilizzabili per nessuno scopo, nemmeno a fini disciplinari.

Inoltre, permangono intatte, e sono pesan-

temente sanzionate in caso di violazione, le procedure di notifica al Garante per la Privacy e le connesse regole per la gestione ed il trattamento di dati anche elementari o di uso comune, cosicché anche eventuali pseudo-semplificazioni immesse da un lato rischiano di non far percepire, dall'altro, il peso di altri adempimenti altrettanto onerosi in termini procedurali e sanzionatori; senza, è il caso di dirlo, che le violazioni – spesso meramente formali – abbiano un profilo di reale pericolosità sociale.

Infine, la definizione non particolarmente chiara del concetto di “strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa” sembra lasciare aperto ancora il campo a possibili cavilli sul piano giudiziario, che certamente non giovano allo sviluppo ed alla tranquillità delle imprese né alla certezza del diritto.

Sembra, a parere di chi scrive, che con la velocissima evoluzione tecnologica che ormai pervade i tempi moderni, il datore di lavoro si trovi un'altra volta di fronte ad un'ennesima serie di adempimenti e di ambiguità che obbligano, da un lato, a provvedere ad adeguare e mantenere costantemente aggiornata la gestione di questi strumenti e dei dati così raccolti, senza assicurare, dall'altro, alcuna sicurezza sui concetti e l'applicazione concreta delle norme. All'ipotetico “salto in avanti” di modernizzazione prospettato dal legislatore (enfaticamente incomprensibilmente da una parte dell'opinione pubblica come un “tracollo” dei diritti dei lavoratori) corrispondono sul piano pratico scarsi miglioramenti concreti e, ancora una volta, molte incertezze interpretative.

La convalida delle dimissioni

• VALENTINA FONTANA E STEFANO LUNGI •
Consulenti del Lavoro in Milano

L Art. 26 del D. Lgs. 151/2015 ha previsto una nuova procedura di convalida ordinaria delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, la quale dovrà avvenire esclusivamente con modalità telematica, mediante l'utilizzo di appositi moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro attraverso il proprio sito istituzionale. Il modello verrà poi trasmesso al datore di lavoro e alla Direzione Territoriale del Lavoro competente.

I dati che dovranno essere riportati nel modulo di convalida sono:

- i dati di identificazione del rapporto di lavoro da cui si intende recedere o che si intende risolvere;
- i dati del datore di lavoro;
- i dati del lavoratore.

La procedura, con le modalità operative, è specificata da un decreto del Ministro del Lavoro, il DM del 15 dicembre 2015, pubblicato in G.U. n. 7 in data 11-1-2016 ed entrato in vigore il 12-1-2016, avente per oggetto le modalità di comunicazione delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Fino ai sessanta giorni successivi all'entrata in vigore di tale decreto, resta valida la modalità di convalida attuale prevista dalla Riforma Fornero, che poi decadrà contestualmente all'entrata in funzione della nuova procedura. Pertanto, **dal 12 marzo 2016** non sarà più possibile effettuare le dimissioni, le risoluzioni consensuali e la loro revoca con modalità diverse.

Il decreto definisce i dati contenuti nel mo-

dulo per le dimissioni e la risoluzione consensuale e per l'eventuale revoca, gli standard e le regole tecniche per la compilazione del modulo secondo le quali l'utente dovrà fornire alcune informazioni necessarie per risalire al rapporto di lavoro e quindi alla comunicazione obbligatoria di assunzione/trasformazione/proroga più recente e le modalità per la trasmissione al Datore di lavoro e alla DTL competente.

Il lavoratore per poter comunicare le proprie dimissioni ha due possibilità:

- registrarsi sul portale Cliclavoro e richiedere il PIN INPS
- avvalersi del modello telematico di convalida per il tramite:
 - dei patronati,
 - delle organizzazioni sindacali
 - degli enti bilaterali
 - delle commissioni di certificazione.

La convalida non è obbligatoria nel caso si tratti di rapporti di lavoro domestico e nel caso in cui le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengano in una delle sedi c.d. "protette" (art.2113 c.c.) o dinanzi ad una Commissione di Certificazione.

La procedura, per niente semplice ed immediata, si può riassumere in **tre fasi**:

1. Il lavoratore deve munirsi di PIN INPS e delle credenziali di accesso al portale Cliclavoro oppure nel caso si rivolga ad un soggetto abilitato, tale passaggio non è necessario in quanto sarà quest'ultimo a verificare l'identità del lavoratore e ad assumersi le responsabilità legate all'accertamento;
2. La compilazione del modello on-line →

sul sito www.lavoro.gov.it del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali;

3. Il modello, compilato e salvato, sarà trasmesso automaticamente dal Ministero al datore di lavoro e alle Direzioni Territoriali del Lavoro competenti. Nel caso in cui la compilazione sia stata eseguita da un soggetto abilitato il lavoratore dovrà firmarlo digitalmente. Sarà possibile procedere altresì alla revoca delle dimissioni o della risoluzione consensuale, sempre in modalità telematica seguendo le fasi illustrate per le dimissioni. Ad ogni modello sarà attribuito un codice identificativo e la data di trasmissione. La loro consultazione, in sola lettura, sarà permessa ai datori di lavoro e alle DTL competenti.

Questo quanto al decreto. Rispetto alla norma, è opportuno specificare che le dimissioni o le risoluzioni consensuali presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza o dalla lavoratrice/lavoratore durante i primi 3 anni del bambino dovranno essere ancora convalidate in DTL, così pure (si suppone, nel silenzio della legge ma seguendo la logica) le dimissioni della lavoratrice entro un anno dal matrimonio: non sono infatti incluse nella suesposta procedura le dimissioni e le risoluzioni intervenute durante tali periodi protetti.

Viene inoltre introdotta la possibilità, da parte del lavoratore dimissionario, di revocare le dimissioni entro 7 giorni dalla data di trasmissione del modulo. La revoca dovrà avvenire con le stesse modalità telematiche e non è soggetta ad alcuna particolare motivazione, potendo essere liberamente intrapresa dal lavoratore anche solo in base ad un semplice “ripensamento”.

Resta invariata la sanzione amministrativa (da 5.000 a 30.000 euro) prevista nel caso in cui il datore di lavoro alteri il modulo di convalida, anche se con le modalità stringenti suddette è davvero difficile comprendere come ciò si possa realizzare.

Non si comprende, inoltre, se nella dizione

“rapporto di lavoro” siano ricomprese - come nella procedura di convalida, ora in vigore, della Riforma Fornero - anche le collaborazioni coordinate e continuative, che a prima vista resterebbero invece escluse dalla nuova norma (che pur riferendosi genericamente a “rapporti di lavoro” parla solo di “datori di lavoro” e mai di “committenti”).

L'intento della norma in argomento risponde a due precise esigenze - quella di garantire una data certa alle dimissioni e quella della autenticità delle stesse - entrambe dirette ad evitare il cosiddetto fenomeno delle “dimissioni in bianco”, esecrabile prassi con cui un datore di lavoro fa sottoscrivere al lavoratore, al momento dell'assunzione, una lettera di dimissioni senza data, in modo da poterne usufruire al momento in cui volesse liberarsi del dipendente, facendo passare l'interruzione del rapporto come un atto volontario del lavoratore, evitando così nell'immediato una serie di oneri (individuare una motivazione al licenziamento, corrispondere il preavviso, pagare il contributo di licenziamento, subire le eventuali conseguenze di un licenziamento illegittimo, etc.).

Purtroppo, sembra un film già visto, per breve tempo, nella primavera del 2008: la L. 188/2007 aveva infatti previsto modalità di convalida non dissimili ed altrettanto farraginose rispetto a quelle della nuova norma qui esaminata, entrate in vigore nel marzo 2008 e (fortunatamente) quasi subito abrogate, nel giugno del medesimo anno, dall'art. 39 co. 10 lett. l) della L. 133/2008. Successivamente, la L. 92/2012 aveva previsto una forma di convalida “semplificata” (tuttora in vigore sino all'entrata in funzione della nuova norma) che prevedeva, in alternativa alla convalida diretta c/o DTL o Centri Impiego, un meccanismo ruotante intorno alla sottoscrizione da parte del lavoratore del Mod. UniLav di cessazione inviato al Centro Impiego dal datore di lavoro in conseguenza delle dimissioni ri- ➔

cevute (assicurante una data certa). Nulla di tutto questo nell'intervento normativo ora delineato: la nuova legge afferma infatti *come "le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche"*, quindi, a ben vedere, non sono tanto i meccanismi di convalida delle dimissioni a cambiare, bensì la modalità stessa con cui il lavoratore potrà rassegnare le proprie dimissioni.

Come in passato, il grande limite di fondo della norma consiste proprio nella procedura ideata di dimissioni, che appare molto macchinosa ed al di fuori della portata normale della maggior parte dei lavoratori; e se è vero che, come visto sopra, per la compilazione del modello telematico è prevista anche la possibilità di un "aiuto" al lavoratore da parte di soggetti più strutturati, rimane pur sempre un sistema complesso per un fatto (le dimissioni) obiettivamente normale nella generalità del mondo del lavoro, sistema ideato per far fronte ad una fattispecie (quella delle dimissioni in bianco) obiettivamente poco diffusa e che appare esistere più nella immaginazione di un certo tipo di legislatore che nella realtà.

Vi è da notare, inoltre, una pesante ridondanza, laddove la norma prevede, insieme con la formazione del modello telematico (di per sé già sufficiente ad escludere qualsiasi coartazione o preformazione delle dimissioni, poiché in caso contrario il macchinoso sistema sarebbe del tutto inutile), un'ulteriore possibilità di "ripensamento" da parte del lavoratore entro sette giorni dall'inoltro del modello telematico di dimissioni.

Questa "fase di latenza", unita al resto del meccanismo congegnato, determina inoltre una serie di questioni in ordine alla decorrenza del preavviso: essendo le dimissioni un atto unilaterale recettizio, la loro efficacia si realizza solo nel momento in cui

giungono a conoscenza del datore di lavoro, pertanto qualsiasi ritardo o malfunzionamento del sistema di trasmissione del modulo telematico determinerebbero in capo al lavoratore l'esposizione al rischio di una trattenuta, magari anche consistente, per mancato preavviso (si pensi, ad esempio, a quei Ccnl, che prevedono la consegna delle dimissioni entro la metà o la fine del mese: anche un solo giorno di ritardo potrebbe far slittare la decorrenza). Inoltre, il preavviso dovrebbe decorrere, a regola, solo dalla fine del periodo dei sette giorni di "sospensione", in quanto prima il datore non ha alcuna certezza della reale volontà del lavoratore (anche in questo caso, viene depotenziato il preavviso che il lavoratore deve dare; se un Ccnl prevede infatti pochi giorni di preavviso, essi sarebbero di fatto quasi completamente, se non del tutto, "bruciati" durante un periodo in cui il datore di lavoro prudente giammai assumerebbe un sostituto, onde non ritrovarsi (in caso di ripensamento esercitato) con un involontario esubero di maestranze).

Ancora, un altro evidente "buco" della norma consiste nel non aver previsto, in caso di inerzia del lavoratore o di procedura invalida di consegna delle proprie dimissioni (ad es. inoltrate con una semplice comunicazione), alcuna possibilità di attivazione alternativa da parte del datore di lavoro - come invece era stabilito utilmente dall'art. 4 c.19 della L. 92/2012 - attraverso la quale lo stesso datore possa far acquisire validità alle dimissioni. Non potranno altresì nemmeno considerarsi efficaci le dimissioni per fatti concludenti, benchè previste da diversi Ccnl o accordi individuali. Pertanto, nel caso in cui il lavoratore non rassegni le proprie dimissioni in modalità telematica e ponga termine alla propria prestazione di lavoro senza le formalità richieste dall'art. 26 del D.lgs.151/2015 (magari semplicemente assentandosi), non resta altra alternativa al datore di lavoro, per porre fine al →

rapporto, che procedere ad un licenziamento all'esito di un percorso disciplinare, accollandosi (ingiustamente) il costo del ticket di licenziamento e tutti gli oneri ed i rischi conseguenti alla propria iniziativa forzata. E chi opera sul campo ben sa che stiamo parlando, qui sì, di fenomeni tutt'altro che infrequenti. Nello scorrere i soggetti a cui il lavoratore può rivolgersi per essere aiutato ad inoltrare le dimissioni, senza alcuna malizia non si può non scorgere l'ennesimo regalo in termini di ingerenza e forse anche di introiti, diretti e/o indiretti, ai soliti patronati e parti sociali; non si comprende ad esempio perché non coinvolgere anche i Consulenti del lavoro, che gestiscono milioni di rapporti di lavoro e che ben avrebbero potuto svolgere la medesima funzione con la terzietà e professionalità che li contraddistinguono (peraltro, tenendo presente che la complessa procedura autogenera da sé tutti i meccanismi contro una possibile falsificazione).

A fronte delle procedure e degli adempimenti previsti dalla normativa in commento ed al fine di snellire e semplificare un processo che, nel caso delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali, a nostro avviso deve essere il più agile ed immediato possibile, come Centro Studi e Ricerche avanziamo le seguenti proposte:

1. Cancellazione totale della nuova normativa delle dimissioni da fornire con modalità telematica e del ripensamento, al fine di semplificare un processo che deve essere il più snello, il più semplice ed il più immediato possibile; al più, mantenere in vigore l'attuale norma prevista dalla L. 92/2012, magari con qualche artificio tecnico per evitare falsificazioni o sovrascritture (ad esempio, "zigrinare" con una speciale fincatura lo spazio di firma della convalida); un'ulteriore alternativa (che pare però poco efficace) potrebbe essere quella di mantenere efficace il solo diritto di ripensamento, con decorrenza però del preavviso dalla

fine del periodo di sospensione;

2. Conservazione della convalida per i casi già previsti dall'attuale ordinamento normativo regolante in materia (lavoratrici madri, o padri se fruente l'astensione obbligatoria alternativa, e matrimonio), riducendo però il periodo di convalida riportandolo al periodo di interdizione al licenziamento (un anno, in luogo dei tre anni attuali);

3. Punizione dei datori di lavoro che estorcono le dimissioni o che gestiscono le cosiddette dimissioni in bianco con sanzioni di tipo pecuniario, penale ed amministrativo (per esempio, la non durcabilità) e al contempo istituzione di una procedura privilegiata di denuncia per i lavoratori vittime di tali fattispecie illegittime di cui sopra, con speciali garanzie a favore del lavoratore che, per esempio, vadano dall'annullamento delle dimissioni alla possibilità in capo al lavoratore di richiesta, alternativa al mantenimento del rapporto di lavoro, di un'indennità pari a quella prevista in caso di reintegra (15 mensilità);

4. Configurazione normativa delle dimissioni per fatti concludenti, stabilendo che dopo un certo periodo di assenza (es. 10 giorni), debitamente contestata da datore di lavoro e senza giustificazione da parte del lavoratore, il rapporto si consideri concluso per dimissioni.

Queste nostre proposte vogliono raggiungere una vera semplificazione degli adempimenti formali, attuando una contemporanea tutela forte verso i lavoratori (ed una conseguente punizione verso i datori di lavoro che pongono in essere comportamenti illegittimi ed offensivi della dignità stessa del lavoro) ed infine intercettare per quanto possibile i vari fenomeni di devianza e scorrettezza che, nell'ambito di questa casistica, possono essere attuati dalle parti.

Semplificazioni e riduzione del costo del lavoro o complicazioni e incrementi?

• STELLA CRIMI E FRANCESCA BRAVI •

Consulenti del Lavoro in Cesano Boscone e Cusano Milanino

Negli ultimi anni le polemiche relative all'aumento del costo del lavoro sono state molteplici, presentate da più soggetti, soprattutto da coloro sui quali il costo del lavoro va a gravare: le aziende. Purtroppo gli interventi normativi dell'ultimo periodo non sono del tutto riusciti a fronteggiare la situazione.

Potrebbe quasi sembrare che l'obiettivo del legislatore – indipendentemente dalla parte politica di appartenenza – sia quello di fare cassa. Tuttavia, la presunzione di buona fede ci fa comunque desistere da tale pensiero; le problematiche da affrontare per le aziende rimangono però molte e talvolta, purtroppo, insormontabili.

L'ultimo provvedimento in ordine di tempo, che va ad incidere sulle casse delle aziende, nell'immediato con la sola perdita di tempo, potendo però in breve sfociare in un aumento del costo aziendale, è quello relativo alla nuova procedura sulle dimissioni: una vera e propria opera d'arte, forse sulla carta.

Sicuramente lodevoli le intenzioni del legislatore, ma, come già accaduto ai tempi della L.188/2007, la soluzione prospettata è talmente complessa, articolata e macchinosa che non si fa fatica a pensare che la maggior

parte delle future dimissioni si tradurranno in licenziamenti disciplinari, con conseguente aggravio di spese per le aziende (contributo di licenziamento) e per lo Stato (NASPI). Non volendo toccare il malcontento che questa procedura potrebbe generare anche tra i lavoratori che si dovranno impegnare, sollecitati dalle imprese, per dare validità ad un istituto il quale fino ad oggi poteva essere valido anche se presentato verbalmente. Peraltro, un provvedimento, pressoché inutile se si pensa alla residualità del fenomeno delle dimissioni in bianco ed al provvedimento introdotto dalla L. 90/2012, che già permette la tracciabilità delle dimissioni e che, riconosciamolo, ha avuto un riscontro positivo a livello di prassi.

Come se ciò non bastasse, il 31 dicembre 2015 si è chiuso anche il regime transitorio che escludeva dal pagamento del ticket licenziamenti alcune fattispecie, nel dettaglio gli appalti e l'edilizia.

Ricordiamo infatti che l'art. 2, comma 31, della legge n. 92/2012, come riformulato dopo le modifiche intervenute attraverso l'art. 1, comma 250 della legge n. 228/2012 prevede che "Nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato →

to per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo darebbero diritto all'ASpI, intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41% del massimale mensile di ASpI per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni..." Il contributo è dovuto anche qualora il lavoratore non abbia maturato i requisiti soggettivi per l'accesso all'Aspi, ovvero il datore di lavoro è a conoscenza della ricollocazione del lavoratore presso altro impiego.

La norma escludeva però, dall'applicazione di tale obbligo, tra le altre, le seguenti due casistiche, esclusivamente fino al 31 dicembre 2015:

- i datori di lavoro che effettuano licenziamenti in conseguenza di cambi di appalto, ai quali, in stretto rapporto temporale, seguano assunzioni presso altri datori di lavoro, in applicazione di clausole contrattuali che garantiscano continuità occupazionale.
- i datori di lavoro del settore delle costruzioni edili che interrompano rapporti a tempo indeterminato con propri dipendenti, motivati da completamento delle attività o da chiusura di cantiere.

In altri termini i due provvedimenti suddetti comporteranno per le aziende, non solo un appesantimento burocratico, ma, soprattutto oneroso, con conseguenze oltremodo gravi, soprattutto per le piccole e medie imprese, che costituiscono la maggior parte del tessuto economico di questo Paese. E, nonostante sia ben noto a tutti quanto le piccole e medie imprese impattino sull'economia italiana, a malapena si scorgono solo da lontano normative cucite sulle loro esigenze, continuando invece a proliferare le norme che sostengono le grandi imprese. Con il risultato, ammettiamolo, non dei migliori, di andare a per-

dere quelle che sono le reali fonti di sostentamento del nostro Stato. Forse è colpa della nostra visione limitata al solo ambito del diritto del lavoro, ma non riusciamo ancora a comprendere come il Legislatore non abbia ritenuto di dover intervenire in tal senso. La domanda che sempre più spesso ci poniamo è come si possa ancora pensare di far ripartire un Paese senza un intervento coraggioso a favore delle aziende? Ma veramente si può credere che la panacea di tutti i mali sia l'esonero contributivo? Sicuramente ha permesso di intravedere la luce in un periodo di buio più completo, sia dal lato dell'occupazione che da quello della diminuzione del costo del lavoro, ma non è sufficiente se di contro i costi aumentano altrove.

Il contributo di licenziamento, in vigore dal 01 gennaio 2013, fin dal suo nascere, non è stato accolto da grida di giubilo. Numerose sono state le critiche mosse, soprattutto, a seguito della pubblicazione della circolare interpretativa INPS, n. 44 del 22 marzo 2013 che, ci preme sottolineare, ha imposto una modalità di computo dell'anzianità aziendale alquanto discutibile e la mancata diversificazione tra lavoratori a tempo pieno e lavoratori a tempo parziale. Ancora una volta le aziende si sono trovate a dover applicare più che una norma, un'interpretazione della stessa fornita da circolari interne della pubblica amministrazione, le quali come ben sappiamo non sono fonte di diritto.

Il contributo di licenziamento è stato introdotto con lo scopo di finanziare l'allora Aspi e miniAspi. A tal proposito, la norma impose alle aziende l'onere di versare tre tipologie di contributi:

- ordinario, 1,31% + 0,30%, pagato mensilmente da tutte le aziende per ogni lavoratore subordinato
- addizionale, 1,40% pagato mensilmente da tutte le aziende per i lavoratori a termine →

- cd ticket sul licenziamento, dovuto in tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni. La misura per il 2015 è pari a 490,10 euro (41% di 1.195,37 euro) per ogni anno di lavoro effettuato, fino ad un massimo di 3 anni (l'importo massimo del contributo è pari a 1.470,30 euro per rapporti di lavoro di durata pari o superiore a 36 mesi), ed ogni anno varierà al rivalutarsi del massimale mensile ASpI (ora NASPI).

Per quanto attiene i cambi d'appalto sopra accennati, fino al 31 dicembre 2015, i datori di lavoro che a seguito di cambio di appalto licenziavano lavoratori che, in ottemperanza a clausole sociali finalizzate a garantire la occupabilità, venivano assunti da altri datori di lavoro, secondo le previsioni contenute in contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, non dovevano pagare il contributo di licenziamento, così come i datori di lavoro del settore edile, che licenziavano per fine fase lavorativa o fine cantiere.

Dal 01 gennaio 2016 anche in questi casi, si dovrà, invece, pagare il cd ticket licenziamento.

Ci chiediamo, allora, ancora una volta, ma dov'è la ratio di tale norma? Perché un datore di lavoro, che già contribuisce mensilmente ad alimentare il fondo disoccupazione, deve anche pagare un ticket per dei lavoratori che, almeno in uno dei due casi,

saranno riassunti obbligatoriamente *ex lege*?

Questa previsione, che era espressamente contenuta nella norma, se presentava una propria logica non trattandosi di licenziamenti "reali" con conseguente possibile godimento dell'ASpI (ora NASPI), ma esclusivamente di un passaggio di lavoratori tra aziende, perché mai, ci viene da chiederci, dovrebbe aver perso ogni senso logico allo scoccare della mezzanotte del 31 dicembre 2015? Se l'obiettivo della L.92/2012, era quello di introdurre forme di finanziamento alle nuove fattispecie di disoccupazione, cui già un'azienda contribuisce con il contributo ordinario ed addizionale, perché mai si deve pagare un'ulteriore somma, di importo non poco rilevante, per una prestazione che sicuramente il lavoratore non percepirà, atteso che verrà assunto dal nuovo appaltatore?

Considerato che il contributo di licenziamento si paga anche in caso di licenziamento per giusta causa e che l'importo da pagare per lavoratori a tempo pieno è il medesimo di quello per i lavoratori a tempo parziale, pagare anche quando si perde un appalto... a nostro modesto avviso sembra una esagerazione.

La semplificazione dovrebbe portare meno burocrazia e meno costi per le imprese e per i lavoratori. Questo sì che, insieme alla diminuzione del costo del lavoro, aiuterebbe il Paese a ripartire. Ci piace pensare che il 2016 sia l'anno giusto per cominciare a camminare verso questa direzione, ma se il mattino è quello descritto...

La semplificazione e le norme sul collocamento obbligatorio

• PAOLO REJA •

Consulente del Lavoro in Abbiategrasso

L’impianto normativo della legge 68 del 1999, nonostante alcune modifiche nel corso degli anni precedenti, sostanzialmente è rimasto immutato, nel suo scopo di tutela dei diritti dei più deboli, di inserimento nel mondo lavorativo. Ora con la novella del decreto semplificazioni, dal nome, si dovrebbe intendere una vera rivoluzione volta a semplificare tutto l’impianto. Ma era necessario? Entrando nel merito, si scopre che qualche semplificazione forse ci sarà anche stata, ma di fatto l’impianto normativo è stato rafforzato, nelle tutele, ampliando i soggetti aventi diritto e le aziende tenute all’assunzione, aumentando quindi gli oneri. La norma non è completa e subito efficace in quanto per esplicita previsione del legislatore, è previsto che entro 180 giorni dalla data di pubblicazione, ovvero entro il 22 marzo 2016 siano pubblicati uno o più decreti intesi a definire le linee guida del collocamento dei disabili, rispettando i seguenti principi:

- a) Promozione di una rete integrata con i diversi Servizi sociali finalizzata al reinserimento lavorativo dei disabili;
- b) Promozione di accordi territoriali con le OOSS (dei lavoratori e dei datori di lavoro) per favorire l’inserimento dei disabili;
- c) Individuazione e definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo;

- d) Analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare;
- e) Istituzione di un responsabile dell’inserimento lavorativo dei disabili;
- f) Individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa.

Come già accennato, entrano nella lista del collocamento mirato (art. 1 L.68/99) anche i soggetti la cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle proprie attitudini, sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo. Inoltre, dal 1° gennaio 2017, viene abrogato il comma 2 dell’art.3 che prevede, per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, l’obbligo di assunzione di lavoratori disabili, solo in caso di nuove assunzioni; la medesima abrogazione opera anche per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e gli altri soggetti di cui al comma 3.

Quindi dall’anno prossimo tutte le aziende che erano “ferme” con le assunzioni (magari per necessità o per calo o stasi lavorativa) dovranno provvedere in merito. Si crea così forzosamente occupazione, che è il contrario dell’inserimento mirato, principio cardine della L. 68 e – ma evidentemente solo nelle intenzioni – anche del passaggio normativo qui in commento. Se poi con- →

frontiamo tale previsione con altre manovre legislative del Jobs Act – ci riferiamo nel caso specifico al contratto a tutele crescenti – notiamo una profonda distonia: da un lato si incentivano le aziende ad assumere e a superare senza problemi aggiuntivi lo “scoglio” dei 15 dipendenti (cioè, in buona sostanza, a contrastare la segmentazione e parcellizzazione strumentale delle aziende), dall'altra nella norma sui disabili tale scoglio si rafforza, inutilmente, causando così l'effetto diametralmente opposto.

Altra novità introdotta è quella relativa all'art.4 comma 3 bis che consente di computare i lavoratori disabili non assunti per il tramite del collocamento obbligatorio, purchè abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% o minorazioni ascritte dalla 1° alla 6° categoria di cui alle tabelle del testo unico in materia di pensioni di guerra o, ancora, una disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%; il tutto con esplicita previsione di accertamento da parte degli organi competenti (la vera semplificazione qui sarebbe prevedere un semplice automatismo, da comunicarsi a cura dell'azienda). La percentuale del 60% appare tuttavia piuttosto elevata e non è stata modificata rispetto alla previsione del comma 4; anche in questo passaggio, il legislatore avrebbe ben potuto aumentare la platea degli aventi diritto, diminuendo la percentuale al 45 o 50 per cento, favorendo e regolarizzando molte realtà aziendali, ed anche persone con disabilità minori ma pur sempre rilevanti nella ricerca di un posto di lavoro.

In tema di esclusioni ed esoneri parziali ci sono alcune novità, che di fatto recepiscono la prassi in materia. L'ultimo periodo del comma 2 è stato soppresso, quindi il comparto dell'autotrasporto nazionale non è più esentato; parallelamente è stato inse-

rito al comma 3 bis dell'art.5 la possibilità per le aziende, che svolgono un'attività soggetta ad un premio INAIL pari o superiore al 60 per mille, di produrre un'auto-certificazione di esonero dall'obbligo ex art.3, versando però un contributo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato; contributo invero molto oneroso e norma, già operante in passato (seppur diversamente), che tuttavia sembra buttata a casaccio: il tasso Inail infatti è quantificato non in funzione del rischio ma dell'andamento statistico del costo degli infortuni in un determinato settore/attività (dati che possono anche esser direttamente proporzionali, ma non sono la stessa cosa); sarebbe meglio invece identificare, magari con un decreto ministeriale da aggiornarsi periodicamente, attività in cui l'inserimento di lavoratori con disabilità “non è cosa”, e a quel punto esentare l'azienda in questione senza un contributo tanto oneroso da esser di fatto quasi paragonabile al costo di un'assunzione.

In ogni caso, la norma sarebbe vigore dal 23 novembre 2015 ma il decreto del Ministero del Lavoro non risulta ancora pubblicato, con ripercussioni negative sul lato pratico e gestionale a cui il nostro Paese ci abitua troppo spesso (semplificazione e linearità operativa dovrebbero considerarsi quasi sinonimi).

Inoltre con la modifica del comma 8 ter, è consentito dal 24 settembre 2015 ai datori di lavoro di compensare le eccedenze con le scoperture purchè nella medesima Regione. Sembra anche questa un'occasione mancata: perché non prevedere, visto che il criterio di computo è nazionale, una compensazione in automatico su tutte le sedi operative dell'azienda distribuite nel territorio nazionale? →

La prima semplificazione, favorevole alle aziende, è quella in tema di modalità delle assunzioni obbligatorie, di cui all'art.7, in quanto il comma 1 è stato completamente stravolto: la novella normativa prevede l'adempimento dell'obbligo mediante assunzione nominativa o mediante la stipula di apposite convenzioni, ex art.11, mentre è stata cancellata la precedente limitazione che prevedeva una certa quota di avvii numerici per le aziende over 35 dipendenti. Però la norma ha contemporaneamente un riflesso negativo, perché in caso di mancata assunzione entro il termine di 60 giorni dal momento in cui sorge l'obbligo (e dal 1° gen 2017 *sorge ex novo* per tutte le aziende di 15 dip. che erano ferme con le assunzioni), gli uffici competenti invieranno subito i lavoratori presenti in graduatoria, sulla base delle qualifiche richieste e/o concordate su quelle disponibili.

Viene peraltro abrogato il comma 2 dell'art.9 che consentiva ai pubblici uffici di inviare disabili con qualifica simile a quella indicata nella denuncia annuale delle aziende: ora potranno essere inviati numericamente solo disabili con la qualifica esattamente corrispondente a quella per cui l'azienda ha indicato disponibilità o esigenze: sul punto, pertanto, assume estrema rilevanza una puntuale compilazione del prospetto informativo. Tale disposizione è da correlarsi con quella che prevede l'istituzione di una "banca dati del collocamento mirato" che raccoglie le informazioni pervenute dai prospetti informativi, ex art.9 co.6, alimentata anche dall'INPS e dall'INAIL nelle rispettive competenze; il tutto rimandato al decreto del Ministero del Lavoro da emanarsi entro il prossimo 22 marzo 2016. Forse il legislatore ha voluto, visto che negli anni passati di avviamenti obbligatori non ne sono avvenuti poi tanti (almeno a Milano), creare uno strumento che consenta l'effettiva applicazione

dell'obbligo normativo, ma che in questo periodo di crisi, con una debole ripresa, non appare proprio il più adeguato. Inoltre spesso abbiamo la sensazione, rafforzata da esperienze passate e recenti, che banche dati, commissioni, progetti, protocolli e quant'altro siano spesso più contenitori di immagine (o, al più, di pie intenzioni) invece che strumenti veramente efficaci.

In tema di incentivi alle assunzioni, il legislatore ha riformato l'art. 13 in senso apparentemente positivo alle aziende, in realtà a ben vedere si passa dall'attuale sistema regionale e provinciale (che per quanto riguarda Milano ha funzionato sempre bene) ad uno nazionale, ben più complesso, telematico, gestito direttamente dall'INPS. La procedura telematica prevede una domanda da inoltrare all'INPS, che provvederà a fornire una specifica risposta in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità delle risorse, rispetto all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito, ovviamente, l'effettiva stipula del contratto di assunzione. Sembra di essere di fronte all'ennesimo "click-day" che non offre garanzie in merito alla fruizione dei benefici previsti e che quindi, non consentendo una reale programmazione imprenditoriale, non risulta particolarmente incentivante. La piccola azienda ne potrà beneficiare lo stesso? Forse era meglio prevedere una tipologia di incentivo simile all'esonero contributivo previsto dalla legge di stabilità del 2014, con una previsione di spesa a bilancio ma senza limiti: d'altronde è così che si rende veramente efficace una politica sociale, se il lavoro è un diritto costituzionale per tutti e lo Stato aiuta i più deboli nella ricerca di un'occupazione stabile, non deve lasciare tutti o quasi i costi in capo alle aziende. Quest'ultima disposizione evidenzia palesemente (se già prima non era chiaro) che la volontà del legislatore è ➔

quella di accentrare le competenze, togliendole alle Regioni e alle Provincie (si comprende così la *ratio* di alcune norme della presente semplificazione: la Banca dati nazionale, l'esonero parziale nazionale...).

La vera questione consta proprio nella gestione delle relative risorse economiche, che da un lato le Regioni, giustamente, non vogliono perdere, in quanto da alcune governate correttamente e ben distribuite a tutti gli aventi diritto, dall'altro lo Stato che ne vuole acquisire l'intero processo decisionale e gestionale. Prescindendo dalle competenze, sia statali, regionali o provinciali, alla fine deve prevalere il solo interesse legittimo del cittadino, del disabile, nonché delle aziende che è il solo vero ed unico fine della Pubblica Amministrazione. Sarà effettivamente così?

Confrontiamo brevemente, per concludere, la "riforma" attuale con alcune delle proposte presentate in merito al Congresso regionale lombardo dei Consulenti del Lavoro nel 2014.

Senza modificare la struttura dell'attuale

impostazione normativa, ed anzi rafforzando il rispetto da parte di tutti i datori di lavoro (di qualsiasi dimensione occupazione) delle norme sui disabili e sulla non discriminazione degli stessi, proponevamo di

- Escludere dall'obbligo i piccoli imprenditori (aziende o datori sino a 50 dipendenti/collaboratori) in quanto strutture meno organizzate a supportare un reale ed efficace inserimento; nel computo dei dipendenti, considerare ogni soggetto, anche i soci lavoratori subordinati di cooperative;
- Per tutti i restanti soggetti, percentuale di assunzioni obbligatorie nominative al 6 %;
- Costo del lavoro del disabile rimborsato per il 50 % (sia pure con un massimale), aumentabile in caso di particolare percentuale di disabilità;
- Contribuzione obbligatoria di finanziamento per tutte le aziende non obbligate (o con esenzione), che tuttavia vengono esentate da tale contribuzione qualora inseriscano (assunzione) lavoratori disabili volontariamente nella loro compagine.

Ci sembrano, pur nella loro perfettibilità, idee di ben altra concretezza, applicabilità ed efficacia.

Il Libro Unico del Lavoro e la semplificazione

• GIANLUCA BELLONI E PAOLO LAVAGNA •
Consulenti del Lavoro in Milano

Il Libro Unico del Lavoro venne istituito dall'art. 39 del D.L. 112/2008 – convertito con modificazioni dalla L. 6 Agosto 2008 n° 133 - per sostituire il Libro Paga e Matricola, nell'ambito di una prima misura di semplificazione degli adempimenti obbligatori di natura formale per la gestione dei rapporti di lavoro.

In modifica alla norma suddetta, l'art. 15 del D.Lgs. 151/2015 dà attuazione a quanto previsto dall'art. 1, c. 6, lettera a), della legge delega n. 183/2014, volto a razionalizzare le procedure e gli adempimenti connessi al rapporto di lavoro con l'obiettivo di ridurre drasticamente il numero di atti di gestione di carattere amministrativo inerenti il rapporto di lavoro stesso. Inoltre, la stessa legge delega agli artt. 15, 18 e 19 lettera e) si proponeva gli ulteriori obiettivi di abolire la tenuta di documenti cartacei e l'individuazione di modalità organizzative e gestionali che consentano di svolgere in modalità esclusivamente telematica tutti gli adempimenti amministrativi connessi con la gestione dei rapporti di lavoro.

Con la normativa qui esaminata, il Legislatore ha previsto che, a decorrere dal 1° Gennaio 2017 il LIBRO UNICO DEL LAVORO dovrà essere tenuto esclusivamente in modalità telematica presso il Ministero del Lavoro

e delle politiche sociali, rinviando ad un decreto da emanare entro 6 mesi dalla data di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto Legislativo stesso la definizione, per i dati contenuti nel L.U.L., delle modalità tecniche ed organizzative riguardo:

- L'interoperabilità;
- La tenuta;
- L'aggiornamento;
- La conservazione.

Risulta quindi di tutta evidenza che, nè il contenuto, così come previsto dall'art. 39 del D.L. citato, nè i soggetti obbligati alla tenuta del Libro Unico vengono modificati dalla normativa in oggetto; inoltre non si ravvisano particolari elementi semplificativi con la mera previsione di accentramento della tenuta presso il Ministero, a meno che da questo non derivi a mezzo dell'emanando decreto:

- un formato unico ed universale di invio dei dati;
- l'abrogazione dell'obbligo di esibizione del libro al personale dei servizi ispettivi, di cui all'art. 3 del D.M. 9 Luglio 2008, atteso che il documento sarebbe già in possesso della P.A.;
- l'abrogazione dell'obbligo in capo al datore di lavoro, di conservare il L.U.L. per 5 anni presso la sede legale del datore di →

lavoro, o presso lo studio del Professionista abilitato, o presso gli altri soggetti individuati dalla legge, di cui agli artt. 3 e 6 del D.M. 9 Luglio 2008.

Inoltre assume particolare rilievo, per il grave contrasto normativo ed istituzionale che si verrebbe a creare, l'eventualità in cui l'emanando decreto non dovesse far salva la riserva di cui alla Legge 12/1979; si creerebbe in tale situazione una pesante delegittimazione della funzione di garanzia della fede pubblica svolta nel mondo del lavoro dai professionisti abilitati, così come riconosciuta e sancita ad ogni effetto proprio dalla citata Legge 12/1979.

In merito alle altre criticità e considerata la natura obbligatoria di registrazione dei dati relativi al rapporto di lavoro, sia ai fini previdenziali, che assistenziali e fiscali di quanto contenuto nel Libro Unico del Lavoro, risulta particolarmente importante la definizione del concetto di "interoperabilità" che ad oggi non risulta chiarito, nè dalla normativa nè dagli atti parlamentari.

Per interoperabilità si potrebbe intendere l'adozione di un unico formato per l'utilizzo e la gestione dei dati da parte di tutte le amministrazioni e di tutti i soggetti coinvolti nella gestione amministrativa del rapporto di lavoro, vuoi al fine di eliminare taluni altri adempimenti senza compromettere le attività professionali, vuoi di monitorare sotto un profilo statistico la variegata realtà del mondo del lavoro.

Tuttavia, a ben vedere questa "semplificazione" comporterebbe un enorme lavoro di riallineamento delle procedure oggi esistenti - molto probabilmente non risolvibile in pochi mesi - ed alternativamente o un'omologazione dei vari formati oggi esistenti (una semplificazione che potrebbe essere considerata un po' troppo autoritaria e centralista, atteso che farebbe torto alla varietà

di impostazione a cui oggi sono abituate le aziende, varietà spesso anche funzionale alle loro rispettive esigenze) oppure una duplicazione data dal lavoro di ricostruzione/rigenerazione (cioè, una volta generate le paghe come di consueto andrebbero rielaborate nel formato ministeriale). Insomma una non-semplificazione, per cui si auspica un chiarimento che sia viceversa orientato a salvaguardare l'autonomia gestionale e operativa dei singoli, ma permetta di generare un flusso di dati coerente e in grado di soddisfare le necessità dei vari enti coinvolti.

Del pari sarebbe auspicabile che, nell'ottica di una semplificazione effettiva, anche le modalità tecniche ed organizzative per la tenuta, l'aggiornamento e la conservazione dei dati possano essere oggetto di revisione, pur nel rispetto della riserva di cui alla L. 12/1979, in modo da rendere più razionali i flussi, sia per i comuni cittadini e i loro datori di lavoro, che per gli enti previdenziali e assistenziali, realizzando in tal modo il necessario raccordo ai fini della determinazione delle posizioni assicurative e del loro sviluppo futuro, che incide sulle aspettative di tutti.

Per quanto riguarda in particolare l'aggiornamento dei dati presenti sul L.U.L., sarebbe quanto mai opportuna e condivisa una previsione tale per cui risulti possibile la correzione spontanea di eventuali errori materiali, commessi in fase di registrazione e/o imputazione dei dati, modificando eventualmente il sistema sanzionatorio per quelle irregolarità che dovessero avere un rilievo a fini fiscali e/o previdenziali.

Riguardo agli aspetti connessi con il D.Lgs. 196/2003, è evidente che la prevista tenuta-conservazione presso il Ministero del Lavoro di questo libro obbligatorio, comporterà necessariamente una modifica delle re- ➔

sponsabilità in capo al datore di lavoro, con trasferimento delle stesse in capo all'ente pubblico, il che rappresenta un aspetto piuttosto critico. Inoltre, eliminando la conservazione presso il datore di lavoro o il consulente incaricato, altro elemento di criticità è la immediatezza di disponibilità delle scritture in caso di accertamento o di accesso ispettivo; senza nessuna polemica e con molta franchezza, è evidente a qualsiasi operatore che la disponibilità, l'esattezza e la completezza delle attuali gestioni informatiche dei vari Enti Pubblici (per quanto qui interessa, quelli del lavoro e degli Enti previdenziali) lasci ancora molto a desiderare. Se viceversa, la tenuta presso il Ministero dovesse lasciare inalterato l'obbligo di tenuta e conservazione, saremmo in presenza di un ulteriore caso di duplicazione e quindi di non semplificazione.

Considerata la complessità della semplificazione per il numero di enti e di dati coinvolti nella gestione, tenuta, conservazione e interoperabilità del libro unico, sembra particolarmente difficile che il tutto possa concludersi con un unico altro provvedimento. Qualora a seguito del decreto in emanazione si dovesse giungere a un mero invio di un file in un formato prestabilito al Ministero, o addirittura con un mero pdf, non si sareb-

bero raggiunti gli obiettivi e le aspirazioni della norma di cui alla legge delega del 2014, ma si sarebbe semplicemente creato un ulteriore adempimento a carico di datori di lavoro imprenditori e professionisti. A meno che il vero scopo della norma in argomento non sia quello di realizzare una semplificazione documentale, ma solo quello di fornire ulteriori strumenti di indagine ispettiva, non si sa poi se con un'utilità effettiva o solo a scopo deterrente o "monitorio".

Poche novità, invece, e solo sul versante sanzionatorio per quanto riguarda un altro importante aspetto collegato al Libro Unico, quello della consegna della busta-paga al lavoratore, che resta ancorato ancora ad una norma desueta di oltre 60 anni fa.

Restiamo convinti, per finire, che la semplificazione sia un processo da realizzarsi "a monte": oggi la complessità delle scritture del personale ed in parte anche della loro scarsa intelligibilità ai più, non è certo data dalla diversità di programmi e formati, ma dalla eccessiva stratificazione di un numero elevatissimo e sempre crescente di norme (fiscali e previdenziali, ma anche del lavoro e dei numerosissimi e variegati Ccnl, della cui proliferazione non si capisce l'utilità effettiva) che insistono su questi adempimenti.

Le semplificazioni in materia di sicurezza sul lavoro

• MARCO CASSINI E ANDREA ASNAGHI •
Consulenti del Lavoro in Milano e Paderno Dugnano

Alla finalità complessiva di semplificazione del D.Lgs 151/2015 tendono anche le disposizioni contenute nel Capo III del Decreto, le quali introducono alcune modifiche all'impianto normativo contenuto nel D.Lgs 81/2008, che si pone a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Come sempre, in presenza di modifiche normative, è doveroso comprendere l'impatto che le nuove norme avranno dal punto di vista operativo, al fine di verificare se gli obiettivi di razionalizzazione e semplificazione prefissati siano stati effettivamente raggiunti. Per tale ragione, di seguito riportiamo in sintesi i principali interventi operati dal legislatore, evidenziando, per ciascuno di essi, eventuali criticità e possibili ulteriori semplificazioni.

Assunzione, da parte del datore di lavoro, dei compiti relativi al pronto soccorso ed emergenze

Nell'ottica, condivisibile, di creare una maggiore efficienza e snellezza nell'organizzazione aziendale della sicurezza sul lavoro, viene previsto un cambiamento di una certa importanza nella struttura delle figure degli addetti. In precedenza il datore di lavoro poteva svolgere i compiti dell'addetto del

primo soccorso e antincendio solo in aziende fino a 5 lavoratori; ora tale possibilità è prevista, invece, in tutti i casi in cui la norma permette lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro del ruolo di RSPP, ovvero:

- nel caso di aziende artigiane e industriali fino a 30 lavoratori;
- nel caso di aziende agricole e zootecniche fino a 30 lavoratori;
- nel caso di aziende del settore marittimo della pesca fino a 20 lavoratori;
- nelle altre aziende fino a 200 lavoratori.

Effettuando tale scelta, il datore di lavoro è tenuto a frequentare i corsi di formazione previsti dagli artt. 45 e 46 del Dlgs 81/08 e i relativi corsi di aggiornamento, ovvero:

- corso per addetto al primo soccorso
- corso per addetto antincendio.

Commenti e ulteriori proposte di semplificazione

Riteniamo che si tratti, per le imprese, di un'azione di effettiva semplificazione da tempo auspicata, che consentirà alle realtà produttive meno strutturate di potersi sgravare di inutili costi. Sempre nell'ottica di favorire il contenimento dei costi della sicurezza, un'ulteriore facilitazione potrebbe derivare da una riduzione delle ore com- →

plessive di formazione, con riferimento ai corsi caratterizzati, per i contenuti e le materie trattate, da una oggettiva ridondanza.

Semplificazioni denunce infortuni, malattie professionali e notizie da Inail

Il legislatore ha attuato anche una riduzione e razionalizzazione degli adempimenti formali che concernono gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Viene eliminato, in particolare, l'obbligo di invio, da parte del datore di lavoro, del certificato medico attestante l'infortunio, il quale, analogamente a quanto avviene attualmente per gli eventi di malattia, deve essere ora trasmesso all'INAIL direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio, mediante procedure telematiche.

Ovviamente rimane sempre a carico del datore di lavoro l'obbligo di invio della denuncia di infortunio entro due giorni dall'avvenuta conoscenza dell'evento, la quale, pertanto, deve contenere tutte le altre notizie necessarie all'Istituto per l'istruttoria dell'infortunio.

Inoltre, con la modifica dell'art. 54 del DPR 1124/1965, non è più obbligatoria la trasmissione dell'infortunio alle Autorità di P.S.: le informazioni relative ad ogni infortunio sul lavoro mortale o con prognosi superiore a 30 giorni si intende assolto con l'invio, con modalità telematica, della denuncia di infortunio all'INAIL da parte del datore di lavoro.

Le suddette modifiche, contenute nell'art. 21 del D.Lgs. n. 151/2015, avranno efficacia a decorrere dal 180° giorno successivo alla data di entrata in vigore del provvedimento in argomento.

Sempre a decorrere dal 180° giorno successi-

vo alla data di entrata in vigore D.Lgs. n. 151/2015, con la trasmissione telematica del certificato di malattia professionale, si intende assolto l'obbligo di trasmissione della denuncia al Registro Nazionale delle malattie causate dal lavoro ovvero ad esso correlate, di cui all'art. 10, co. 5, del D.Lgs. n. 38/2000. Infine, la nuova disciplina prevede anche che, mediante provvedimento INAIL da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del Decreto, l'Istituto assicuratore dovrà rendere disponibili, in via telematica, al datore di lavoro gli altri elementi necessari ai fini del calcolo del premio assicurativo.

Commenti e ulteriori proposte di semplificazione

Anche tali semplificazioni devono essere accolte favorevolmente, in quanto alleggeriscono il carico di adempimenti che gravano sul datore di lavoro, senza compromettere la tutela del lavoratore infortunato. Potrebbe tuttavia esserci, al riguardo, il rischio di un ingorgo di dati telematici che andrà verificato nel momento in cui il sistema diventerà operativo.

Al fine di assicurare maggiore certezza normativa e in considerazione anche dell'onerosa sanzione prevista in caso di violazione dell'obbligo di invio della denuncia di infortunio, sarebbe auspicabile che il legislatore stabilisca, in maniera più puntuale, il *dies a quo* dal quale scatta l'onere della trasmissione della denuncia da parte del datore di lavoro, andando a definire il significato di "data in cui il datore viene a conoscenza dell'infortunio".

Inoltre si registrano i primi "intoppi" sul territorio, con alcune strutture sanitarie che, già nell'immediato, ritengono di non dover più consegnare al datore di lavoro copia →

cartacea e/o comunicazione relativamente alla certificazione dell'infortunio. Tale prassi va assolutamente razionalizzata, in quanto non è possibile che ad ogni effetto e per qualsiasi motivo sia ritardata al datore di lavoro la conoscenza di dati e circostanze relative all'infortunio (tendendo presente che la nozione dell'infortunio non sempre promana dall'iniziativa aziendale).

Inasprimento/razionalizzazione apparato sanzionatorio

Il legislatore ha provveduto a modificare l'articolo 55 del TUSL, prevedendo una sanzione progressiva in relazione al numero di lavoratori coinvolti in caso di violazione delle disposizioni relative alla sorveglianza sanitaria, previste dall'articolo 18, comma 1, lettera g), e di quelle relative alla formazione previste dall'articolo 37.

In particolare, se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori gli importi della sanzione sono raddoppiati, se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori gli importi della sanzione sono triplicati.

Commenti e ulteriori proposte di semplificazione

Tale modifica tende ad uniformare sul territorio comportamenti disomogenei da parte degli organi di vigilanza su aspetti sanzionatori che oggi non erano interpretati in maniera univoca. Vista l'importanza degli argomenti, non vi sono considerazioni particolari da fare. Sarebbe tuttavia auspicabile, analogamente come avvenuto per il Libro Unico del Lavoro, un'interpretazione autentica finalizzata ad evitare che una singola violazione reiterata determini una sommatoria di sanzioni, che potrebbero così raggiungere proporzioni elevatissime.

Abolizione tenuta registro infortuni

L'articolo 21, comma 4, Capo III del D. Lgs. 151/2015 prevede la definitiva abolizione dell'obbligo di tenuta del registro degli infortuni: tale abolizione decorre dal novantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto ed è entrata pertanto definitivamente in vigore il 23 dicembre 2015. Con circolare n. 92 del 23 dicembre 2015 l'Inail, nel prendere atto della modifica legislativa, ha annunciato la messa a disposizione, a far capo dal 24 dicembre 2015, di un "cruscotto" a disposizione degli Enti di Vigilanza, nel quale è possibile consultare gli infortuni occorsi ai dipendenti prestatori d'opera e denunciati dal datore di lavoro all'Inail. In tale strumento sarà possibile consultare gli infortuni denunciati solo dopo tale data, mentre per quelli avvenuti in precedenza dovrà essere consultato il registro infortuni conservato in azienda.

Commenti e ulteriori proposte di semplificazione

Considerando che in diverse Regioni d'Italia il registro già non era soggetto a vidimazione, e che i dati relativi agli andamenti infortunistici aziendali sono (o dovrebbero) essere reperibili nel Sistema informativo condiviso, non si capisce una decorrenza così dilazionata dell'abolizione di un documento che, ormai, nella pratica era già un "*dead man walking*".

Tantomeno è comprensibile, nell'ottica di un'attività di vigilanza mirata e preparata con attenzione, l'impossibilità di reperire i dati relativi anche ai periodi precedenti attraverso "query" opportunamente predisposte da Inail (informatizzato da decenni e che da molto gestisce e ha reperibili telematicamente i dati in questione) agli Enti richiedenti, senza il mantenimento an- ➔

cora a lungo di un registro che appartiene alla preistoria della legislazione del lavoro, e che oltretutto è un documento dalla finalità meramente statistico/documentale.

Considerazioni finali

Tenendo presente che la sicurezza sul lavoro è argomento quanto mai delicato ed importante, si può in parte – ma solo in parte – comprendere la prudenza con cui si è mosso il legislatore.

Una piccola ma sensibile semplificazione c'è stata, tuttavia essa ha riguardato per lo più aspetti formali e/o documentali, senza intervenire nel merito delle questioni che da tempo – ovvero dall'entrata in vigore, ormai sette anni or sono, del D.Lgs. 81/2008 – sono dibattute.

Fra esse ricordiamo, ma solo per fare qualche esempio fra i tanti:

- la distinzione (poco comprensibile) fra visita medica preassuntiva e prelaborativa, ancora oggi fonte di dibattiti accesi;
- l'alleggerimento del sistema del servizio di prevenzione e protezione in aziende di piccole dimensioni e di rischio minimo che ci spinge addirittura a chiederci se di "sistema" si possa seriamente parlare;
- la chiarezza delle norme, anche tecniche, della loro applicabilità ed esigibilità;
- la specificazione dei compiti delle figure relative alla sicurezza, magari con meno prosopopea ma più concretezza e senza lo scarico di responsabilità e funzioni a cui oggi si assiste;

- una copertura assicurativa più efficace e generalizzata per ciascun lavoratore, ed un maggior coinvolgimento dei lavoratori nelle scelte ma anche nelle responsabilità, oggi troppo spesso rivolte in senso praticamente oggettivo verso il solo datore di lavoro;
- una miglior calibrazione della figura di "lavoratore" e "datore di lavoro" con riferimento a particolari fattispecie (es. soci o collaboratori familiari) rispetto alle quali l'equiparazione totale al lavoratore porta a risultati abnormi e contraddittori.

Sarebbe pertanto auspicabile che il D.Lgs. 151/2015, che si caratterizza come un intervento "atecnico" per quanto concerne la sicurezza, rappresentasse solo il primo passo nel percorso di ristrutturazione dell'impianto normativo a tutela della sicurezza dei lavoratori, che deve avere come obiettivo finale un efficace contemperamento tra esigenze di prevenzione degli infortuni sul lavoro ed esigenze di salvaguardia della competitività del nostro sistema imprenditoriale.

Crediamo oltretutto che senza il raggiungimento di questo equilibrio si mantenga una perniciosa dualità del sistema sicurezza: da una parte norme che spesso sono vere e proprie "cattedrali nel deserto" inutilmente onerose e complesse e percepite come estremamente punitive, dall'altra – specie nelle piccole aziende - la scarsa applicazione concreta, che in tale onerosità e complessità trova la sua, impropria ma comprensibile, giustificazione.

La modifica dell'apparato sanzionatorio nel Decreto Semplificazioni

• BRUNELLO BARONTINI •
Consulente del Lavoro in Milano

L'attesa del completamento della delega, contenuta nella L. 183/2014, relativa al Job's Act è "finalmente" cessata con l'approvazione, il 4 settembre 2015 e la relativa pubblicazione del successivo 23 settembre, degli ultimi decreti. Soffermandoci sul decreto c.d. delle Semplificazioni, solo il titolo farebbe gridare a tutti "finalmente" anche se, leggendolo, di semplificazione (per le aziende e gli operatori del settore), se ne vede ben poca. Il decreto contiene una serie di interventi normativi: questo contributo si occupa in particolare della revisione dell'apparato sanzionatorio.

Ad onor del vero, proprio sulla revisione delle sanzioni un minimo di chiarezza in più è stata fatta; in particolare, gli importi sono stati "sistemati" e d'ora in poi andranno conteggiati per fasce, pertanto un maggior numero di trasgressioni comporterà una maggiore sanzione. Una semplificazione sta nel fatto che viene risolto il problema del cumulo giuridico (che era invocabile nei casi in cui con una sola azione, venivano violate più disposizioni normative). Ma cominciamo con una succinta analisi.

Art. 22 co. 1 e 2

– Maxi sanzione sul lavoro nero

La sanzione amministrativa per l'impiego

di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione al Centro per l'impiego di instaurazione del rapporto di lavoro, escluso il lavoro domestico, è stata rideterminata; è stata eliminata la previsione di una sanzione aggiuntiva computabile per ciascuna giornata di lavoro effettivo, essendo la maxi-sanzione ora legata a "fasce" di giornate di lavoro nero:

- da € 1.500,00 a € 9.000,00 per ogni lavoratore irregolare impiegato sino a 30 giornate di effettivo lavoro;
- da € 3.000,00 a € 18.000,00 per ogni lavoratore irregolare impiegato da 31 a 60 giorni di effettivo lavoro;
- da € 6.000,00 a € 36.000,00 per ogni lavoratore irregolare impiegato per oltre 60 giorni di effettivo lavoro;

Inoltre le predette sanzioni sono aumentate del 20% se vengono impiegati lavoratori stranieri non in regola con il permesso di soggiorno o minori in età non lavorativa.

Tranne nei casi di impiego di lavoratori stranieri non in regola col permesso di soggiorno o minori in età non lavorativa, la violazione è ora *diffidabile*. Il personale ispettivo, qualora rilevi inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, provvede a diffidare il trasgressore e →

l'eventuale obbligato in solido ad adempiere entro 30 giorni dalla notifica del verbale. In caso di ottemperanza alla diffida il trasgressore, o l'eventuale obbligato in solido, verserà la sanzione minima prevista entro i successivi 15 giorni. Il pagamento nella misura ridotta è inoltre condizionato alle seguenti ipotesi:

- Il lavoratore sia ancora in forza all'atto dell'accertamento;
- Il lavoratore sia assunto con un contratto di lavoro subordinato;
- Il lavoratore deve essere assunto full time o con un contratto part-time con orario non inferiore al 50%;
- Il lavoratore può essere assunto con contratto a tempo pieno e determinato di non meno di 3 mesi;
- Il lavoratore deve essere mantenuto in servizio per almeno i 3 mesi successivi

La prova dell'avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle sanzioni e dei contributi e premi previsti, dovrà essere fornita entro 120 giorni dalla notifica del verbale. Viene eliminata la previsione, prima in vigore, di un trattamento sanzionatorio più favorevole (c.d. maxisanzione affievolita) nel caso il lavoratore risulti regolarmente occupato dopo un periodo lavorativo "in nero". Pertanto, non ha più importanza se il lavoratore, pur essendo stato impiegato in nero per un certo periodo, all'atto dell'accesso ispettivo risulti in regola; per l'applicazione o meno della sanzione ora vale unicamente la comunicazione preventiva al Centro per l'impiego; se è stata effettuata prima dell'ingresso del lavoratore in azienda, il rapporto si considera regolare, altrimenti si tratta di lavoro "in nero" (anche se solo per un periodo limitato) e come tale va sanzionato secondo le fasce suddette. Peraltro, in tal caso, ricorrendo le altre condizioni sopra descritte, pare possibile l'applica-

zione della c.d. "diffida ora per allora".

Qualora sia applicata la descritta sanzione sul lavoro nero, non saranno applicabili al caso anche le sanzioni conseguenti a:

- mancata consegna ai lavoratori di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro o del contratto di lavoro;
- mancata o errata comunicazione di variazione/cessazione del rapporto di lavoro;
- omessa o infedele registrazione di dati sul LUL.

Art. 22 co. 4 – Sospensione dell'attività imprenditoriale

Le somme aggiuntive dovute per la revoca del provvedimento di sospensione dell'attività sono ora quantificate in:

€ 2.000,00 ➤ sospensione legata al lavoro irregolare

€ 3.200,00 ➤ sospensione per violazioni in materia di sicurezza o nel caso di provvedimento dell'Asl.

Su istanza di parte sarà possibile ottenere la revoca con il pagamento del 25% della somma aggiuntiva dovuta, salvo il saldo entro 6 mesi dell'importo residuo maggiorato del 5%. A fronte del mancato o parziale pagamento dell'importo residuo, il provvedimento di accoglimento dell'istanza costituisce titolo esecutivo.

Le modifiche suddette migliorano in parte il procedimento di sospensione, il cui principale limite consiste nell'esigibilità delle somme e nella celerità ed efficacia delle eventuali procedure di opposizione.

Art. 22 co. 5 – Sanzioni relative al Libro Unico del Lavoro

Anche le sanzioni connesse alle registrazioni sul LUL sono state rideterminate; l'omessa o infedele registrazione dei dati previsti che determini differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali è punita ➔

con la sanzione amministrativa pecuniaria nei seguenti importi:

- da € 150,00 a € 1.500,00;
- da € 500,00 a € 3.000,00 se la violazione fa riferimento a più di 5 lavoratori o a un periodo superiore a 6 mesi;
- da € 1.000,00 a € 6.000,00 se la violazione fa riferimento a più di 10 lavoratori o a un periodo superiore a 12 mesi.

L'intervento mira a puntualizzare un argomento non infrequente di contenzioso: se infatti le disposizioni ministeriali affermavano che le sanzioni dovessero essere applicate (moltiplicate) per ogni mese di violazione, tale disposizione non trovava puntuale riscontro del comma 7 dell'art. 39 del D.L. 112/2008, silente sul punto. Ora la norma è incontrovertibile.

Le sanzioni sono applicabili salvo i casi di errore meramente materiale, tuttavia salvo qualche precisazione contenuta nel vademecum LUL, non esiste una definizione chiara di "errore meramente materiale".

Con il concetto di omessa registrazione si intende la nozione di "scritture complessivamente omesse" e non ci si riferisce a ciascun singolo dato di cui manchi la registrazione; la nozione di infedele registrazione si riferisce alle scritturazioni dei dati previsti diverse rispetto alla qualità o quantità della prestazione lavorativa effettivamente resa o alle somme effettivamente erogate.

La mancata conservazione per il termine previsto è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da € 100,00 a € 600,00.

Art. 22 co. 6 – Corresponsione degli assegni per il nucleo familiare

Aumentano anche le sanzioni connesse alla corresponsione degli assegni. Il datore di lavoro che non provveda, se tenuto, alla corresponsione degli assegni è punito con

la sanzione amministrativa pecuniaria:

- da € 500,00 a € 5.000,00;
- da € 1.500,00 a € 9.000,00 se la violazione si riferisca a più di 5 lavoratori o ad un periodo superiore a 6 mesi;
- da € 3.000,00 a € 15.000,00 se la violazione si riferisca a più di 10 lavoratori o ad un periodo superiore a 12 mesi.

Qui sembra obiettivamente sproporzionato il provvedimento sanzionatorio, per una violazione non ricorrente; si pensi inoltre che talvolta (ed è il caso in cui può più facilmente generarsi del contenzioso in merito) la richiesta del lavoratore perviene a rapporto di lavoro già terminato, costringendo il datore di lavoro a riaprire i conteggi verso il lavoratore e l'Inps; qui forse sarebbe opportuno prevedere che in un caso simile il lavoratore possa richiedere arretrati solo ad Inps e che il datore di lavoro sia onerato dalla corresponsione solo per il periodo in cui il lavoratore è stato in forza per quel datore nonché se il lavoratore è in forza all'atto della richiesta.

Diverso è il caso in cui il datore di lavoro si appropri (ergo, non corrisponda) prestazioni già conguagliate con i contributi Inps, ma in tal caso occorrerebbe una più ampia (su tutte le prestazioni) e puntuale disciplina in materia.

Art. 22 co. 7

– Consegna del prospetto paga

Anche le sanzioni connesse alla mancata consegna del prospetto di paga sono aumentate. Salvo che il fatto costituisca reato, in caso di mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto di paga o di omissione o inesattezza nelle registrazioni ivi apposte, si applica al datore di lavoro la sanzione amministrativa pecuniaria:

- da € 150,00 a € 900,00;
- da € 600,00 a € 3.600,00 se la violazione si riferisca a più di 5 lavoratori o ad un ➔

periodo superiore a 6 mesi;

- da € 1.200,00 a € 7.200,00 se la violazione si riferisca a più di 10 lavoratori o ad un periodo superiore a 12 mesi.

Qualora, però, il datore di lavoro adempia agli obblighi mediante consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel LUL, non si applicano le citate sanzioni e il datore di lavoro è sanzionabile esclusivamente ai sensi dell'art.39, co.7, D.L. n.112/08, prima illustrato in tema di LUL.

Sembra che qui il legislatore abbia perso un'ottima occasione per mettere mano sistematicamente ad una disciplina che ha fatto obiettivamente il suo tempo (1953: 63 anni or sono!).

In particolare suona del tutto anacronistico che in un periodo di diffusione (in qualche caso, di obbligo) dei pagamenti elettronici vi sia ancora una norma che stabilisca che il prospetto di paga debba essere consegnato al lavoratore "nel momento stesso in cui gli viene consegnata la retribuzione".

Il problema dell'obbligo di consegna del prospetto paga solo all'atto della corresponsione della retribuzione, inoltre, costituisce un fattore di non infrequente contenzioso e negazione del diritto del lavoratore, che qualora venisse ritardata la retribuzione, nemmeno potrebbe pretendere di sapere quanto gli sarebbe spettato ed i conteggi relativi, con tutte le problematiche conseguenti.

Considerazioni finali

Oltre a quanto considerato nel corso del presente commento, vogliamo evidenziare che già in occasione del Congresso Regionale dei Consulenti del Lavoro della Lombardia del maggio 2014 il nostro Centro Studi e Ricerche dell'Ordine di Milano aveva ipotizzato alcuni miglioramenti al vecchio e complicato sistema sanzionatorio

e di gestione della retribuzione.

In tema di maxi-sanzione, tra le nostre varie proposte, è stata recepita la possibilità di rendere diffidabili le sanzioni, con indubbi vantaggi economici per l'imprenditore che voglia prontamente regolarizzarsi (al quale viene garantita la sanzione minima) e di cassa per l'amministrazione, oltre alla riduzione del contenzioso. Ci sembra tuttavia che sarebbe inoltre stato opportuno, altra proposta del CSR, far rientrare nell'ambito della maxi-sanzione anche il caso di lavoro denunciato in misura inferiore all'effettivo (magari con una soglia al 20%), perché si devono constatare moltissimi casi in cui, per evitare la maxisanzione, si effettuano assunzioni a poche ore settimanali, pur in presenza di prestazione full time; il lavoro nero non è solo quello non denunciato ma anche quello denunciato in misura considerevolmente inferiore, che comporta il medesimo disvalore sociale (ed inconvenienti relativi) del lavoro "nero totale".

Inoltre sarebbe stato auspicabile un intervento, da correlarsi a tutta la modifica sulle collaborazioni, anche nei casi di utilizzo illegittimo di forme contrattuali, specie se non subordinate.

Al di là di qualche modifica che, pur nella razionalizzazione delle procedure sanzionatorie, sembra effettuata dal legislatore più "a proprio uso e consumo" (ovvero a quello degli Enti di Vigilanza) che non per perseguire una accurata politica di intercettazione delle elusioni e violazioni, anche la parte relativa al sistema sanzionatorio sembra più rispecchiare una politica di immagine, quasi che il lavoro nero o altre violazioni si combattano con l'aumento delle sanzioni (che anche se elevate molto spesso risultano inesigibili per diversi motivi) invece che con una politica di prevenzione e di "puntualizzazione" mirata dell'apparato sanzionatorio.

Una proposta di semplificazione: norme ed adempimenti Inail

• DANIELA STOCHINO E ANDREA ASNAGHI •
Consulenti del Lavoro in Milano e Paderno Dugnano

Quella che segue è una proposta che riguarda le modalità di assicurazione Inail, che vengono profondamente modificate alla luce di una semplificazione ed uniformità con le gestioni contributive. L'attuale disciplina giuridica dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è contenuta nel Testo Unico di cui al D.P.R. 30 giugno 1965, nr. 1124, che ancora oggi regola l'intera materia dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

L'idea di semplificazione riguarda la revisione dei principi dell'assicurazione infortuni, nonché gli obblighi posti in capo al datore di lavoro o committente assicurante rispetto alle attività pratiche e periodiche; tali modifiche, ove non specificato, si innestano nelle attuali e note modalità di gestione.

Quanto segue è stato elaborato sulla base delle riflessioni avanzate nella proposta di Riforma del Mercato del lavoro presentata al Congresso Regionale dei Consulenti del lavoro Lombardi del maggio 2014, rielaborate ed integrate organicamente a cura del nostro Centro Studi.

Taluni aspetti possono qui apparire incompleti, in quanto inseriti nel contesto di

quella particolare riforma unitaria e sistematica di tutto il sistema lavoro, a cui si rimanda ma che qui non poteva essere riportata integralmente.

1. Revisione dei presupposti soggettivi ed oggettivi dell'assicurazione

Il principio cardine che vorremmo modificare parte dalla considerazione che ogni lavoratore deve essere assicurato ad Inail, senza alcun riguardo ai principi oggettivi contenuti del DPR 1124: in altre parole, per il solo fatto di prestare attività lavorativa, qualsiasi sia la caratteristica della lavorazione, a ciò deve corrispondere una assicurazione infortunistica gestita a livello pubblico.

Questo vale anche a livello soggettivo, senza più alcuna distinzione fra soggetti assicurabili e non, quali imprenditori individuali, commerciali o artigiani, soci o meno, o altre figure, specie autonome, oggi escluse (o incluse a mezzo di sentenze) con parecchia confusione ed incertezza.

Tale norma si collega alla figura del piccolo imprenditore che presta attività in azienda, che riteniamo debba essere soggetto assicurato contro gli infortuni a prescindere dalla qualifica rivestita. →

2. Superamento dell'attuale sistema assicurativo, in riferimento alle attività di denuncia e versamento dei premi dovuti, nonché gestione delle prestazioni

Riteniamo strategico e davvero semplificante uniformare il più possibile le attività periodiche di denuncia retribuzioni e pagamenti dei premi, utilizzando i canali già presenti (INPS) e uniformando le scadenze previste per i pagamenti e gli adempimenti mensili.

2.a Denuncia e versamento mensile dei salari all'Inail attraverso i flussi uniemens:

Proponiamo di denunciare mensilmente i salari ai fini assicurativi da inoltrare all'Inail, entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello di riferimento, utilizzando il flusso UniEmens di Inps.

Per rendere possibile tale allineamento, in linea generale si deve

- Calcolare i premi assicurativi dovuti in base alle aliquote di rischio (attualmente voci di tariffa Inail) sulla base di una completa identità della base imponibile, senza eccezioni (vedi sotto).
- Versare i premi dovuti **con cadenza mensile** entro la stessa scadenza prevista per i contributi e le ritenute fiscali – il giorno 16 di ciascun mese.
- Erogare le prestazioni dovute in caso di infortunio sul lavoro, con il sistema dell'anticipazione al lavoratore da parte del datore di lavoro /committente, con il contestuale recupero degli importi anticipati dai contributi (tutti) dovuti mensilmente con la denuncia mensile.

Attualmente il meccanismo di calcolo dei premi assicurativi è basato su un sistema annuale di denuncia dei salari – autoliquidazio-

ne - con versamento dei premi attraverso un sistema di acconto (presuntivo) e di saldo (effettivo) a conguaglio da effettuarsi una sola volta all'anno entro il 16 febbraio. Con tale meccanismo l'acconto dei premi, presuntivo per l'anno in corso, viene calcolato sulla base delle retribuzioni effettive dell'anno precedente, che possono anche discostarsi notevolmente, rispetto all'anno in corso.

Adottando il sistema di **denuncia mensile** dei salari avremmo i seguenti vantaggi:

- Le imprese potrebbero ottimizzare gli adempimenti e liquidare i premi assicurativi mensilmente anziché in una unica soluzione, certamente più gravosa da un punto di vista di esborso finanziario.
- Gli importi sarebbero corrisposti nell'anno di competenza e non nell'anno successivo, come avviene attualmente.
- Vi sarebbe meno burocrazia da parte delle imprese che non dovrebbero più trasmettere la “dichiarazione di riduzione dei salari” per poter calcolare un minor importo quale versamento in acconto dei premi in presenza di una riduzione dei salari rispetto all'anno precedente.
- Si otterrebbe una semplificazione nella determinazione degli importi di rilevanza contabile in sede di bilancio annuale o periodico.
- Sarebbe obbligatorio un unico adempimento con vantaggi in termini di tempo e di costi.

Per quanto attiene la base imponibile su cui calcolare i premi Inail, ricordiamo che per effetto della armonizzazione e razionalizzazione delle disposizioni fiscali e previdenziali contenute nel D.Lgs 314/1997, i criteri di determinazione delle somme da assoggettare a contribuzione Inail sono gli stessi di quelle previste per i contributi previdenziali e sono costituite dalle retribuzioni lorde corrisposte dal datore di lavoro. ➔

Ipotizzando il flusso di informazione “unico” per i dati Inps e Inail con gli UniEmens, nella proposta di semplificazione gli imponibili della retribuzione Inail devono essere:

- Le retribuzioni **effettive**, per i tutti i lavoratori dipendenti, compresi lavoratori part-time, soci di qualsiasi cooperativa, dirigenti e quadri (eliminando qualsiasi differenziazione ed agendo, come ad esempio per i dirigenti, su voci di rischio ad hoc nel rispetto delle finalità attuali di tale gestione); in ogni caso con la medesima applicazione dei massimali e minimali Inps
- I compensi erogati per i collaboratori coordinati, con i medesimi minimali e massimali previsti dalle norme Inps (salvo profonda revisione della materia collaborazioni, oggetto di altre nostre proposte, qui non riportate per brevità espositiva)
- Retribuzioni Convenzionali per gli imprenditori i soci e i familiari artigiani e non, prevedendo a tal fine un unico importo per tutto il territorio nazionale (cioè eliminando le diversificazioni provinciali delle retribuzioni convenzionali). Ai fini di semplificare le operazioni per le imprese composte solo da queste categorie, le stesse possono optare per una trasmissione (sempre tramite UniEmens) ed un pagamento trimestrale dei dati degli assicurati, passando automaticamente alla denuncia mensile in caso di acquisizione di lavoratori che attivino il flusso UniEmens).

Vi deve essere, pertanto, una **parificazione totale della retribuzione imponibile** previdenziale ed assicurativa, nonché dei relativi minimali.

Appare opportuna l'eliminazione della suddivisione del rischio Inail per settori attività: industria, artigianato, terziario, e altre

attività, ritornando ad avere una tabella unica come in passato.

Proponiamo altresì a tal fine che il rischio sia assicurato con riferimento al CSC (codice statistico-contributivo, anch'esso da aggiornare) in uso per Inps, ben più analitico, con le eventuali sistemazioni del caso. Per i lavoratori indipendenti, il committente paga il premio con lo stesso sistema Inps (minimale + conguaglio) ed il lavoratore ha diritto alle prestazioni sulla base della media retributiva degli ultimi 12 mesi, con una base minima.

Il sistema attuale di pagamento diversificato dei premi (con meccanismo simil-assicurativo) resta in vigore solo per quelle categorie (es. studenti o tirocinanti, oppure casalinghe) la cui assicurazione corrisponde più ad un criterio pro-capite che non ad una correlazione con retribuzioni.

I sistemi premiali oggi in uso sul versante antinfortunistico potrebbero rimanere esattamente tali, con una semplice armonizzazione operativa ed una diversificazione delle fasi di decisione e comunicazione degli stessi, oggi peraltro spesso tardiva anche solo rispetto alle autoliquidazioni annuali.

Appare inoltre opportuna una parallela armonizzazione totale delle agevolazioni, che devono intervenire su tutto il fronte contributivo unificato senza distinzioni (ad esempio, fra contribuzione previdenziale e contribuzioni minori oppure fra contributi e premi assicurativi).

2.b Le prestazioni Inail in busta paga a conguaglio

Come per la malattia, anche **le prestazioni per infortunio** (quelle di natura retribu- →

tiva, e non direttamente risarcitoria) **sono calcolate ed anticipate dal datore di lavoro sulla base di conguaglio immediato** sui contributi mensili da versare con F24 o se a credito anche con altri importi attuando la compensazione verticale.

La retribuzione da prendere a base per il calcolo delle prestazioni retributive per infortuni è del tutto parificata a quella delle prestazioni previdenziali di malattia o maternità, con il medesimo sistema di calcolo della retribuzione media giornaliera.

3. Varie

Dato quanto sopra, si potrebbe procedere ad un accorpamento delle fasi di gestione, di controllo e di vigilanza, ad es. con **una centrale unica di controllo della regolarità contributiva** dei datori.

Allo stesso modo, tutte le questioni relative ad accentramenti, autorizzazioni, rateazioni, o controlli documentali o flussi verrebbero uniformate e gestite da un unico soggetto, così pure come l'inquadramento

assicurativo del singolo datore di lavoro. Riteniamo opportuno estendere la possibilità di porre in essere le **visite di controllo ed obbligo di reperibilità nelle fasce orarie** previste anche per il lavoratore infortunato, contrariamente alle attuali proposte di semplificazione.

Per infortuni (così come per malattie) **con prognosi superiore a 30 gg.** (salvo che si tratti ricovero ospedaliero) deve esserci l'obbligo per le strutture pubbliche (Inps, Inail o convenzioni con le strutture Asl) di prendere in carico direttamente l'evento allo scopo di verificare diagnosi, prognosi e cure seguite dal lavoratore e decidere successive continuazioni dell'evento, prevedendo al contempo sanzioni efficaci nei confronti di medici o strutture sanitarie che venissero accertati come "compiacenti".

In definitiva, realizzando tali uniformità, apparirebbe utile procedere ad un **accorpamento di Inail ed Inps**, sia pure mantenendo e valorizzando le già acquisite competenze distinte.

ARGOMENTO

DEMANSIONAMENTO DEL LAVORATORE: *valutazione equitativa del danno da parte del giudice*

• **SENTENZA**
Cass., sez. Lavoro,
sentenza 25 agosto 2015,
n. 17123

• **AUTORE**
LUCIANA MARI
Consulente del Lavoro in Milano

TESI-DECISIONE

Un dipendente assunto dal 1973 da una grande azienda italiana con inquadramento nella cat. 1 livello contestava il suo inquadramento, rivendicando la qualifica dirigenziale oltre al termine prescrizionale decennale relativo al vantato diritto al superiore inquadramento come dirigente. Il Tribunale di Roma accertava la dequalificazione e condannava il datore di lavoro ad adibire il lavoratore a mansioni proprie del livello d'inquadramento ricoperto nonché a corrispondere una somma a titolo di risarcimento.

Avverso a detta sentenza interponevano appello sia il lavoratore che il datore.

La Corte di appello di Roma con sentenze non definitiva rigettava il motivo di appello del lavoratore riguardante la ritenuta prescrizione per il periodo dal 1° gennaio 1986 al 13 maggio 1990 perché solo genericamente dedotta.

Con successiva sentenza, definitiva, la Corte di appello di Roma rigettava l'appello del datore di lavoro in parziale accoglimento dell'appello del lavoratore, riconoscendo una somma più alta rispetto a quella liquidata in primo grado, tenuto conto della durata ed entità del demansionamento, della qualifica rivestita,

dell'esperienza professionale acquisita tant'è che la liquidazione in via equitativa del primo giudizio nella misura del 30% della retribuzione, appariva insufficiente e doveva procedersi, invece, ad una liquidazione nella misura del 40%. Qui veniva ricordato che il lavoratore aveva rivendicato il superiore inquadramento dirigenziale sin dall'1.1.1986 assumendo di aver subito una grave dequalificazione dall'aprile del 2000 a seguito del rientro, alle sue mansioni lavorative, dopo un distacco presso altra sede.

Contro tale ultima decisione hanno proposto ricorso sia il datore di lavoro che il lavoratore.

La Cassazione, con la sentenza a margine, respingeva i ricorsi confermando che il potere di liquidare il danno in via equitativa, conferito al giudice direttamente dalla legge costituisce espressione del più generale potere di cui all'art. 115 c.p.c. (disponibilità del giudice delle prove) ed il suo esercizio rientra nella discrezionalità del giudice di merito, senza necessità della richiesta di parte, dando luogo ad un giudizio di diritto caratterizzato dalla cosiddetta equità giudiziale correttiva od integrativa.

ARGOMENTO

CRITICITÀ NEL CALCOLO DEL PERIODO DI COMPORTO e licenziamento illegittimo

• **SENTENZA**
Cass., sez. Lavoro,
sentenza 22 ottobre 2015,
n. 21499

• **AUTORE**
LAURA POZZI
Consulente del Lavoro
in Cernusco sul Naviglio

TESI-DECISIONE

La sentenza esamina la legittimità del licenziamento intimato per superamento del periodo di comporto dovuto ad infortunio verificatosi durante l'aspettativa sindacale.

Il fatto: un lavoratore veniva posto in aspettativa sindacale non retribuita e, nel corso di detta attività, subiva un infortunio riconosciuto dall'

INAIL. Successivamente il sindacato risolveva l'incarico e il lavoratore tornava in carico al datore di lavoro proseguendo l'assenza per infortunio. L'azienda procedeva all'intimazione del licenziamento per superamento del periodo di comporto computando i giorni di assenza per infortunio sia nel corso dell'aspettativa sindacale ➔

che nel corso del ripristinato rapporto di lavoro. Analizzando il contenzioso, possiamo innanzitutto affermare che nel corso dell'aspettativa sindacale il rapporto di lavoro principale subisce una sospensione. Viene infatti meno il rapporto sinallagmatico e si configura un "distacco" del dipendente in favore del sindacato.

In questa situazione particolare, come qualificare quindi l'infortunio? Nel corso del giudizio le questioni emerse sono molteplici:

- 1) L'evento che ha determinato l'assenza è connesso al rapporto di lavoro principale e quindi riconducibile al datore di lavoro ovvero deve qualificarsi come extralavorativo?
- 2) L'evento accaduto nel corso dell'aspettativa sindacale è infortunio o malattia?
- 3) Il compenso si calcola sommando tutti i giorni di assenza sia nel corso dell'aspettativa sindacale che nel ripristinato rapporto?

Nel caso dell'aspettativa sindacale il sindacato risulta essere il beneficiario della prestazione di c.d. lavoro sindacale (sul quale gravano gli oneri assicurativi). Essendo l'evento accaduto nel corso di questa prestazione e non nell'esecuzione della mansione assegnata nell'ambito del rapporto di lavoro principale, non possiamo che qualificare l'evento come extralavorativo.

Inoltre, la sentenza lo qualifica come infortunio poiché legato ad attività prettamente lavorativa anche se connessa all'aspettativa sindacale e non alla mansione originaria.

A tal proposito veniva richiamata la sentenza n. 171 del 2002 con la quale la Corte Costituzionale, nel vagliare la questione di costituzionalità

relativa ad un evento che coinvolgeva «sindacalisti, che "per l'espletamento del loro mandato sindacale avevano fatto e facevano uso di veicoli a motore personalmente condotti, non in via occasionale, personal computer, fotocopiatrici, macchine elettriche ed elettroniche, ecc.», ha dichiarato l'illegittimità costituzionale degli artt. 4 e 9 del TU INAIL D.P.R. n. 1124 del 1965, nella parte in cui non prevedono, tra i beneficiari della tutela assicurativa e tra gli obbligati, rispettivamente, i lavoratori in aspettativa perché chiamati a ricoprire cariche sindacali (provinciali e nazionali) e le organizzazioni sindacali per conto delle quali essi svolgano attività previste dall'art. 1 del medesimo testo unico.

Tornando a quanto già sopra, la sentenza ben chiarisce che siamo in presenza di evento extralavorativo come più sopra già evidenziato. Il punto è davvero cruciale per la conseguente determinazione del periodo di compenso.

Se fosse connesso con il rapporto originario, non c'è dubbio che il periodo di compenso dovrebbe essere calcolato per sommatoria di tutti i giorni cadenti sia nel corso dell'aspettativa che nel corso del ripristinato rapporto di lavoro.

Visto però che siamo in presenza di evento extralavorativo, tale qualificazione determina la conseguenza di dover calcolare il periodo di compenso in modo separato nell'ambito dei "due" rapporti.

La conclusione di questa analisi giuridica ha determinato l'emissione della sentenza con la quale è stata dichiarata la illegittimità del licenziamento: il compenso non era stato superato.

ARGOMENTO

“COLLABORATORI: obbligo di garanzia di un ambiente di lavoro salubre anche prima del Jobs Act”

• **SENTENZA**
Cass., sez. Lavoro,
sentenza 2 dicembre 2015,
n. 24538

• **AUTORE**
LUCA DI SEVO
Consulente del Lavoro in Bollate (MI)

TESI-DECISIONE

Con la sentenza in commento la Suprema Corte fornisce chiarimenti in ordine alla tutela relativa all'ambiente di lavoro cui ha diritto un collaboratore coordinato nell'espletamento del contratto all'interno dei locali del committente.

In ordine al caso un medico ASL ricorreva contro il datore di lavoro, per aver modificato la sede di lavoro, gli orari e la suddivisione delle prestazioni da erogare, nonché per averlo costretto ad operare in condizioni poco salubri. Il ricorso ha cercato di mettere in evidenza una →

condotta mobbizzante del datore di lavoro che avrebbe costretto il collaboratore ad operare in condizioni di notevole disagio ambientale ed organizzativo, costretto a trasferimento “premeditato” presso struttura non idonea all’espletamento della propria professionalità, quest’ultima peraltro mai valorizzata.

In prima Istanza il Tribunale di Montepulciano ha ritenuto idonee le richieste del prestatore, riconoscendo la non applicabilità dell’art.2087 c.c., ma riconoscendo una condotta non corretta da parte dell’ASL, quindi non rispettosa dei principi di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c.

In secondo grado la Corte d’Appello di Firenze ha ribaltato la posizione della corte di I grado non riconoscendo comportamenti lesivi nella condotta del datore di lavoro e ravvisando, nella valutazione dei fatti, motivazioni oggettivamente tecnico operative in relazione alle scelte operate dall’ASL.

Il prestatore ha presentato ricorso in Cassazione, cui l’ASL ha risposto con controricorso e memoria difensiva ex art. 378 c.p.c..

La suprema Corte ha rigettato il ricorso del prestatore in tutti i 5 punti di cui era composto ritenendolo inammissibile, in particolare, non ravvisa illegittimità della condotta dell’ASL, in capo alle decisioni operate ed alle condizioni dell’ambiente di lavoro presso cui è

stato chiamato ad operare il ricorrente.

Nell’argomentare il rigetto del ricorso, non ravvisando condotte scorrette da parte dell’ASL, la suprema Corte ha comunque chiarito che, relativamente alle prestazioni del collaboratore coordinato operante all’interno della struttura datoriale con modalità continuative ed organizzate dal committente, la garanzia di un ambiente salubre è un obbligo di natura contrattuale nonché una possibile responsabilità penale; si tratta di dettami discendenti in primis da una visione unitaria del diritto alla salute in ossequio agli artt. 32 Cost. e 1 della L.833/1978. In seguito l’art. 66 comma 4 del D.lgs. n.276/2003 ha garantito l’applicazione delle norme di igiene e sicurezza al lavoratore a progetto, e seppure abrogato dal Dlgs 81/2015 art. 52 comma 1 (si applica solo ai contratti in essere fino a naturale scadenza), viene superato dall’art. 2 del medesimo decreto appena citato (facente parte del Jobs Act) che prevede che la disciplina del rapporto di lavoro subordinato, dal 1° gennaio 2016 si applica anche ai rapporti di collaborazione che si configurano come prestazioni lavorative esclusivamente personali, continuative e con organizzazione dettata dal committente in riferimento a tempi e luoghi di lavoro, e ciò si intende anche in capo alla normativa relativa all’ambiente salubre ed esente da rischi.

ARGOMENTO

“ **ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE:**
La partecipazione all’utile si calcola sul reddito netto dell’associante, non sul lordo ”

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
sentenza 1 dicembre 2015,
n. 24427

AUTORE

RICCARDO BELLOCCHIO
Consulente del Lavoro in Milano

TESI-DECISIONE

CG, associante di un Centro dentistico, era stato condannato dal Tribunale di Torino, al pagamento di € 61.078,93 nei confronti dell’associato SR, quale quota di partecipazione agli utili non corrisposta per gli anni 1997/2003. Successivamente la Corte d’Appello di Torino riduceva la condanna di CG al pagamento in favore di SR di €6.067,31,

in parziale accoglimento dell’appello proposto da CG. calcolando la percentuale stabilita nel contratto sul reddito netto dell’affare.

Contro quest’ultima sentenza, SR propone ricorso per cassazione, sostenendo l’errata determinazione del reddito dell’associante da parte della Corte d’Appello, nonché del punto 4 dell’accordo contrattuale concluso tra le parti, il quale →

prevedeva che “gli utili conseguiti saranno distribuiti all’associato nella misura del 5% del reddito dell’associante”. La Corte di Cassazione sostiene che, prendendo in considerazione la scrittura privata tra le parti, si evince la natura di contratto misto dell’accordo, poiché l’associato non aveva né potere gestorio né poteri di controllo, ma il suo apporto era esclusivamente da prestazione di lavoro, dando vita ad un accordo in parte associativo ed in parte di collaborazione.

La Cassazione ritiene quindi che nell’interpre-

tare il punto 4 dell’accordo concluso tra le parti, che è a causa mista, sia valido il riferimento al reddito dell’associante, ritenendo tuttavia che tale condizione possa essere soddisfatta anche tenendo conto del reddito netto del Centro. Viene di conseguenza rigettato il ricorso di SR e la Cassazione, in tema di associazione in partecipazione, determina che l’accordo che stabilisce la partecipazione dell’associato all’utile di una parte dell’attività professionale dell’associante è dovuta in misura proporzionale al reddito netto di quest’ultimo.

ARGOMENTO

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA: *la valutazione del giudice è indipendente dalle classificazioni del CCNL*

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
sentenza 7 dicembre 2015,
n. 24809

AUTORE

MASSIMO MELGRATI
Consulente del Lavoro in Cormanano

TESI-DECISIONE

La Corte torna a ribadire il proprio orientamento in merito al dovere del Giudice di verificare se la condotta addebitata ad un lavoratore sia tale da configurare l’ipotesi di recesso per giusta causa, ai sensi dell’art. 2119 c.c. L’occasione si presenta in seguito al ricorso presentato da un lavoratore, reintegrato in primo grado ma soccombente in Appello, licenziato per aver tenuto comportamenti ripetutamente negligenti ed irrispettosi nello svolgimento delle proprie mansioni.

I motivi con cui il lavoratore chiede che la decisione della Corte territoriale venga cassata si concentrano nel contestare il procedimento logico-giuridico seguito dai giudici di secondo grado nella valutazione delle condotte (comunque accertate in sede di dibattimento).

Questi, pur in assenza di un’espressa previsione in tal senso del CCNL applicato al rapporto, hanno infatti ritenuto legittimo il licenziamento comminato al dipendente valutando l’insieme dei comportamenti tenuti dal lavoratore per i quali, quand’anche singolarmente considerati, il regolamento disciplinare del

contratto collettivo prevedesse sanzioni di tipo conservativo.

La S.C. rigetta il ricorso, riaffermando il principio secondo cui la valutazione di comportamenti quali idonei a configurare l’ipotesi di applicabilità del recesso per giusta causa deve essere effettuata dal giudice non già in ossequio alle classificazioni contenute nel ccnl, che per effetto dell’inderogabilità della disciplina dei licenziamenti hanno carattere esclusivamente esemplificativo, quanto invece nel merito, soppesandone la gravità in ossequio ai principi generali di ragionevolezza e proporzionalità, tenuto conto della componente inenzionale della condotta del lavoratore.

La compresenza di una pluralità dei comportamenti rappresenta, al contrario, un elemento da considerare nella valutazione della gravità della condotta del lavoratore, e se il giudice di merito si attiene ai canoni sopra richiamati nel considerarla nel suo insieme tanto grave da ledere il rapporto fiduciario, le sue decisioni non sono sindacabili, in sede di legittimità, ove congruamente motivate come nel caso di specie.

ARGOMENTO

“ INOSSERVANZA DEL GENERICO OBBLIGO DI APPLICAZIONE DELLE MISURE DI SICUREZZA:

*l'onere della prova della malattia professionale
spetta al datore di lavoro* ”

• SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
sentenza 5 novembre 2015,
n. 22615

AUTORE

ROBERTO MONTELATICI
• Consulente del Lavoro in Milano

TESI-DECISIONE

La Corte di Cassazione è intervenuta in tema di risarcimento del danno chiarendo che in occasione di una malattia professionale determinata da inosservanza del generico obbligo di applicazione delle misure di sicurezza, la prova liberatoria incombe sul datore di lavoro e non sul dipendente. Nel caso specifico una lavoratrice con 38 anni di attività lavorativa lamenta un'accertata malattia agli arti superiori dovuta alla tardiva adozione di accorgimenti da parte del datore di lavoro che, se impiegati a tempo debito, avrebbero alleviato la pesantezza delle mansioni, scongiurando il rischio di malattia professionale. Il Tribunale di Bergamo, prima, e la Corte di Appello di Brescia in via successiva, confermano il diritto al risarcimento del danno, ravvisando che l'onere della prova è a carico del datore di lavoro il quale è tenuto a dimostrare di aver fatto tutto il possibile per venire a conoscenza di una possibile o eventuale malattia professionale. Di opinione differente la parte datoriale secondo la quale spetta alla lavoratrice dimostrare di aver subito il danno a causa di un eventuale omissione. Per la cassazione della sentenza propone ricorso la società datrice di lavoro.

La Suprema Corte conferma l'orientamento emerso nei precedenti gradi di giudizio, rilevando che in tema di responsabilità per violazione delle disposizioni di cui all'art. 2087 c.c., la parte che subisce l'inadempimento non deve dimostrare la colpa della controparte, dato che ai sensi dell'articolo 1218 del codice civile è il datore di lavoro che deve provare la non imputabilità a suo carico.

Al riguardo gli Ermellini hanno chiarito (Cass. Sez. Lav. n. 15082/2014) che gli oneri probatori spettanti al datore di lavoro e al lavoratore

sono diversamente modulati a seconda che le misure di sicurezza omesse siano espressamente e specificamente definite della legge in relazione a una valutazione preventiva di rischi specifici, oppure debbano essere ricavate dallo stesso articolo 2087 del codice civile che impone l'osservanza del generico obbligo di sicurezza.

Nel caso di specie, in cui si versa nell'ipotesi di responsabilità ex art. 2087 c.c., la Corte di merito è pervenuta al convincimento, adeguatamente motivato ed immune da rilievi di ordine logico-giuridico, che la colpa datoriale è da individuare proprio nella tardiva adozione di accorgimenti utili ad alleviare la pesantezza delle mansioni e che l'incostabile nesso causale tra le mansioni esercitate e le patologie sofferte è di per sé sufficiente a giustificare la colpa contrattuale.

Infondati anche il secondo e terzo motivo di contestazione, nei quali la società lamenta che il Giudice di merito abbia valutato solo le disposizioni testimoniali senza prestare adeguata attenzione all'esistenza o meno di eventuali accorgimenti tecnici atti a prevenire l'insorgenza della malattia professionale. Tesi contestata dagli Ermellini, i quali ricordano come il Giudice di merito abbia esteso l'indagine ai consulenti di ufficio che hanno accertato il nesso causale tra attività svolta e patologia sofferta.

Infine con il quarto ed ultimo motivo la società contesta la quantificazione del danno. Rigettato anche in questo caso poiché la Suprema Corte chiarisce che è sufficiente che il Giudice di merito dia l'indicazione (come avvenuto nella fattispecie) di congrue ragioni del processo logico adottato perché lo stesso debba considerarsi incensurabile.

ARGOMENTO

LAVORATORE SORPRESO A FUMARE UNO SPINELLO IN ORARIO DI LAVORO: *il licenziamento è legittimo*

• SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
sentenza 13 ottobre 2015,
n. 20543

AUTORE

SILVANA PAGELLA

• Consulente del Lavoro in Milano

TESI-DECISIONE

Un lavoratore, addetto alla individuazione dei guasti e del malfunzionamento di macchine e impianti, viene sorpreso a visionare, durante l'orario di lavoro, un computer portatile introdotto in azienda senza autorizzazione nonché a fumare due sigarette preparate con sostanze stupefacenti.

Il datore di lavoro licenzia il lavoratore per il suo comportamento che ha fatto venir meno il rapporto di fiducia dell'azienda nei suoi confronti. Il lavoratore impugna il licenziamento presso il Tribunale di Torino prima e davanti alla Corte d'Appello poi. Il lavoratore, di fronte ad una nuova soccombenza, decide di presentare ricorso per Cassazione.

La Corte di Cassazione, *in primis*, ricorda come sia esclusivo compito del giudice di merito, assumere e controllare le prove e di scegliere tra di esse, quelle che per la loro attendibilità sono idonee a dimostrare la veridicità dei fatti sulla base dei quali pronunciare la sentenza.

Il giudice di legittimità ha invece il solo compito di verificare la correttezza giuridica e la coerenza logico formale delle argomentazioni svolte dal giudice di merito.

Ciò premesso, la verifica della proporzionalità tra gli addebiti contestati (controllare un computer privato e fumare spinelli durante l'orario di lavoro) e il licenziamento per motivi disciplinari, è rimessa alla valutazione esclusiva del giudice di merito e non è censurabile in sede di legittimità se, come nel caso di specie, risulta adeguatamente motivata.

Proseguendo tuttavia nell'esame della sentenza, la Corte riconosce al giudice di merito di aver correttamente messo in risalto come i comportamenti contestati siano idonei ad incidere negativamente sul rapporto di fiducia sotteso al rapporto di lavoro (si richiamano le sentenze Cass. 12 dicembre 2012, n.22798 e Cass. 18 settembre 2014, n. 19684)

La Corte di Appello di Torino, nella sua decisione, ha preso correttamente in considerazione anche gli specifici compiti affidati al lavoratore (manutenzione e controllo impianti e macchinari) e come il comportamento contestato, in particolare l'uso di droghe, leda irrimediabilmente la fiducia che nel futuro le delicate mansioni assegnate possano essere svolte correttamente.

ARGOMENTO

NOZIONE DI "GIUSTA CAUSA": *clausola generale che necessita di specificazione in sede interpretativa*

• SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
sentenza 30 novembre 2015,
n. 24367

AUTORE

LUCIANA MARI

• Consulente del Lavoro in Milano

TESI-DECISIONE

Un dipendente, addetto al recapito della posta, di Poste Italiane S.p.a. ricorreva in giudizio reputando illegittimo il licenziamento per giusta causa (per rinvenimento di posta inevasa). La Corte d'Appello

di Roma respingeva il reclamo avverso la sentenza del giudice di primo grado che aveva dichiarato il licenziamento privo di giusta causa condannando la società al pagamento delle retribuzioni maturate e al versamento dei ➔

relativi contributi previdenziali. Poste Italiane S.p.a. propone ricorso per cassazione articolando tre motivi di censura, in violazione e falsa applicazione di norme di legge, in particolare art. 2104 (dovere di diligenza) e art. 2119 (licenziamento per giusta causa) c.c. e contrattuali, riconducibili ad un comportamento doloso sanzionabile, così come previsto dalla contrattazione collettiva applicata. Ed una terza motivazione, in quanto la sentenza non avrebbe fornito un'adeguata motivazione alla possibilità per il giudice di qualificare il licenziamento come sorretto da giustificato motivo soggettivo.

Si rileva che i primi due motivi del ricorso, da valutarsi in maniera congiunta, si reputano fondanti in quanto la giusta causa di licenziamento di cui all'art. 2119 c.c., quale fatto "che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto" è nozione che la Legge configura con una disposizione di limitato contenuto, delineante un modulo generico che richiede di essere specificato in sede interpretativa, mediante la valorizzazione sia di fattori esterni relativi alla coscienza generale, sia di principi che la stessa disposizione tacitamente richiama. Pertanto l'operazione valutativa compiuta dal giudice di merito nell'applicare le clausole generali come quella contenuta nell'art. 2119 c.c., che detta una tipica "norma elastica", non sfug-

ge ad una verifica in sede di giudizio di legittimità, sotto il profilo della correttezza del metodo seguito nell'applicazione della clausola generale poiché, l'operatività in concreto di norme di tale tipo deve rispettare criteri e principi desumibili dall'ordinamento generale.

In questo scenario, deve ritenersi rientrare, nell'ambito delle specificazioni interpretative della nozione di giusta causa, l'individuazione delle nozioni di dolo e di pregiudizio in relazione ai parametri indicati nel CCNL andando quindi a delineare solo indici di una condotta negligente ed arbitraria (dolo intenzionale) contro una nozione più generale (dolo diretto) richiesta ai fini della configurabilità della giusta causa.

Nell'affermare il seguente principio di diritto: i primi due motivi del ricorso vengono accolti ai fini della valutazione della sussistenza della giusta causa di licenziamento per "violazioni dolose di leggi e regolamenti di doveri di ufficio che possono arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla società o ai terzi" deve farsi riferimento alla nozione di dolo di cui all'art. 43 c.p., nonché alla nozione di pregiudizio inteso come diminuzione dei valori o delle unità economiche del danneggiato.

Resta, invece, assorbita la terza censura, la quale, poiché concerne la sussistenza del giustificato motivo di licenziamento, presuppone la valutazione preliminare della questione attingente alla sussistenza della giusta causa.

ARGOMENTO

“ GUARDIE GIURATE: *l'attività discontinua deve essere provata dal datore* ”

• **SENTENZA**
Cass., sez. Lavoro
sentenza 16 novembre 2015,
n. 24164

• **AUTORE**
PATRIZIA MASI
• Consulente del Lavoro in Milano

TESI-DECISIONE

Il caso trae origine dal contenzioso instaurato tra l'Inps e una società di vigilanza privata. Alla società è stato contestato dalla D.T.L. tramite verbale ispettivo e consequenzialmente da lettera di addebito dell'INPS, il mancato pagamento dell'addizionale contri-

butiva del 5% sulle ore effettuate dalle guardie giurate oltre le ordinarie 40 settimanali, per i periodi da maggio 1999 a maggio 2004. L'azienda propone azione di accertamento negativo, dinnanzi al tribunale di Genova, contestando la richiesta dell'addizionale (art.2 →

c.19, legge 549/95 disposizione poi soppressa nel 2008 per effetto della L. 247/2007).

In seguito al parere negativo del Tribunale e della Corte d'Appello, la società di vigilanza, propone ricorso in Cassazione, la quale lo rigetta a sua volta. Riprende la Corte proprie precedenti sentenze (Cass. n. 10669/2004, Cass. n. 11732/2007) sostenendo che l'elencazione contenuta nella tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, delle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, alle quali non si applica la limitazione di orario di otto ore giornaliera stabilita dal R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, art. 1, ha carattere tassativo. Pertanto, non è consentito includervi, per effetto di interpretazioni analogiche, altre mansioni, diverse da quelle contemplate: è necessario verificare in concreto la natura discontinua o di attesa e custodia delle mansioni in questione.

Inoltre, l'attività delle guardie giurate non può ritenersi ontologicamente discontinua o di semplice attesa o custodia, ai sensi del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, art. 3, sulla limitazio-

ne dell'orario di lavoro, con equiparazione a quella dei custodi e guardiani diurni e notturni, previsti ai nn. 1 e 2 della tabella di cui al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657. La discontinuità delle loro mansioni può affermarsi solo se risulta da una verifica in concreto, compiuta caso per caso, rendendosi così necessario un accertamento della effettiva natura discontinua o di vigilanza e custodia di tali mansioni (Cass. 29.7.1995 n. 8337, Cass. n. 4026/1980, rese in cause analoghe alla presente).

In conclusione, al fine di sottrarsi al pagamento dell'addizionale contributiva del 5% della retribuzione relativa alle ore compiute oltre le 40 settimanali prevista dalla legge sarebbe onere della società dimostrare che l'attività delle guardie giurate alle sue dipendenze era di carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia, e dunque non soggetta alle limitazioni di orario ai sensi del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, art. 3.

Non essendo, pacificamente, tale prova stata fornita, il ricorso viene rigettato.

ARGOMENTO

CESSAZIONE RAMO D'AZIENDA e riconoscimento del demansionamento

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro, sentenza 17 dicembre 2015, n. 25384

AUTORE

STEFANO GUGLIELMI
Consulente del Lavoro in Milano

TESI-DECISIONE

Un istituto di credito prende la decisione strategica di chiudere la propria SIM e rinunciare alla gestione in proprio di questo settore di attività.

Il datore di lavoro offre ai lavoratori subordinati piani di incentivazioni alla risoluzione dei rapporti di lavoro in essere, stante la cessazione del ramo d'azienda.

Il lavoratore, dirigente bancario, ritiene insufficiente l'offerta del datore di lavoro e si dimette per giusta causa; ricorre poi in giudizio per veder riconosciuto il proprio demansionamento.

Respinta in primo grado, la richiesta del lavo-

ratore viene riproposta in Appello.

La Corte d'Appello rilevata la cessazione del ramo d'azienda e della relativa attività, l'attivazione da parte del datore di lavoro di procedura per l'individuazione di soluzioni condivise alla risoluzione dei rapporti di lavoro in essere nel ramo d'azienda con corresponsione di relative incentivazioni, ritiene insussistente la giusta causa per le dimissioni del lavoratore.

La Corte d'Appello ribadendo l'esclusione della propria competenza in merito alla scelta dei criteri di gestione di un'impresa, espressione della libertà di iniziativa economica ex art. 41 Costituzione, ritiene che il caso di specie configuri una situazione di licenziamento per →

giustificato motivo oggettivo e la tutela economica dell'interesse del lavoratore è assicurata dalla misura dell'incentivo offerto, comunque superiore all'indennità di preavviso.

Il lavoratore ricorre in Cassazione sostenendo che non essendo stato più messo in condizione, per scelta aziendale, di esercitare il diritto al lavoro ex art. 2103 codice civile (*mansioni del lavoratore*) doveva ritenersi applicabile la previsione dell'art. 2119 codice civile (*recesso per giusta causa*) cioè l'impossibilità di una prosecuzione anche temporanea del rapporto di lavoro con conseguente diritto per il lavoratore di rassegnare le dimissioni senza effettuare il periodo di preavviso, ricevendo la relativa indennità sostitutiva.

Ritiene inoltre il lavoratore che la proposta

datoriale per una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro non faceva venir meno la legittimità della sua risoluzione consensuale.

La suprema Corte evidenziando che le dimissioni per giusta causa devono presupporre la sussistenza di una grave inadempimento in capo al datore di lavoro, rileva che la cessazione di un ramo d'azienda è da considerarsi giustificata oggettiva alla risoluzione di un rapporto di lavoro subordinato.

La sottrazione di mansioni radicale ed in via definitiva al lavoratore non costituisce giusta causa di recesso e non dimeno ne deriva un danno da demnasionamento.

Il ricorso del lavoratore viene integralmente rigettato con onere delle spese processuali.

ARGOMENTO

COLLOCAZIONE DEI LAVORATORI IN CIGS: *i criteri di scelta devono essere specifici e determinati*

SENTENZA

Cass. Civile sez. Lavoro,
sentenza 22 ottobre 2015,
n. 21517

AUTORE

BARBARA BRUSASCA
Consulente del Lavoro in Milano

TESI-DECISIONE

Il caso riguarda un lavoratore che ricorre in Tribunale sostenendo l'illegittimità della sua collocazione in cassa integrazione straordinaria. Il Tribunale condanna la Società al risarcimento del danno ribadendo la sussistenza in capo al datore di lavoro di indicare in maniera puntuale ed esplicita i criteri di scelta adottati per individuare i lavoratori da licenziare.

Le "generiche esigenze tecniche organizzative e produttive" indicate dal datore di lavoro nella comunicazione viziano la regolarità dell'intera procedura e la legittimità del provvedimento ministeriale di autorizzazione della Cigs.

La Società Fiat ricorre in Cassazione.

I giudici della Corte ribadiscono l'obbligatorietà di quanto disposto dall'art. 1 comma 7 della Legge n. 223/91.

La stessa Corte conferma altresì che la valuta-

zione sull'adeguatezza dell'accordo sindacale spetta al giudice di merito ed è censurabile in Cassazione solo nell'ambito di un'eventuale giudizio di legittimità da escludere nello specifico caso di cui trattasi.

L'esigenza di semplificazione dei procedimenti amministrativi per la concessione del trattamento di Cigs, così come introdotto dal DPR 10 Giugno 2000 n. 218, non abroga né modifica l'onere posto a carico del datore di lavoro.

È proprio durante la fase di apertura della procedura di mobilità che i lavoratori devono vedersi garantita la correttezza e la buona fede del datore di lavoro nella applicazione dei criteri di scelta. La compressione dei diritti di informazione spettanti ai lavoratori e al sindacato darebbe luogo ad un sistema di consultazione sindacale palesemente inadeguato.

ARGOMENTO

“ DEMANSIONAMENTO: *Jobs Act* e nuovi orientamenti giurisprudenziali ”

• SENTENZA

Cass., sez. Lav.,
sentenza 24 novembre 2015,
n. 23945

AUTORE

SABRINA PAGANI
• Consulente del Lavoro in Milano

TESI-DECISIONE

La Corte di Cassazione decide una vicenda processuale avente ad oggetto demansionamento e *jus variandi* del datore di lavoro già ispirandosi al nuovo testo dell'art 2103 c.c., come riformulato dal D.Lgs. N. 81/2015 (*Jobs Act*), ancorchè il mutamento di mansioni si sia verificato ben ante la riforma della norma.

La vicenda riguarda il caso di un lavoratore che, a seguito dell'acquisizione della sua azienda bancaria locale da parte di un più grande istituto di credito nazionale, nell'anno 2000 si era visto assegnare a mansioni prive della autonomia decisionale e dei poteri di firma precedentemente detenuti.

La Corte di Cassazione, espressamente richiamando “*le esigenze nuove, poi recepite dal legislatore in sede di riforma della materia*”, respinge il ricorso del lavoratore, affermando che:

- È compito del giudice bilanciare il potere dell'imprenditore di perseguire il profitto attraverso una organizzazione aziendale produttiva ed efficiente (art 41 Cost) e il diritto del lavoratore a non subire una vessatoria sottrazione di mansioni, tale da impoverire il suo patrimonio di conoscenze professionali
- Non è sufficiente a configurare violazione dell'art 2103 c.c. qualsiasi sottrazione di singoli compiti, che non alteri i tratti essenziali delle competenze raggiunte dal lavoratore
- Soprattutto in presenza di operazioni societarie straordinarie che comportino mutamento nella titolarità soggettiva dei rapporti di lavoro, nelle qualifiche direttive o mana-

geriali si possono avere diminuzione di compiti e responsabilità (..) non contrastabili in sede giudiziaria, onde non frustrare operazioni economiche legittimamente perseguite nell'esercizio del potere di gestire l'impresa e, se occorra, risanarla.

Non configura quindi demansionamento ai sensi dell'art 2103 c.c. la perdita dei poteri di firma dovuta all'inserimento dell'azienda bancaria in altra di più grandi dimensioni.

Ricordiamo che l'art 2103 c.c., come modificato dal D.Lgs. N. 81/2015, sancisce che “*Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.*

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale”.

Se nella sentenza qui commentata è chiaro il rinvio al nuovo spirito normativo, nella giurisprudenza di merito sta sorgendo un contrastante orientamento tra giudici che ritengono la nuova disciplina dello *jus variandi* applicabile solo ai rapporti di lavoro instaurati dopo l'entrata in vigore del *Jobs Act* (sentenza Tribunale di Ravenna 176/2015), e giudici che già la applicano ai rapporti e variazioni di mansioni verificatesi prima (sentenza Tribunale di Roma 30/9/2015).



CORSO COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE

Sede: San Carlo al corso – Corso MATTEOTTI, 14 Sala Verde- 1 piano

DESTINATARI

Il corso è riservato ai soli componenti della commissione di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano

OBIETTIVO

Il corso assolve l'obbligo di formazione previsto dal Regolamento della commissione Certificazione art. 1 comma 3

25 GENNAIO 2016

12.00 - 15.00 – 15.30 – 18.30

La novazione del rapporto di lavoro, le rinuncia, la transazione e la conciliazione

APRONO I LAVORI

Potito di Nunzio . Presidente CPO Milano
dott.ssa Mariarosaria Simonelli- Direzione DIL

Relatore Professoressa ANTONELLA OCCHINO

Contenuti

La nozione di contratto
La rinuncia, la transazione e conciliazione nel rapporto di lavoro
I diritti disponibili e indisponibili
I contratti e le obbligazioni: le forme possibili

1 FEBBRAIO 2016

12.00 - 15.00 – 15.30 – 18.30

La novazione del rapporto di lavoro, le rinuncia, la transazione e la conciliazione

Relatore Dott. MIRKO ALTIMARI

Contenuti

Il nuovo art. 2103
L'audizione delle parti
Lavoro Part Time

15 FEBBRAIO 2016

9.00 - 13.00 – 14.00 - 18.00

I contratti da certificare

Relatori Avv.ANDREA RAPACCIULO DIL Milano
Dott. ALDO SCARCELLI DTL Milano-Lodi

Contenuti

Caratteristiche della certificazione
Le tipologie di contratto da certificare
Le clausole particolari certificabili
Appalto
Collaborazione

8 FEBBRAIO 2016

14.00 - 18.00

La commissione di certificazione conciliazione e arbitrato

Relatore RICCARDO BELLOCCHIO Segretario CPO Milano

Contenuti

Istituzione e composizione della commissione
Competenze territoriali
Armonizzazione delle procedure di conciliazione
Differenze procedurali tra certificazione, conciliazione e arbitrato
Esoneri e sostituzione membri della commissione
Le firme autografe e le relative deleghe
Il funzionamento delle commissioni di certificazioni presso l'ordine e differenze con altre sedi

18 MARZO 2016

10.00 - 14.00

L'offerta conciliativa ex art. 6 DLgs 23/2015 - ARBITRATO

Relatore Dott.RICCARDO DEL PUNTA

Contenuti

Premesse dell'offerta conciliativa
Procedure (sedi e caratteristiche)
Verifica delle tempistiche della conciliazione
Verifica degli importi e valutazione casi specifici
Le clausole di Arbitrato nei contratti di lavoro
TERMINA I LAVORI
Dott.Aniello Pisanti Direttore DTL Milano Lodi

Evento gratuito valido ai fini della Formazione
Continua Obbligatoria

La partecipazione al corso rilascia 28 crediti
Presenza obbligatoria per il 70% delle ore

CONTATTI E INFORMAZIONI

02/58.3081.88 – info@consulentidellavoro.mi.it