

# Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

N. 6

SOMMARIO



● IL PUNTO.....PAG. 2

## DOTTRINA

● RIDUZIONE DI PERSONALE:  
UNA FALLA NELLA PROCEDURA  
di **EUFRANIO MASSI** ..... PAG. 3

● IL LAVORO AGILE È FINALMENTE  
LEGGE MA I PUNTI INTERROGATIVI  
SONO ANCORA MOLTI  
di **ANDREA ASNAGHI** ..... PAG. 5

● DAL JOBS ACT AUTONOMI UN NUOVO  
RUOLO PER I PROFESSIONISTI  
di **POTITO DI NUNZIO** ..... PAG. 11

● LIBRETTO DI FAMIGLIA E PRESTO:  
I NUOVI VOUCHER DEL GOVERNO  
GENTILONI di **ALBERTO BORELLA** ... PAG. 14

● LA NORMATIVA ANTIRICICLAGGIO  
E IL CONSULENTE DEL LAVORO  
di **GIANFRANCO CURCI** ..... PAG. 25

● RELIGIONE E PREGIUDIZIO: L'EQUILIBRIO  
TRA LIBERTÀ DI IMPRESA E LIBERTÀ DI  
RELIGIONE COME VERA SFIDA DELLA  
SOCIETÀ MULTICULTURALE DEL FUTURO  
di **ANTONELLA ROSATI** ..... PAG. 28

● TASSAZIONE DELLO SMARTPHONE  
UTILIZZATO IN MODO PROMISCUO  
DAL DIPENDENTE: LE ULTIMI  
INDICAZIONI DELL'AGENZIA DELLE  
ENTRATE di **MARINA DUCCI** ..... PAG. 31

## RUBRICHE

### SENZA FILTRO

● LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI  
DI LAVORO: QUIS CUSTODIET  
CUSTODES? di **ANDREA ASNAGHI** ... PAG. 33

● UNA PROPOSTA AL MESE  
IL TFR E I MOLTI ASPETTI DA CAMBIARE  
di **MARIAGRAZIA DI NUNZIO**  
E **ANDREA ASNAGHI** ..... PAG. 36

## SENTENZE

Contestazione disciplinare tardiva  
e legittimità del licenziamento: il caso rimesso  
alle sezioni unite di **CHIARA MESSANA** ..... PAG. 40

“Rimodulazione” del concetto di “Repêchage”  
di **ANGELA LAVAZZA** ..... PAG. 40

Licenziamento disciplinare conseguente all'utilizzo  
dei permessi ex Legge 104 per finalità diverse  
dall'assistenza a persona disabile  
di **BARBARA BRUSASCA** ..... PAG. 41

Legittimità di un licenziamento collettivo  
per cessazione di attività di **LAURA POZZI** ..... PAG. 42

Sgravi contributivi per i nuovi assunti  
nel meridione: pretese Inps verso un professionista  
di **STEFANO GUGLIELMI** ..... PAG. 42

Il personale direttivo ha diritto allo straordinario  
solo se l'attività è usurante di **SILVANA PAGELLA** ... PAG. 43

Il lavoratore ha sempre diritto di chiedere l'accertamento  
da parte del medico competente di **LUCA DI SEVO** ..... PAG. 43

Conversione giudiziale del contratto a termine:  
onnicomprendività dell'indennità ex art. 32, co. 5,  
L. 183/2010 e criteri di calcolo di **MASSIMO MELGRATI** .. PAG. 44

Videosorveglianza: impianti irregolari  
e rilevanza penale di **STEFANO GUGLIELMI** ..... PAG. 45

PAG.  
46

Cerimonia di consegna degli attestati  
di abilitazione professionale

**Direttore Responsabile**  
POTITO DI NUNZIO**Redattore Capo**  
D. MORENA MASSAINI**Redazione**  
ANDREA ASNAGHI  
RICCARDO BELLOCCHIO  
STELLA CRIMI  
ALESSANDRO PROIA**Segreteria di Redazione**  
MARINA DUCCI**Progetto e Realizzazione Grafica**  
ELENA DIZIONE**Sede:** Via Aurispa 7, 20121 - Milano.  
Tel. 0258308188 [www.consulentidellavoro.mi.it](http://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](mailto:info@consulentidellavoro.mi.it)  
[PEC\\_ordine.milano@consulentidellavoropec.it](mailto: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**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,  
Simone Colombo, Alessandro Cornaggia,  
Isabella Di Molfetta, Donatella Gerosa,  
Caterina Matarca, Luca Paone,  
Roberto Picci, Isabella Prati,  
Alessandro Proia, Maria Grazia Silvestri,  
Marianna Tissino, Enrico Vannicola.

**D**ue importanti eventi si sono svolti in questo mese di giugno 2017: la cerimonia del giuramento solenne da parte dei neo consulenti del lavoro iscritti nell'Albo nel corrente anno 2017 e il convegno sul Trattamento di fine Rapporto a 35 anni dalla riforma con presentazione del Quaderno Monografico a cura del Centro Studi e Ricerche di Milano.

• Lo scorso 14 giugno 2017 presso la sede della DIL (Direzione Interregionale del Lavoro) di Milano si è svolta la cerimonia per la consegna dei diplomi di iscrizione all'Ordine per i Consulenti del Lavoro neo abilitati. Al giuramento solenne dei neo Consulenti del Lavoro, oltre al Presidente Potito di Nunzio e a numerosi altri consiglieri dell'Ordine erano presenti il Direttore della DIL nord Ovest, Dott. Aniello Pisanti e la Direttrice dell'ITL di Milano, la Dott.ssa Patrizia Muscatello. Era presente inoltre il Presidente dell'Ancl UP di Milano, Collega Alessandro Graziano, con numerosi componenti del Consiglio.

Nelle ultime pagine di questa rivista pubblichiamo un resoconto fotografico dell'evento e l'elenco dei neo Consulenti del Lavoro. L'intero servizio fotografico si trova nella Galleria del nostro sito [www.consulentidellavoro.mi.it](http://www.consulentidellavoro.mi.it)

Un caloroso augurio di buon lavoro anche da parte della nostra redazione.

• Lo scorso 22 giugno 2017 si è svolto il convegno dal titolo "Il trattamento di fine rapporto a 35 anni dalla riforma. L'evoluzione della normativa, la giurisprudenza, la destinazione e il parametro di riferimento per il calcolo delle indennità risarcitorie" (vedi locandina pubblicata in ultima pagina di questa rivista). Molto interessante il dibattito fra accademici e Consulenti del Lavoro su un argomento che è spesso al centro delle rivendicazioni dei lavoratori e a volte dello stesso Inps quando il TFR viene versato nelle casse dello Stato tramite il Fondo di Tesoreria. In occasione del Convegno è stato presentato il Quaderno Monografico sul TFR che oltre ad affrontare tutte le tematiche proprie della materia alla luce degli interventi giurisprudenziali e dottrinali, contiene anche delle tabelle sintetiche con le indicazioni di calcolo del TFR previste in più di cinquanta contratti collettivi di lavoro. "Un lavoro complesso e impegnativo al quale la Sezione Semplificazione del nostro Centro Studi e Ricerche ha dedicato tantissimo tempo. Ai Colleghi della Sezione va il mio personale ringraziamento e quello, mi permetto di dire, della Categoria tutta." ha dichiarato il presidente Potito di Nunzio nel presentare il Quaderno Monografico. Tale elaborato sarà presto messo a disposizione di tutti sul nostro sito web.

**SAVE THE DATE**

**Il prossimo 18 luglio 2017** si svolgerà l'**Assemblea degli Iscritti** per l'approvazione del Bilancio consuntivo 2016. Nel corso dell'Assemblea saranno trattati gli **argomenti di natura deontologica** (Regolamento per la Formazione Continua Obbligatoria, Regolamento del Praticantato, nuovo codice deontologico) e **previdenziale** (le prossime iniziative ENPAOL in favore dei colleghi).

Nel corso dell'Assemblea ci sarà la premiazione dei vincitori del **Premio "Il Lavoro tra le righe"** che sarà assegnato ai migliori libri pubblicati nel corso dello scorso anno in materia di Diritto del Lavoro, della previdenza sociale, sindacale, amministrazione del personale e gestione delle risorse umane.

**UN APPUNTAMENTO IMPERDIBILE**

Seguirà la locandina con tutte le indicazioni

# Riduzione di personale: una falla nella procedura

La riflessione che segue vuol essere un contributo positivo, destinato, se del caso, a far maturare le condizioni per un chiarimento della normativa. L'art. 34, co. 1, lett. e) del D.lgs. n. 150/2015 ha abrogato dal 24 settembre 2015, il D.lgs. n. 469/1997 che, in ottemperanza alla previsione contenuta nella Legge n. 53/1999, aveva trasferito alle Regioni le competenze in materia di mercato del lavoro.

L'abrogazione è stata giusta e corretta alla luce della nuova configurazione delle c.d. "politiche attive sul lavoro" che hanno portato alla nascita dell'ANPAL. Ma, il testo, che è stato abrogato nella sua interezza, conteneva un'altra disposizione che, essendo venuta meno, rischia di creare una falla nella procedura collettiva di riduzione di personale prevista dagli articoli 4, 5, 16 e 24 della Legge n. 223/1991.

Cerco di spiegarmi meglio.

L'art. 3 del D.lgs. n. 469/1997 affermava che le competenze in materia di trattazione delle controversie di lavoro relative alle riduzioni di personale, erano del Ministero del Lavoro ai sensi della Legge n. 59/1999, ma che, a livello locale, in attesa di una organica riforma degli ammortizzatori sociali e al fine di armonizzare gli obiettivi di politica attiva del lavoro legate alle eccedenze di personale, l'esame congiunto sulle integrazioni salariali straordinarie e quello sulle procedure di mobilità veniva delegato alle Regioni. Queste ultime dovevano promuovere anche gli incontri finalizzati alla stipula di contratti di solidarietà.

Ora, la riforma degli ammortizzatori sociali è intervenuta con il D.lgs. n. 148/2015 che all'art. 24, co. 2, con l'invio della comunicazione alla Regione nell'ambito della consultazione sindacale per le varie ipotesi

di Cigs, avvalora, giustamente, l'ipotesi che in quella sede possa continuare a svolgersi l'esame congiunto. È vero che il predetto articolo non cita i contratti di solidarietà ma, in una interpretazione estensiva, ci sta che l'esame si svolga anche per la solidarietà che, ormai, a pieno titolo, risulta essere un ammortizzatore sociale straordinario.

Diverso, a mio avviso, è il discorso che riguarda le procedure collettive di riduzione di personale le quali, con la fine della mobilità, hanno perso la specifica qualificazione di cui parlava il D.lgs. n. 469/1997.

Essendo venuta meno, per abrogazione della norma, la specifica delega, la competenza all'interno della procedura delineata dall'art. 4 della Legge n. 223/1991, per l'esame della controversia, in assenza di accordo durante la c.d. "fase sindacale", non può che tornare, a mio avviso, a quelle strutture che, amministrativamente parlando, risultano essere gli eredi degli Uffici provinciali del Lavoro e della Massima Occupazione di cui parla il comma 7, confluiti con tutti i compiti (ad eccezione dei servizi per l'impiego) nelle Direzioni territoriali del Lavoro le quali, a loro volta, con il D.P.C.M. 23 febbraio 2016, sono divenute (art. 4) "Ispettorati territoriali del Lavoro" con l'assorbimento di tutti i compiti già svolti dai precedenti uffici e, tra questi, (art. 4, co. 2, lett. f) la "mediazione delle controversie di lavoro", senza alcuna eccezione.

Probabilmente, il Legislatore, abrogando "tout court", il D.lgs. n.469/1997, non ha tenuto conto di questo aspetto, secondario rispetto alla materia dell'impiego, ma importante soprattutto in una prospettiva giudiziale nel caso in cui vengano effettuati licenziamenti e si contesti che la procedura, in sede amministrativa, si è svolta presso un ufficio "incompe- ➔

tente". È questo il rischio che si corre: ovviamente, il ragionamento che sto seguendo prescinde da qualunque valutazione (positiva nella stragrande maggioranza dei casi) circa l'operato degli Uffici della Regione o delle Province delegate sia negli anni passati che nel momento attuale. Ma, se la competenza funzionale torna ad essere degli Ispettorati territoriali del Lavoro ("eredi", sia pure lontani, degli Uffici individuati ai commi 4 e 7 dell'art. 4 della Legge n. 223/1991) si pone, nella maggior parte dei casi, la questione della organizzazione funzionale ed operativa degli ITL a svolgere tali compiti, essendo, ormai divenuto desueto, il compito della trattazione delle controversie collettive legate alla procedura di riduzione di personale (negli ultimi anni, le strutture periferiche del Ministero del Lavoro, interessate da immissioni di personale ispettivo, non hanno convogliato "risorse umane" nella trattazione dei conflitti di lavoro, né hanno proceduto allo specifico aggiornamento del poco personale rimasto).

Se, invece, si volesse lasciare la competenza amministrativa alla trattazione della procedura collettiva di riduzione di personale agli Enti locali sopra individuati, sarebbe opportuno intervenire con un "cambiamento normativo" che, magari, modificchi, direttamente, i commi 4 e 7 dell'art. 4, sostituendo la vecchia dizione con un riferimento alla Regione o all'ufficio da essa delegato.

Ma c'è un'altra questione da risolvere da un punto di vista normativo. Mi riferisco all'art. 4, co. 9, che obbliga le imprese che effettuano licenziamenti collettivi, a comunicare per iscritto, al termine della procedura, entro i sette giorni successivi (termine perentorio) alle organizzazioni sindacali, alla Regione ed alla commissione regionale tripartita:

- l'elenco dei lavoratori licenziati;
- il luogo di residenza di ciascun dipendente individuato;
- la qualifica;
- il livello di inquadramento;
- l'età;
- il carico di famiglia;
- le modalità di applicazione dei criteri di scelta individuati ex art. 5, co. 1 (concordati con il sindacato) o secondo la previsione legale (anzianità, carico di famiglia, esigenze tecnico produttive, in concorso tra loro).

La comunicazione nei confronti della Regione e della commissione tripartita era strettamente funzionale alla iscrizione dei lavoratori nelle liste di mobilità, abrogate a partire dal 1 gennaio 2017: il Legislatore che, con la Legge n. 92/2012, ha effettuato una serie di abrogazioni e che ha anche cambiato alcune espressioni terminologiche, ha "dimenticato" di far cessare questo adempimento con la conseguenza che i datori di lavoro non sanno se continuare a farlo o meno (gli uffici regionali non si ritengono più destinatari).

La questione non è di poco conto soprattutto se si tiene in considerazione l'orientamento seguito nel corso degli anni dalla Magistratura che, più volte, aveva ritenuto applicabile la tutela correlata alla inefficacia del recesso in mancanza del mancato invio delle comunicazioni finali (Tribunale e Corte di Appello di Napoli) pur nel caso in cui i lavoratori (impresa del commercio con meno di cinquanta dipendenti) non fossero destinatari della indennità di mobilità.

Per la verità tale indirizzo è stato, di recente, disatteso dalla Cassazione con la sentenza n. 4269 del 17 febbraio 2017. Nella decisione la Suprema Corte, richiamando un orientamento già espresso nel 2016 con le sentenze n. 12588 e n. 17103, faceva proprio il principio della c.d. "strumentalità delle forme" ed affermava che l'errore non rendeva inefficaci i recessi in quanto il compito della commissione regionale era, unicamente, quello di procedere alla iscrizione dei lavoratori nelle liste di mobilità, alla quale, peraltro, i soggetti licenziati non avevano titolo.

Ora è chiaro che, ferma restando la comunicazione alle organizzazioni sindacali che è finalizzata alla verifica delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri, sarebbe opportuno procedere ad una modifica normativa, cosa che toglierebbe ogni dubbio e non costringerebbe a consultare orientamenti giurisprudenziali che, ad eccezione dei casi appena evidenziati nelle sentenze della Cassazione sopra richiamate, sembrano puntare su un rispetto formale della norma, mancando il quale il rischio, presente dietro l'angolo, risulta essere la tutela risarcitoria per i licenziamenti impugnati, nel caso di incompleta o parziale comunicazione (Cass., 29 settembre 2016, n. 19320).

# Il lavoro agile è finalmente legge ma i punti interrogativi sono ancora molti<sup>1</sup>

Dopo oltre un anno di annunci, la norma sul lavoro autonomo e sul lavoro agile è legge, L. n. 81 del 22 maggio 2017, in G. U. n. 135 del 13 giugno 2017, in vigore dal 14 giugno. Occupandoci qui della parte relativa proprio al lavoro agile (disciplinato negli artt. da 18 a 24 della legge), evidenziamo le principali novità ed i punti di interesse, con il rammarico nel constatare che la lunga gestazione ha approdato ad un testo non privo di dubbi interpretativi e difettoso di soluzioni efficaci, che dovranno pervenire dalla capacità organizzativa delle aziende.

## Un'incertezza sin dall'incipit

Come si sarà già compreso dall'anticipazione dell'*abstract*, l'enorme interesse suscitato dalla norma sul lavoro agile - subito inglesizzato da taluni esterofili in *smart working*, anche se la traduzione appare non del tutto fedele - ha lasciato in chi scrive il posto ad una certa delusione per le soluzioni normative adottate. Forse sarebbe ingeneroso rispolverare l'antica espressione per cui "la montagna ha partorito un topolino", ma di certo il legislatore appare essersi avvicinato al tema con una certa timidezza.

Timidezza che si percepisce fin dall'inizio, quando la norma esordisce quasi con una *excusatio non petita* curiosamente automotivandosi ("allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro") e con espressione più simile ad un documento programmatico o di orientamento

che non ad una vera e propria legge ("le disposizioni del presente capo ... promuovono il lavoro agile").

Probabilmente, del resto, la norma nasce come contenitore-incubatore delle sperimentazioni che sul tema già sono partite dalla contrattazione collettiva, per lo più aziendale, le cui innovazioni hanno fornito più di uno spunto al legislatore.

Di fatto, poi, il tema di una prestazione svincolata da determinate rigidità proprie del tradizionale lavoro subordinato finisce vittima del suo stesso circolo vizioso, quando tenta di regolare l'ampia flessibilità che si propone di promuovere.

Partendo dalla definizione del comma 1 dell'art. 18, apprendiamo che il lavoro agile non è un nuovo tipo di contratto ma semplicemente "una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro" cioè la deter- ➔

<sup>1</sup> Pubblicato in *La Circolare di Lavoro e previdenza*, n. 24/2017, Euroconference ed..

minazione di alcuni aspetti in cui può essere resa la prestazione lavorativa.

Necessario l'accordo fra le parti, di cui diremo in seguito, la prestazione di lavoro agile può essere resa:

- “anche” con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi;
- senza *precisi vincoli* di orario e di luogo di lavoro;
- con il *possibile* utilizzo di strumenti tecnologici;
- *entro i soli limiti di durata massima* dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale;
- con prestazione eseguita *in parte* in azienda e *in parte* all'esterno, senza postazione fissa.

Le sottolineature del corsivo sopra evidenziate ci fanno capire che siamo nell'ambito del possibile e della quasi totale discrezionalità.

Diversi commentatori hanno evidenziato, nella differenza fra lavoro agile e telelavoro, il fatto che quest'ultimo preveda una modalità di lavoro sempre esterno all'azienda, mentre lo *smart working* prevede un'alternanza di luoghi di lavoro, fra cui anche l'azienda. Tuttavia, l'ampia definizione del lavoro agile, potrebbe rendere questa alternanza del tutto “simbolica” a favore di una prestazione di fatto eseguita fuori dall'azienda; d'altronde, anche nel telelavoro non sono infrequenti pattuizioni di richiamo del lavoratore o che prevedano la sua presenza anche in azienda, anzi le relative disposizioni<sup>2</sup> prevedono esplicitamente forme di coinvolgimento che preservino il telelavoratore dall'isolamento (vedi art. 8 comma 3 dell'Accordo 9 giugno 2004) mediante incontro con i colleghi e momenti comuni, che non è dato capire come potrebbero realizzarsi se non in ambiente, ed orario, lavorativo. Chi scrive ritiene invece che la vera portata differenziale fra le due fattispecie sia che il telelavoro è pensato come una prestazione che viene resa sì a distanza ma in una postazione comunque prefissata standard – che può essere il domicilio del lavoratore o un altro luogo messo a sua disposizione, anche dal datore di lavoro – mentre il lavoro agile non prevede una postazione fissa (meglio: prevede proprio una postazione non fissa e di libera elezione del dipendente). Un'altra distinzione, sfuggita ai più, è che rispetto al telelavoro, formalmente la moda-

lità di lavoro agile non è necessariamente legata all'utilizzo di strumenti informatici e di telecomunicazione; la legge, infatti, la indica come una mera possibilità, forse dandola per scontata; in pura linea teorica, per come è stata scritta la norma, il lavoro agile potrebbe quindi anche essere attuato con strumenti non informatici, andando a rappresentare una forma evoluta simile al vecchio lavoro a domicilio. Ovviamente crediamo che ciò sia il frutto di una scrittura poco accorta, ma staremo a vedere.

Massima flessibilità, dunque, il che comporta anche una serie di problemi di non facile soluzione. Li esamineremo con un'esposizione che non segue pedissequamente la successione degli articoli di legge ma si organizza secondo un percorso logico, sia pure dando il puntuale riferimento di norma.

Una doverosa annotazione generale riguarda il pubblico impiego, dato che la norma sul lavoro agile (art. 18 comma 3) sarà applicabile anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con disposizioni applicabili ai rapporti *de quibus*; anche le recenti mosse di riforma del settore pubblico ne prevedono un certo impiego, e del resto, oltre che per le nobili finalità dichiarate dalla norma, perché nascondere che un intervento organizzativo deflattivo di spazi non possa avere, nel pubblico come nel privato, un ritorno anche in termini economici e di maggior vivibilità ed estetica degli ambienti di lavoro.

### L'accordo scritto e la comunicazione preventiva

Benché mera modalità di prestazione, il lavoro agile non può essere disposto unilateralmente dal datore di lavoro ma deve essere frutto di un accordo con il lavoratore. Tale accordo (cfr. art. 19) va stipulato per iscritto sia *ad probationem* che “ai fini della regolarità amministrativa”, frase piuttosto oscura, in quanto non si comprende la conseguenza di un'eventuale irregolarità (né è prevista alcuna sanzione). L'assenza della forma scritta, pertanto, non rende nullo o inesigibile l'accordo sul lavoro agile. Tuttavia, data l'ampia flessibilità della modalità di prestazione ed i ➔

<sup>2</sup> In assenza di una vera e propria norma sul telelavoro, facciamo qui riferimento, per l'Italia, all'Accordo interconfederale del 9 giugno 2004 che a sua volta ha recepito l'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002.

relativi margini di incertezza, è sicuramente molto opportuno disciplinarne le caratteristiche con una certa oculatezza e previdenza. In ogni caso la norma impone che l'accordo regoli specificamente:

- le modalità di esercizio della prestazione all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo al potere datoriale di controllo e direzione;
- l'individuazione degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore, di cui il datore di lavoro ha la responsabilità del buon funzionamento e della sicurezza;
- i tempi di riposo ed in particolare la disciplina del c.d. "diritto alla disconnessione".

Come detto in precedenza, sia pure malamente e con una scontatezza che mal si addice ad un dettato normativo, è evidente che il legislatore ha in mente un lavoratore dotato di strumenti informatici per l'esecuzione di mansioni che in tal modo possono essere rese in modo flessibile.

Già da subito vediamo le difficoltà che il testo normativo incontra se parametrato con il resto della normativa lavoristica: una modalità di lavoro organizzata per "fasi ed obiettivi" (sembra quasi di intravedere vecchie espressioni riferite al lavoro a progetto) mal si concilia con il concetto di orario di lavoro del D.lgs. n. 66/2003 (a cui si fa implicito riferimento); e del resto per poter assicurare il riposo il datore di lavoro ha poche strade a disposizione: o scattano dei *black out* forzati - e quindi i vincoli di orario di lavoro usciti dalla porta alla fine rientrano dalla finestra - o il datore di lavoro sarebbe onerato di un'attività di controllo della prestazione (ai fini di tutela del lavoratore) che tuttavia cozzerebbe con l'art. 4 dello Statuto. Forse una soluzione potrebbe essere quella di inserire negli strumenti assegnati un dispositivo a contatore che interrompa una prestazione protrattasi oltre certi limiti, ma in questi casi ci aspetteremmo l'installazione di un "contatempo" simile a quello dei giocatori di scacchi, che comunque lascia la possibilità da parte del lavoratore di barare, anche in eccesso. Oppure, saltare al lato diametralmente opposto e fissare solo obiettivi da raggiungere entro il normale orario di lavoro; ma anche qui potrebbe nascondersi un'insidia, per cui *ex post* potreb-

be essere posta l'obiezione che gli obiettivi fissati hanno richiesto un "superlavoro" (d'altronde, nel lavoro subordinato l'obbligazione è di mezzi e non di risultato). Staremo a vedere. Di fatto, tuttavia, non vi è alcun raccordo della norma in commento con il D.lgs. n. 66/2003; qui in particolare ci riferiamo all'art. 17 co. 5 del predetto decreto che, sia pure nel rispetto dei principi generali di protezione, ritiene non applicabili (insieme ad altre) le disposizioni in tema di durata massima del lavoro giornaliero ai "lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro (...) può essere determinata dai lavoratori stessi" (e se questa dizione non si addice al lavoro agile, allora ci sfugge il senso complessivo della norma).

L'accordo di lavoro agile si palesa in ogni caso come un *addendum* ad un normale contratto di lavoro o a una sua modifica e può essere disposto per un tempo determinato oppure indeterminatamente. Se a tempo indeterminato, può essere revocato da ciascuna parte con un preavviso di almeno trenta giorni, che diventano novanta nel caso di recesso datoriale nei confronti di lavoratore disabile, a causa dei tempi che potrebbero occorrere a quest'ultimo per riorganizzarsi con le variare modalità di resa della prestazione. Il preavviso o la scadenza del termine possono essere non rispettati in presenza di un giustificato motivo. In ogni caso, si coglie dalla norma che, per ciascuna delle parti coinvolte, allo stato attuale **il lavoro agile non può essere invocato come diritto unilaterale**, né da parte del lavoratore (nemmeno una volta "ottenuto") né come *ius variandi* della prestazione da parte del datore di lavoro, ma **si regge sul mero accordo continuativo delle parti**.

Piuttosto forzosa appare la previsione (art. 23 co. 1) per cui l'accordo di lavoro agile sia soggetto alla comunicazione **preventiva** ai Centri per l'Impiego. A parte l'attesa di una revisione dei modelli di trasmissione Unilav al fine di prevedere tale casistica, chi scrive non comprende perché, essendo una modalità "aggiuntiva" della prestazione normale, qualora essa si applicasse ad un rapporto di lavoro già in corso non potrebbe essere effettuata nei canonici cin- ➔

que giorni così come tutte le altre variazioni che riguardano i rapporti di lavoro<sup>3</sup>. Speriamo che qualcuno provveda a dare istruzioni in tal senso in chiave di semplificazione, semmai tale parola abbia ancora un qualche significato.

### La non discriminazione del lavoratore agile e il potere di controllo

Come in tutti i casi di fattispecie particolari, il legislatore si preoccupa che le modalità peculiari di lavoro non comportino discriminazioni o differenziazioni negative del lavoratore. Insomma, si tratta in buona sostanza di non dimenticare o considerare isole felici (ma, appunto, isole) i dipendenti in lavoro agile.

Viene pertanto stabilito (art. 18 co. 4) che gli incentivi legati a produttività ed efficienza siano applicabili in via generale anche ai lavoratori in *smart working*. La specificazione appare a chi scrive abbastanza superflua, per due motivi: non solo tali incentivi sono disposti in base a coefficienti e criteri che possono prevedere o meno i lavoratori destinatari degli stessi, ma le forme di conciliazione vita-lavoro ed espressamente di lavoro agile sono considerati fra i criteri di natura organizzativa che possono addirittura liberare i benefici economici della detassazione o decontribuzione.

Al più, bastava statuire in via generale (come infatti fa l'art. 20 co. 1) che lavoratori in *smart working* non possono essere per ciò stesso esclusi dai trattamenti collettivi, anche di secondo livello, applicati in azienda a lavoratori che svolgono "solo internamente" le medesime mansioni; e secondo il principio logico generale per cui il maggiore contiene il minore anche la detassazione vi sarebbe ricompresa.

Anche il comma 2 dell'art. 20 risulta ambiguo, in quanto stabilisce che nell'accordo di lavoro agile "può" essere riconosciuto al lavoratore interessato il diritto all'apprendimento permanente con modalità formali o informali e alla certificazione delle compe-

tenze. Ora si spera che l'intento del legislatore (che, così fosse, non parrebbe espresso al meglio) non sia stato quello di indicare per il lavoratore agile come mera possibilità ciò che per il lavoratore normale è un diritto, il che sarebbe davvero discriminatorio, ma solamente di statuire che nell'ambito del rapporto organizzativo di questa particolare modalità di lavoro il datore ed il lavoratore possano disciplinare forme alternative e peculiari con cui attuare la formazione del dipendente e certificarne i contenuti.

Il che ci riporta, ciclicamente, anche all'art. 21 ove viene affrontato il tema spinoso del potere di controllo sul lavoratore agile. Con una frase piuttosto sibillina il legislatore ci dice che l'accordo di lavoro agile disciplina il potere di controllo della prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto dell'art. 4 della L. n. 300/1970. Chi scrive sarà anche dotato di scarsa fantasia ma fatica ad immaginare come questo controllo, da effettuarsi su una prestazione resa "altrove", possa effettuarsi senza ricadere nell'ambito di un controllo a distanza, a meno che non si voglia disciplinare un'attività di controllo (*rectius*, di verifica) impostata prevalentemente sul risultato o sulla efficace conclusione di fasi di lavoro (il che sembra più in linea con la tipologia della prestazione). Anche l'individuazione di condotte che, in contesti fisici di elezione del lavoratore, possano dar luogo a sanzioni disciplinari appare abbastanza complicata.

Di certo, la concreta regolazione fra le parti del lavoro agile presenta molteplici aspetti di riflessione sui quali probabilmente il legislatore vuole lasciare ampio spazio, "limitandosi" ad avvertire che una puntuale previsione è fondamentale al fine di evitare o prevenire possibili contenziosi.

Il datore di lavoro che si muovesse in sperimentazioni sul lavoro agile, dovrebbe – tanto per fare un esempio - formulare una riflessione, ed eventual- ➔

3. In pratica, la forma più semplice sarebbe individuare un riquadro con le determinazioni del lavoro agile (basterebbero poche indicazioni, sostanzialmente la sussistenza della fattispecie e la durata) che verrebbero compilate in via preventiva se il rapporto nasce già come lavoro agile e invece comunicate come modifica, entro cinque giorni, se il rapporto di lavoro è già in corso).

mente incidere in termini prescrittivi preventivi, sui luoghi in cui non sia consentito al lavoratore di esercitare la prestazione lavorativa, per le difficoltà connesse al mantenimento di una condizione di salute e sicurezza o di protezione dei dati aziendali, e comunque sulle modalità imprescindibili che il lavoratore dovrà mantenere, anche nei luoghi non vietati, sempre ai predetti fini.

Quindi più che di vero e proprio controllo, si tratta di disciplinare in termini organizzativi la prestazione secondo determinati criteri, ed eventualmente di verificarne *ex post* il rispetto da parte del lavoratore. Operazione non sempre facile ma necessaria.

### La sicurezza sul lavoro e l'assicurazione per gli infortuni

La prestazione in modalità flessibili non può comportare un decremento dei livelli di sicurezza della prestazione lavorativa, fin dall'assegnazione al lavoratore di strumenti tecnologici sicuri e funzionanti (art. 18 co. 2) di cui il datore è responsabile.

Al fine di garantirne la sicurezza, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore agile (e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) un'informativa di cadenza almeno annuale individuando i rischi generali e specifici relativi alla modalità della prestazione (art. 22 co. 1). Se sicuramente ciò può essere fatto in relazione alle apparecchiature e strumenti assegnati in dotazione - e, in via generale, alle mansioni svolte - appare più difficile una qualsiasi valutazione "ambientale", essendo del tutto imprevedibile l'ambito in cui potrà avvenire la prestazione, di elezione del lavoratore e mutevole. Come detto nel paragrafo precedente, una buona parte del lavoro qui consisterà in azioni prescrittive e preventive che, prendendo in considerazione rischi di carattere generale, diano una serie di indicazioni su comportamenti (e anche luoghi) da evitare o su cautele da tenere, sulla scorta di quanto viene fatto per i lavoratori soggetti a frequente mobilità.

Rispetto all'informativa predetta, a parere di chi scrive conferirà maggior garanzia alle parti conside-

rare la stessa come un allegato integrativo al Documento di Valutazione dei Rischi, quale essa appare anche per le modalità con cui viene concepita e comunicata e per i contenuti che deve avere.

Il lavoratore è tenuto (art. 22 co. 2) a cooperare alle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione in esterno. La disposizione appare del tutto parziale e non può che considerarsi integrativa, per il lavoratore agile, dell'obbligo di cooperazione che in via generale ciascun lavoratore deve avere rispetto alle prescrizioni comuni, anche per le prestazioni "interne". Il vero problema, che fa il *pendant* con quello del controllo, è che il datore di lavoro, a meno di un accertamento invasivo che finirebbe per entrare in conflitto con le norme sulla riservatezza del lavoratore e sulle prescrizioni dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, non ha la materiale possibilità di incidere, se non in via di prescrizione preventiva, sul comportamento del lavoratore in esterno. Anche una particolare formazione del lavoratore in *smart working* dovrà quindi a tal fine essere preventivata, al fine (oltre che per una corretta prevenzione) di costituire per quanto possibile una circostanza esimente di fronte a comportamenti "devianti" o particolarmente "creativi" del lavoratore. Qui quindi, ed è l'unica differenziazione (per quanto risibile) rispetto ad un lavoro autonomo, il lavoratore agile incontra un preciso limite al proprio potere di autodeterminazione della prestazione.

Il lavoratore è anche assicurato contro infortuni e malattie professionali per i rischi connessi all'attività "in esterno" - oltre che (si intende) per quelli per cui sarebbe già normalmente assicurato come qualsiasi altro lavoratore) - ivi compresi i tragitti dall'abitazione al luogo prescelto per la prestazione, purchè tale luogo sia connesso alla prestazione o alle esigenze di conciliazione vita-lavoro con "criteri di ragionevolezza". Non vi è chi non veda l'assoluta genericità ed indeterminatezza delle statuizioni di cui sopra, a dimostrazione di quanto una regolazio- ➔

ne che intenda replicare tutele differenti mal si attagli a modalità del tutto nuove di prestazione, che mettono in crisi i pilastri classici di riferimento del lavoro subordinato.

## Conclusioni

La prima considerazione riprende i concetti precedenti: la norma sul lavoro agile insegue la realtà di un lavoro che sta cambiando profondamente; ce ne accorgiamo tutti i giorni anche senza scomodare le riflessioni e gli studi, molto opportuni, che generalmente ricadono sotto l'etichetta di "Industry 4.0". Le difficoltà incontrate dal legislatore sono quelle di adattare un nuovo concetto a logiche vecchie. Se volessimo prendere a prestito una citazione "autorevole" (Vangelo di Luca, 5, 36) non si mette una pezza nuova per rattoppare un vestito vecchio; essa non si adatterà e finirà per lacerarlo ancora di più. Così il lavoro agile, catapultato nel diritto del lavoro attuale (ma già vecchio di per sé in molti punti) palesa evidenti contraddizioni, forzature, strozzature che comportano le inevitabili incongruenze che in parte abbiamo anche evidenziato. Occorrerebbe il coraggio di cambiare il paradigma del lavoro, o per lo meno affiancare a quello dei lavori tradizionali, nuovi paradigmi e concetti in cui possano trovare spazio le attuali forme evolute di prestazioni di lavoro subordinato. Se di lavoro subordinato si può ancora parlare, certo non sarà infatti in senso classico: se si prova

a confrontare la norma sul lavoro agile con quella delle collaborazioni coordinate e continuative ex art. 2 D.lgs. n. 81/2015, ove la genuinità dell'autonomia viene identificata con la libertà del prestatore di autodeterminare la prestazione, con particolare riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro, si trovano analogie tali da rendere difficile cogliere le differenze.

La disciplina sul lavoro agile qui in commento non entra tuttavia in questa riflessione, fermandosi, ancora una volta, a metà del cammino. Pertanto essa appare quasi un'azione di natura promozionale, fornendo una mera cornice normativa di legittimazione alle molte sperimentazioni che stanno nascendo sul tema. Ad avviso di chi scrive potrebbe essere pertanto ingannevole rivolgersi ad essa cercando particolari risposte o definizioni regolatorie, proprio per la sua natura quasi di *understatement*.

Il terreno si sposta quindi sulla capacità organizzativa e contrattuale delle parti, ed in particolare delle aziende, di immaginare e realizzare queste forme di lavoro con tutti gli accorgimenti del caso, rispettando per quanto possibile i pochi limiti imposti dalla norma, con l'obiettivo di aumentare la soddisfazione delle persone ed il loro senso di responsabilità sul lavoro. Come è successo fino ad oggi, saranno quindi i datori di lavoro ed i lavoratori a dare concretezza e spessore all'evanescente L. n. 81/2017.

# Dal Jobs Act autonomi un nuovo ruolo per i professionisti<sup>1</sup>

**D**opo mesi di gestazione, vede la luce la legge di “Tutela del lavoro autonomo” che contiene anche norme che disciplinano il “Lavoro agile”, riservate, però, ai soli lavoratori dipendenti.

Non credo sia inopportuno affermare che “la montagna ha partorito un topolino”. Poche norme, molte deleghe, confusione tra i diversi lavoratori autonomi non distinguendo, a volte, i lavoratori autonomi dai professionisti iscritti a ordini e collegi e i professionisti che tali non sono perché non sostengono un esame abilitante alla professione. Anche le poche norme contenute nella legge non sono il massimo della chiarezza. La legge precisa inoltre che queste norme non sono applicabili agli imprenditori e ai piccoli imprenditori, lasciando fuori, ad esempio, gli agenti e i rappresentanti. Da notare, poi, la precisazione sul significato da attribuire alla coordinazione, inserito nell’art. 409 del cpc, nel caso di instaurazione di rapporti di collaborazioni coordinate e continuative. La collaborazione si intende coordinata, precisa il legislatore all’articolo 15 della legge, quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l’attività lavorativa. Insomma, è come se il legislatore volesse rimarcare il binomio esclusivo autonomia/subordinazione tracciando ancora di più le differenze tra le due fattispecie lavora-

tive. Se si mettono insieme le norme contenute nell’art. 2 del D.Lgs. 81 del 2015 con quelle della legge in esame (che porta lo stesso numero della legge del 2015) emerge chiaramente la volontà di mantenere solo e soltanto l’assetto contrattuale verso queste due categorie di lavoratori, attribuendo al lavoro subordinato a tempo indeterminato la forma comune di rapporto di lavoro.

La disciplina del lavoro agile nasce già vecchia. In un mondo del lavoro che si evolve velocemente al punto da immaginare la fabbrica senza operai (industry 4.0) con i lavoratori che la governano a distanza per intervenire ove necessario, noi discipliniamo una forma di lavoro che è considerata più come benefit che una vera e propria tipologia contrattuale. Senza considerare le problematiche del controllo a distanza e gli aspetti legati alla sicurezza.

Comunque, tornato al lavoro autonomo, l’intento dichiarato dal legislatore è stato quello di costruire per i lavoratori autonomi **“un sistema di diritti e di welfare moderno capace di sostenere il loro presente e tutelare il loro futuro”** (dalla relazione di presentazione al Senato del Decreto Legislativo 2233).

Il mio intervento, invece, è rivolto alla delega contenuta nell’art. 5 in materia di atti pubblici rimessi →

<sup>1</sup> Articolo pubblicato, con variazioni redazionali, su *Guida al Lavoro* - *Il Sole24Ore* - n. 26 del 23 giugno 2017, pag. 16 e seg.

alle professioni organizzate in ordini o collegi. In questo caso il legislatore è stato preciso e perentorio. Finalmente ha capito che nel nostro Paese c'è un corpo intermedio, riconosciuto e abilitato dallo Stato stesso a svolgere funzioni di tutela della fede pubblica, che ben può svolgere funzioni e attività in luogo della Pubblica Amministrazione, spesso lenta e inefficiente. Si tratta del ruolo sussidiario delle libere professioni, da tempo invocato dai professionisti, al fine di snellire i rapporti tra i cittadini accelerando i processi economici e produttivi. È davvero una bella opportunità per il nostro Paese; se questa delega sarà esercitata rapidamente e con chiarezza, evitando di favorire l'una o l'altra categoria professionale, si potranno velocizzare processi autorizzativi, dichiarativi o asseverativi, a totale beneficio della collettività. È un momento di chiarezza anche nei confronti di tutti quei professionisti che non sono iscritti in ordini professionali.

La delega, infatti, prevede che “al fine di semplificare l'attività delle amministrazioni pubbliche e di ridurre i tempi di produzione, il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge, uno o più decreti legislativi in materia di rimessione di atti pubblici alle professioni organizzate in ordini o collegi, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

- a) individuazione degli atti delle amministrazioni pubbliche che possono essere rimessi anche alle professioni organizzate in ordini o collegi in relazione al carattere di terzietà di queste;
- b) individuazione di misure che garantiscano il rispetto della disciplina in materia di tutela dei dati personali nella gestione degli atti rimessi ai professionisti iscritti a ordini o collegi;
- c) individuazione delle circostanze che possano determinare condizioni di conflitto di interessi nell'esercizio delle funzioni rimesse ai professionisti ai sensi della lettera a).” La legge ribadisce, come un mantra, che “non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.”.

Nei vari passaggi parlamentari si è persa però una importante previsione che poteva decongestionare il

contenzioso giudiziario. È stata eliminata la norma che prevedeva il “riconoscimento del ruolo sussidiario delle professioni ordinistiche, demandando agli iscritti l'assolvimento di compiti e funzioni finalizzati alla deflazione del contenzioso giudiziario e ad introdurre semplificazioni in materia di certificazione dell'adeguatezza dei fabbricati alle norme di sicurezza ed energetiche”. Un vero peccato.

Qualcuno ha paventato l'incremento di costi per la collettività a beneficio dei professionisti. Tutt'altro. Una burocrazia lenta crea molti più danni di quanto una possa costare una prestazione professionale di un soggetto abilitato.

Tra l'altro, si è persa l'occasione, importantissima, di inserire nel nostro ordinamento il principio dell'equo compenso professionale. Oggi siamo privi di tariffe professionali di riferimento, e questo ha imbarbarito il mercato del lavoro autonomo a beneficio dei committenti che richiedono prestazioni professionali a prezzi sempre più bassi. Voglio ricordare che le norme costituzionali sul lavoro non sono riferite esclusivamente al lavoro dipendente. L'art. 1 della Costituzione enuncia che l'Italia è una repubblica fondata sul lavoro (e non sul lavoro subordinato) così come l'art. 36 stabilisce, oltre all'equità retributiva, il principio della retributiva sufficiente per garantire al lavoratore e ai componenti il proprio nucleo familiare una esistenza libera e dignitosa. Ma questo per anni è sempre stato inteso come precetto rivolto ai soli lavoratori subordinati. Ma così non deve essere. La differenza di trattamento comporta situazioni di *dumping* sociale a sfavore dei lavoratori autonomi e soprattutto a quelli non ordinistici o dei collaboratori coordinati e continuativi.

L'altra delega importante è quella dedicata al welfare. L'articolo 6 della legge è dedicato alle deleghe rilasciate al Governo in materia di sicurezza e protezione sociale dei professionisti iscritti a ordini o collegi e di ampliamento delle **prestazioni di maternità** e di malattia riconosciute ai lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata Inps. ➔

In sostanza, per i professionisti iscritti agli ordini o ai collegi, la finalità è quella di rafforzare le prestazioni di sicurezza e di protezione sociale. La legge ha delegato il Governo ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge, uno o più decreti legislativi nel rispetto del seguente principio e criterio direttivo: abilitazione degli enti di previdenza di diritto privato, anche in forma associata, ove autorizzati dagli organi di vigilanza, ad attivare, oltre a prestazioni complementari di tipo previdenziale e socio-sanitario, anche altre prestazioni sociali, finanziate da apposita contribuzione, con particolare riferimento agli iscritti che abbiano subito una significativa riduzione del reddito professionale per ragioni non dipendenti dalla propria volontà o che siano stati colpiti da gravi patologie.

In sostanza si cercherà di imporre alle Casse di Previdenza di occuparsi non solo di pensioni ma anche di prestazioni sanitarie e di assistenza agli iscritti in caso di forte riduzione del reddito dovuto a ragioni indipendenti dalla volontà degli iscritti, in sostanza una sorta di Cassa Integrazione per i professionisti. Sarà un bell'impegno per le Casse professionali, soprattutto per quelle che non godono di ottima salute.

Per gli altri lavoratori autonomi sprovvisti di Casse di Previdenza e che risultino iscritti alla Gestione Separata Inps, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali, la legge ha delegato il Go-

verno ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge, uno o più decreti legislativi nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

- a) riduzione dei requisiti di accesso alle prestazioni di maternità, incrementando il numero di mesi precedenti al periodo indennizzabile entro cui individuare le tre mensilità di contribuzione dovuta, nonché introduzione di minimali e massimali per le medesime prestazioni;
- b) modifica dei **requisiti dell'indennità di malattia** incrementando la platea dei beneficiari anche comprendendovi soggetti che abbiano superato il limite del 70% del massimale di cui all'art. 2, co. 18, l. n. 335/1995, ed eventualmente prevedendo l'esclusione della corresponsione dell'indennità per i soli eventi di durata inferiore a 3 giorni;
- c) previsione di un aumento dell'aliquota aggiuntiva di cui all'art. 59, c. 16, l. n. 449/1997 (per la maternità, anf e malattia), in una misura possibilmente non superiore a 0,5 punti percentuali e comunque tale da assicurare il rispetto di quanto stabilito ai fini dell'invarianza degli oneri.

In definitiva, molto c'è ancora da scrivere e l'auspicio è quello di vedere i diversi Ordini professionali lavorare insieme per suggerire al legislatore quali atti delle amministrazioni pubbliche possono essere rimessi alle professioni e a quali professionisti.

# Libretto di famiglia e PrestO: i nuovi voucher del Governo Gentiloni

Sul numero di maggio di questa rivista avevamo analizzato il Disegno di legge Sacconi, riguardante la disciplina del cosiddetto “lavoro breve” che nelle intenzioni avrebbe dovuto colmare il vuoto lasciato dall’improvvisa abrogazione del lavoro accessorio operata dal D.l. n. 25/2017<sup>1</sup>.

Una proposta di legge oggi superata da una analoga iniziativa del Governo Gentiloni, memore del dichiarato impegno di adoperarsi al più presto “per una regolazione seria del lavoro saltuario e occasionale”. Promessa mantenuta? Diciamocelo chiaramente: esattamente come quello a firma Sacconi anche il testo del Governo è di fatto una riproposizione dei “famigerati” voucher, peraltro senza modifiche sostanziali se non nella tracciabilità dei pagamenti. Ma soprattutto anche in questo nuovo testo non riusciamo ad individuare alcuna specifica modifica normativa e/o operativa, rispetto alla disciplina voucher, che in qualche modo possa esser considerata una incisiva risposta alle denunce - per chi scrive generiche e pretestuose - di pratiche elusive dell’istituto.

La metodologia di analisi qui proposta è la medesima già utilizzata per il testo Sacconi sul “lavoro breve”: vivisezione, comma per comma, del dettato normativo. Come vedremo anche la nuova disciplina, che sarà a breve operativa, non brilla certo per chiarezza e visione di insieme. E le pezze saranno come di consueto a cura di prassi e giurisprudenza.

## Libretto Famiglia e PrestO

La normativa è oggi contenuta nell’ **Art. 54-bis - Disciplina delle prestazioni occasionali. Libretto Famiglia. Contratto di prestazione occasionale**, approvato dal Senato con la legge di conversione del D.l. del 24 aprile 2017 n. 50.

*1. Entro i limiti e con le modalità di cui al presente articolo è ammessa la possibilità di acquisire prestazioni di lavoro occasionali, intendendosi per tali le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile:*

*a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;*

*b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;*

*c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro.*

Il primo comma ci offre una definizione di lavoro occasionale che parrebbe a primo acchito confermare la precedente impostazione basata sul mero limite economico della prestazione lavorativa. Ma come vedremo più oltre la cosa non appare affatto scontata dovendo coordinare questa affermazione con quanto previsto ➔

<sup>1</sup> A. Borella, *Analisi del Disegno di Legge Sacconi. Parte prima: il lavoro breve*, in SINTESI, maggio 2017, pag. 10.

dal comma 13 che si riferisce a prestazioni “*occasionalì o saltuarie di ridotta entità*”.

Fatta questa doverosa premessa, lo schema “utilizzatore/prestatore/limiti” appare semplice:

- il prestatore può lavorare per più utilizzatori percependo complessivamente un importo massimo pari a 5.000 euro/annui.
- l'utilizzatore (si noti come la norma non utilizzi mai il termine “committente”) potrà rivolgersi a più prestatori per un massimo di 5.000 euro/annui.
- il rapporto tra il singolo utilizzatore e il singolo prestatore non potrà però mai superare il limite dei 2.500 euro/annui.

Gli importi sono da considerarsi netti per il lavoratore, anche se la disposizione risulta - anche questo lo vedremo più avanti - di difficile raccordo e coordinamento con i successivi commi 8 e 20.

*2. Il prestatore ha diritto all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali disciplinata dal testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.*

Il comma va letto come una dichiarazione di principio mentre il vero e proprio obbligo di versamento è stabilito e regolato dai commi 11 e 16, rispettivamente per le prestazioni verso i privati e prestazioni per altri utilizzatori.

*3. Il prestatore ha diritto al **riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali** secondo quanto previsto agli articoli 7, 8 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66. Ai fini della **tutela della salute e della sicurezza** del prestatore, si applica l'articolo 3, comma 8, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.*

La disposizione, per come strutturalmente collocata nella norma, ha valenza generale e si riferisce quindi a tutti i prestatori di lavoro occasionale. Pare pertanto non considerare che la prestazione potrebbe sia rivolgersi verso soggetti “non datori di lavoro” in senso stretto ma anche riguardare - a parere di chi scrive - attività di tipo autonomo,

non soggette alle previsioni del D.lgs. n. 66/2003.

Ugualmente equivoco appare, in materia di sicurezza sul lavoro, il richiamo all'intero comma 8 del D.lgs. n. 81/2008 che prevede che “*Nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro accessorio, le disposizioni di cui al presente decreto e le altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori si applicano nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista. Negli altri casi si applicano esclusivamente le disposizioni di cui all'articolo 21*”.

Quali sarebbero le disposizioni del D.lgs. n. 81/2008 applicabili ad un “*contratto di prestazione occasionale*” sottoscritto da un lavoratore domestico o da un lavoratore autonomo? Il primo periodo e quindi le tutele generali previste per i lavoratori (subordinati, assimilati o equiparati) ex articolo 2 o esclusivamente quelle previste per i “*lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile*” citati all'articolo 21?

Se per “*prestazioni di lavoro accessorio*” si devono intendere tutti i nuovi “*contratti di prestazione occasionale*” avremmo la conseguenza - illogica secondo chi scrive - che il lavoratore autonomo gestito con PrestO è soggetto integralmente alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, mentre l'autonomo a prestazione occasionale ex articolo 2222 c.c. (contratto d'opera) ai soli adempimenti individuati all'art. 21 del Testo Unico Sicurezza.

La questione è chiaramente di non poco conto.

*4. I compensi percepiti dal prestatore sono **esenti da imposizione fiscale**, non incidono sul suo stato di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.*

L'avevamo già sottolineato nel nostro precedente intervento. Il legislatore persevera nel medesimo errore - questa è quantomeno l'opinione di chi scrive - di considerare fiscalmente neutri tali compensi, non vedendo alcun motivo per derogare al disposto ex articolo 53 della Costituzione che così recita: “*Tutti sono tenuti a concorrere alle spese pubbliche in ragione della loro capacità contributiva. Il sistema tributario è informato a criteri di progressività*”.

Per quale ragione il reddito aggiuntivo di un soggetto che arrotondasse il normale stipendio con tali prestazioni dovrebbe essere esente da imposte quando un ➔

“collega” che prestasse una attività retribuita con altra forma contrattuale è costretto a pagare le imposte sull’aliquota marginale?

È perché un soggetto che non raggiunge i 2.840,51 euro di reddito annuo dovrebbe essere considerato fiscalmente a carico anche nel caso che l’integrazione del suo reddito tramite prestazione occasionale lo portasse a superare tale soglia? Ancora oggi appare evidente l’ingongruenza di poter considerare fiscalmente a carico un figlio che svolgesse prestazioni di lavoro occasionali per 5.000 euro annui e non considerare a carico l’altro figlio che, lavoratore subordinato, avesse un reddito fiscale anche solo di 3.000 euro.

Riconoscere questo vantaggio fiscale contribuisce peraltro a rendere complici i lavoratori (del resto si sa, l’occasione fa l’uomo ladro) nell’accettare - talvolta a suggerire, se non a pretendere - il ricorso alla modalità “prestazione occasionale”.

*5. Non possono essere acquisite prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali l’utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.*

La disposizione è chiaramente diretta ad evitare che vengano precostituite le condizioni per un abuso dello strumento, impedendo di fatto un licenziamento ad arte finalizzato al successivo utilizzo, nel breve periodo, dello stesso lavoratore con uno strumento più economico e agile.

Pur condividendo la finalità il limite di 6 mesi appare eccessivo, tenendo conto che potrebbe danneggiare lo stesso *ex* dipendente che, in caso di imprevedibili esigenze datoriali nei mesi immediatamente successivi al licenziamento/dimissioni, verrebbe più probabilmente rimpiazzato da un lavoratore occasionale piuttosto di dover procedere alla sua riassunzione per pochi giorni. Verrebbe da dire che si è seguita la logica del “meglio un *ex* dipendente a spasso che un possibile abuso”.

Chi scrive ritiene che sarebbe stato sufficiente creare un monitoraggio - peraltro facilmente gestibile dalla prevista piattaforma Inps - su situazioni *border line* di utilizzo, reiterato e sistematico, di *ex* dipendenti appena licenziati, con la previsione di visite ispettive *ad hoc*.

*6. Alle prestazioni di cui al presente articolo possono fare ricorso:*

*a) le persone fisiche, non nell’esercizio dell’attività professionale o d’impresa, per il ricorso a prestazioni occasionali mediante il Libretto Famiglia di cui al comma 10;*

*b) gli altri utilizzatori, nei limiti di cui al comma 14, per l’acquisizione di prestazioni di lavoro mediante il contratto di prestazione occasionale di cui al comma 13.*

Il Libretto Famiglia è riservato alle “*persone fisiche*” che non svolgono attività professionale o di impresa. La terminologia esclude quindi soggetti prima assimilati al privato ovvero Associazioni senza scopo di lucro, Chiese o associazioni religiose, Fondazioni che non svolgono attività d’impresa, Condomini, Associazioni e società sportive dilettantistiche, Associazioni di volontariato<sup>2</sup> che, in quanto da considerarsi *ex lege* “*altri utilizzatori*”, dovranno necessariamente attivare un normale contratto di prestazione occasionale.

*7. Le amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale, in deroga al comma 14, lettera a), del presente articolo, nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e fermo restando il limite di durata di cui al comma 20 del presente articolo, esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali:*

*a) nell’ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali;*

*b) per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi;*

*c) per attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici o associazioni di volontariato;*

*d) per l’organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritative.*

Parecchi e incisivi i limiti imposti alla PA, quasi che alla stessa non solo poco importi del possibile risparmio →

<sup>2</sup> 2. Msg. Inps 2 febbraio 2016, n. 8628.

economico e burocratico offerto dallo strumento ma che per la stessa il limitato e circoscritto ricorso alle prestazioni occasionali possa avere una valenza etica. Ecco quindi che occorre innanzitutto la presenza di “*esigenze temporanee o eccezionali*”: temporaneità o eccezionalità non sono certo concetti che non paiono di immediata ed oggettiva percezione. Il tutto inserito in progetti speciali, lavori di emergenza, attività di solidarietà oppure organizzazione di eventi particolari.

Senza voler fare del facile disfattismo non ne immaginiamo un diffuso utilizzo nel settore pubblico.

*8. Sono computati in misura pari al 75 per cento del loro importo, ai fini del comma 1, lettera b), i compensi per prestazioni di lavoro occasionali rese dai seguenti soggetti:*

- a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;*
- b) giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;*
- c) persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;*
- d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito. In tal caso l'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali di cui al presente articolo.*

La disposizione si riferisce agli utilizzatori che per il limite dei 5.000 euro potranno considerare un valore pari al 75% delle prestazioni svolte dai soggetti indicati: pensionati, giovani, disoccupati o percettori di prestazioni a sostegno del reddito.

La possibilità dovrebbe riguardare anche il limite dei 2.500 nei rapporti singolo utilizzatore e singolo prestatore, anche se la norma - lo vedremo analizzando il comma 20 - non appare chiarissima sul punto.

*9. Per l'accesso alle prestazioni di cui al presente articolo, gli utilizzatori e i prestatori sono tenuti a registrarsi e a svolgere i relativi adempimenti, anche tramite un intermediario di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, all'interno di un'apposita piattaforma informatica, gestita dall'INPS, di*

*seguito denominata «piattaforma informatica INPS», che supporta le operazioni di erogazione e di accreditamento dei compensi e di valorizzazione della posizione contributiva dei prestatori attraverso un sistema di pagamento elettronico. I pagamenti possono essere altresì effettuati utilizzando il modello di versamento F24, con esclusione della facoltà di compensazione dei crediti di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241. Esclusivamente ai fini dell'accesso al Libretto Famiglia di cui al comma 10, la registrazione e i relativi adempimenti possono essere svolti tramite un ente di patronato di cui alla legge 30 marzo 2001, n. 152.*

L'utilizzo di un'unica piattaforma telematica gestita dall'Inps (anche se la cosa non tranquillizza chi ha quotidianamente a che fare con il sito dell'Istituto) l'avevamo suggerito anche noi criticando il doppio adempimento scaturito dall'introduzione della comunicazione alla competente sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. Tramite questa piattaforma dovranno essere gestiti tutti i pagamenti, riferiti sia a tutto quanto dovuto dall'utilizzatore che a quanto spettante al prestatore. Questi sono previsti in forma esclusivamente elettronica ed è quindi vietato al committente il pagamento diretto delle prestazioni lavorative.

*10. Ciascun utilizzatore di cui al comma 6, lettera a), può acquistare, attraverso la piattaforma informatica INPS, con le modalità di cui al comma 9 ovvero presso gli uffici postali, un libretto nominativo prefinanziato, denominato «Libretto Famiglia», per il pagamento delle prestazioni occasionali rese a suo favore da uno o più prestatori nell'ambito di:*

- a) piccoli lavori domestici, compresi lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;*
- b) assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;*
- c) insegnamento privato supplementare. Mediante il Libretto Famiglia, è erogato, secondo le modalità di cui al presente articolo, il contributo di cui all'articolo 4, comma 24, lettera b), della legge 28 giugno 2012, n. 92, per l'acquisto di servizi di babysitting, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati.* →

Il Libretto Famiglia può essere acquistato o tramite piattaforma informatica INPS o presso gli uffici postali: il riferimento all'acquisto di un "libretto nominativo prefinanziato" farebbe pensare a un formato cartaceo (tipo *voucher*?) anche se risulta poco coordinato con la previsione del comma 9 che individua una piattaforma informatica "che supporta le operazioni di erogazione e di accreditamento dei compensi ... attraverso un sistema di pagamento elettronico".

Si dovranno attendere le istruzioni per capire come a livello operativo sarà attuata questa disposizione.

Può essere utilizzato per lavori domestici, compresi lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione; assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità; insegnamento privato supplementare. Vi ricadono praticamente tutte le possibili esigenze e necessità di tipo familiare.

Rimangono attuali le perplessità circa un reale utilizzo del nuovo strumento per retribuire gli insegnanti privati. Vedremo se il monitoraggio delle prestazioni previsto al comma 21 confermerà la nostra impressione.

Si sottolinea come alle prestazioni gestibili tramite il Libretto Famiglia debbano ritenersi applicabili tutti i primi nove commi dell'art. 54-bis, con qualche difficoltà di coordinamento con i successivi commi da 10 a 12 e da 19 a 20, oltre alle perplessità, già evidenziate in sede di commento del comma 3, circa l'applicabilità della disciplina in materia di orario di lavoro e di igiene e sicurezza.

*11. Ciascun Libretto Famiglia contiene titoli di pagamento, il cui valore nominale è fissato in 10 euro, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore a un'ora.*

*Per ciascun titolo di pagamento erogato sono interamente a carico dell'utilizzatore la contribuzione alla **Gestione separata** di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, stabilita nella misura di 1,65 euro, e il premio dell'**assicurazione contro gli infortuni** sul lavoro e le malattie professionali, di cui al testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, stabilito nella misura di 0,25 euro; un importo di 0,10 euro è destinato al finanziamento degli **oneri gestionali**.*

Il Libretto Famiglia è destinato alle sole persone fisiche che non svolgono attività professionali o di impresa e sarà costituito da "titoli di pagamento" del valore pari a 10 euro cadauno. Il riferimento a non meglio precisati titoli di pagamento risulta poco coerente con la previsione del comma 19 che impone anche per il Libretto Famiglia il pagamento, a carico Inps, sul conto corrente del prestatore.

Infelice è peraltro la precisazione che saranno "utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore a un'ora". Chiara la volontà di stabilire un valore minimo della prestazione oraria ma si ritiene vi sia spazio per consentire il pagamento di un importo più alto purché venga complessivamente corrisposto un multiplo di 10 euro (pari al taglio di ogni singolo titolo), ad esempio 50 euro per 4 ore di prestazione. Trovare bravi insegnanti di privati che diano ripetizioni a 10 euro è pura fortuna. Vedremo se la piattaforma Inps permetterà di gestire la fattispecie.

Ai 10 euro di compenso sembrerebbe debbano aggiungersi altri 2 euro (Inps 1,65 euro + Inail 0,25 euro + costi gestione 0,10 euro) che porterebbero quindi il costo complessivo della prestazione a 12 euro. Si è usato il condizionale in quanto la norma prevede la "destinazione" di 0,10 a oneri di gestione (da sottrarsi al compenso?) e non esplicitamente un versamento aggiuntivo, come risulta evidente in riferimento alle assicurazioni Inps e Inail.

Appare veramente poco comprensibile la differenziazione di importo tra imprese e persone fisiche, 9 euro per le prime e 10 euro per le seconde, le quali potrebbero considerare peraltro più conveniente il ricorso al tradizionale contratto di lavoro domestico, anche dal punto di vista burocratico.

*12. Attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, l'utilizzatore, entro il giorno 3 del mese successivo allo svolgimento della prestazione, comunica i dati identificativi del prestatore, il compenso pattuito, il luogo di svolgimento e la durata della prestazione, nonché ogni altra informazione necessaria ai fini della gestione del rapporto. Il prestatore riceve conte- →*

*stuale notifica attraverso comunicazione di short message service (SMS) o di posta elettronica.*

Inutile sottolineare che la possibilità di comunicare entro il giorno 3 del mese successivo l'effettiva esecuzione della prestazione ne favorirà l'abuso.

Si ritiene che la predetta comunicazione sia prorogabile al giorno successivo nel caso in cui il termine cada di domenica o in una festività.

Essendo previsto che il prestatore riceva una notifica della registrazione della prestazione attraverso SMS o posta elettronica, sarà cura dell'utilizzatore inserire i predetti dati in fase di notifica.

*13. Il contratto di prestazione occasionale è il contratto mediante il quale un utilizzatore, di cui ai commi 6, lettera b), e 7, acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità, entro i limiti di importo di cui al comma 1, alle condizioni e con le modalità di cui ai commi 14 e seguenti.*

Il contratto di prestazione occasionale è destinato agli utilizzatori diversi dalle persone fisiche non svolgenti attività professionali o di impresa e alle pubbliche amministrazioni. Si deve sottolineare come si sia rinunciato, ancora una volta, ad una definizione legale di questo contratto, bypassando il problema della riconducibilità della prestazione ad attività di lavoro autonomo o subordinato, lasciando trasparire la preoccupazione - incomprensibile per chi scrive - di riconoscere che il ricorso al lavoro occasionale possa riguardare indifferentemente sia una prestazione autonoma o subordinata.

Su questo punto è necessario spendere due parole nei confronti della tesi di chi ritiene che la nuova normativa si riferirebbe implicitamente a sole prestazioni di lavoro subordinato e ciò in quanto la necessaria individuazione di tempo e luogo escluderebbe da questo campo le attività di collaborazione non organizzate dal committente (art. 2 del D.lgs. n. 81/2015) così come non vi rientrerebbero le prestazioni autonome occasio-

nali semplicemente perché hanno già una loro specifica regolamentazione (art. 2222 del codice civile).

L'indicazione sulla piattaforma Inps di tempi e luogo delle prestazioni rappresenta un mero adempimento burocratico finalizzato al loro controllo. Un obbligo quindi che prescinde da chi abbia deciso "il dove e il quando" e che non può meccanicamente certificare che sono stati imposti dal solo committente. Chi scrive ha già avuto modo di sottolineare come la sola etero-organizzazione di tempi e luogo non sia di per sé sufficiente per l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato essendo necessario che anche il "come" sia gestito dal committente<sup>3</sup>.

Per quanto riguarda invece le prestazioni autonome si rileva come l'esistenza di una disciplina civilistica non possa escludere o precludere il ricorso a quella in oggetto, la quale deve ritenersi rappresentare un'alternativa alla tradizionale gestione del rapporto, la cui scelta è riservata al committente in base a valutazioni non censurabili dalla PA, al pari della opzione di gestire una prestazione occasionale tramite il tradizionale contratto di lavoro subordinato.

Del resto, proprio in casi dubbi quale ad esempio un corso formativo interno su cui forte è l'ingerenza in termini di luogo e tempo del committente, perché anziché rischiare una riconversione del rapporto non ricorrere alla disciplina qui in commento? L'utilizzo della piattaforma è sufficiente a modificare l'inquadramento civilistico del contratto?

Per una possibile composizione della diatriba si ritiene non irrilevante il fatto che tra le prestazioni occasionali, utilizzabili tramite Libretto di Famiglia, siano ricomprese anche attività di tipo autonomo, quali l'insegnamento privato supplementare.

Il richiamo a prestazioni "occasionalità o saltuarie di ridotta entità" - specificazione peraltro non prevista per il Libretto famiglia - potrebbe essere considerato pleonastico considerati i limiti economici individuati al comma 1, ma il timore che possa esser foriera di possibili contenziosi in merito alla reale sussistenza dell'occasionalità e della saltuarietà al fine di ottenere una con- ➔

<sup>3</sup> A. Borella, Le collaborazioni organizzate dal committente e i giochi di prestigio del Ministero, in SINTESI, aprile 2017, pag. 5.

versione del rapporto in un contratto a tempo pieno e indeterminato non appare totalmente infondato. Un esempio su tutti potrebbe riguardare una prestazione lavorativa prevista tutti i sabati per 4 ore al giorno che, seppur chiaramente di ridotta entità, non può infatti considerarsi né occasionale né saltuaria in quanto la ricorrenza non è sinonimo né dell'una né dell'altra.

In attesa di posizioni ufficiali di prassi e giurisprudenza potrebbe valutarsi il ricorso alla certificazione del contratto, sempre che le Commissioni, per i casi più delicati, non adottino un atteggiamento prudentiale e respingano l'istanza.

L'importo non è soggetto ad alcun automatismo di rivalutazione annuale. Su questo concordiamo: a prescindere dalla attuale irrisorietà della variazione degli indici Istat molto meglio un periodico intervento legislativo ad hoc.

*14. È vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale:*

*a) da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato;*

*b) da parte delle imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8 purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;*

*c) da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;*

*d) nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.*

Con la lettera a) si limita il ricorso al contratto agli utilizzatori per così dire "professionali" che occupano fino a cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato. Va subito detto che, ancora una volta, si è sottovalutato il rischio concreto che l'apposizione di siffatti limiti possa creare un disincentivo allo sviluppo degli organici, un po' come accaduto per la famigerata soglia dei 15 dipendenti. Ad ogni buon conto va evidenziato che dal conteggio sono implicitamente esclusi i contratti a tempo determinato, mentre per il calcolo del numero dei dipendenti (*part-time* e *intermittenti*) si ritiene si debba fare riferimento ai criteri generali previsti dal D.lgs. n. 81/2015.

Nessuna previsione specifica invece per le micro-imprese plurilocalizzate e pertanto l'impresa che avesse ad esempio tre lavoratori a Genova e tre a Milano non può utilizzare lo strumento.

Non condivisibile le limitazioni per il settore agricolo alle sole prestazioni rese da pensionati, giovani, disoccupati o percettori di prestazioni a sostegno del reddito. Peraltro - e pensiamo soprattutto ai pensionati - questi non dovranno risultare essere stati iscritti nell'anno precedente (civile o solare? chi scrive propendo per il secondo) negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli. Una scelta politica di cui in tutta onestà ci sfugge la *ratio*.

Incomprensibile anche il divieto assoluto posto alle imprese edili che non potranno accedere allo strumento nemmeno per attività interne, quali operazioni magazzino o di inventario, attività amministrative o impiegate o anche di pulizia interna.

Il legislatore insiste infine nel divieto di utilizzo delle prestazioni accessorie nei contratti di appalto. Chi scrive non ha mai compreso il motivo di tale discriminazione. Se la finalità è di contrasto al *dumping* salariale ci si chiede quale effetto distorsivo del mercato possa avere l'utilizzo complessivo di prestazioni per un massimo di 5.000 euro l'anno: per le grosse aziende pressoché nullo, mentre per le micro-imprese rilevarsi essenziale alla sopravvivenza in un momento di crisi come l'attuale.

Ma ancora, visto che la prestazione non è definita né come lavoro dipendente né lavoro autonomo (potendo quindi essere l'una o l'altra), perché ad esempio vietare su un cantiere la presenza di un decoratore, ex titolare artigiano, in pensione?

Si noti come non sia più prevista la possibilità, da parte dei vigenti Ccnl o del Ministero del Lavoro, di individuare specifiche ipotesi di utilizzo del lavoro occasionale in regime di appalto.

*15. Ai fini dell'attivazione del contratto di prestazione occasionale, ciascun utilizzatore di cui al comma 6, lettera b), versa, attraverso la piattaforma informatica INPS, con le modalità di cui al comma 9, le somme utilizzabili per compensare le prestazioni. L'1 per cento degli importi versati è destinato al finanziamento degli oneri gestionali.* →

La norma è scritta malissimo: il riferimento agli “importi versati” presta il fianco ad un equivoco: ci si riferisce al solo compenso di 9 euro o anche al 33% per Inps e il 3,5% di Inail (comma 16)?

Visto il comma *ad hoc*, che prende in considerazione il versamento delle “somme utilizzabili per compensare le prestazioni”, si propende per la prima ipotesi. Pertanto l'1% andrebbe scorporato dal compenso orario e di conseguenza il netto del lavoratore risulterebbe inferiore ai 9 euro indicati.

*16. La misura minima oraria del compenso è pari a 9 euro, tranne che nel settore agricolo, per il quale il compenso minimo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo di lavoro stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.*

*Sono interamente a carico dell'utilizzatore la contribuzione alla **Gestione separata** di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, nella misura del 33 per cento del compenso, e il premio dell'**assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali**, di cui al testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, nella misura del 3,5 per cento del compenso.*

La norma parla di “misura minima” del compenso e quindi qualche spiraglio per pagare un importo orario maggiore dei 9 euro/ora è ipotizzabile. Resta da capire se la piattaforma Inps lo permetterà.

Nel settore agricolo, in deroga al compenso orario normale di 9 euro, è previsto un importo pari alla retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dai Ccnl comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale. L'individuazione di tali importi si ritiene sarà onere del gestore della piattaforma (l'Inps) e la domanda nasce spontanea: vi saranno importi differenziati in base alla qualifica e alle mansioni del prestatore?

*17. L'utilizzatore è tenuto a trasmettere almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a dispo-*

*sizione dall'INPS, una dichiarazione contenente, tra l'altro, le seguenti informazioni:*

*a) i dati anagrafici e identificativi del prestatore; b) il luogo di svolgimento della prestazione; c) l'oggetto della prestazione; d) la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, se imprenditore agricolo, la durata della prestazione con riferimento a un arco temporale non superiore a tre giorni; e) il compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata, fatto salvo quanto stabilito per il settore agricolo ai sensi del comma 16. Il prestatore riceve contestuale notifica della dichiarazione attraverso comunicazione di short message service (SMS) o di posta elettronica.*

Alcune informazioni richieste dalla piattaforma destano legittime perplessità.

Oltre ai dati del prestatore, il luogo della prestazione, la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione viene richiesta l'indicazione dell'oggetto della prestazione. Che sarà mai questo “oggetto della prestazione”? Le mansioni o la prestazione d'opera nel caso di attività di tipo autonomo? Vi sarà un menù a tendina? E perché se ne richiede la segnalazione? È rilevante ai fini della legittimità della prestazione occasionale? Nulla al momento è dato sapere, ma quel che appare certo è che l'attitudine del burocrate a richiedere dati inutili e irrilevanti è difficile da estirpare e sconfiggere.

Ma vi è un ulteriore passaggio che risulta ambiguo e del quale si fatica a comprendere finalità ovvero la richiesta dell'inserimento del compenso pattuito per la prestazione “in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata”.

Traducendo potremmo dire che, nel caso di prestazioni fino a 4 ore consecutive previste nell'arco della medesima giornata (dalle 00:00 alle 24:00), il compenso minimo è di 36 euro, ovvero 1 ora di lavoro deve comunque essere pagata 4. Si tratta quindi di un compenso minimo (una specie di diritto di chiamata?) e non l'introduzione né di una prestazione minima né di un divieto assoluto di prestazioni superiori alle 4 ore consecutive. ➔

Da ciò scaturiscono alcune legittime perplessità:

- una prestazione di 4 ore ma non consecutive, ovvero due il mattino e due il pomeriggio, dovrà essere retribuita rispettando per ciascuna il minimo di 36 euro per un totale quindi di 72 euro?
- una prestazione di 6 ore consecutive ma a cavallo di due giorni, ovvero dalle 21:00 alle 03:00 del giorno successivo, sottostà alla regola del compenso minimo e quindi saranno dovuti 36 euro per le prime 3 e altri 36 euro per le ultime tre ore fatte nella giornata successiva?

È palese comunque la penalizzazione per i soggetti che necessitano effettivamente di prestazioni di ridotta entità; una sorta di sanzione a prescindere, basata sulla presunzione assoluta che attività di poche ore rappresentino comportamenti finalizzati ad occultare parte del rapporto lavorativo allo scopo di evadere obblighi contributivi ed assicurativi.

Provocatoriamente potremmo dire che la “ridotta entità” prevede non solo un limite massimo di 280 ore annue (comma 20), ma anche e addirittura una soglia di almeno 4 ore giornaliere. Un po’ come sostenere che una prestazione di una o due ore al giorno è troppo ridotta per essere occasionale o saltuaria e quindi non è possibile riconoscere un trattamento di favore. Nell’ambiguità del testo (segnaliamo una virgola di troppo dopo “36 ore”) risulterebbe quantomeno certo - e sul punto ci si augura non vi siano creative interpretazioni da parte di prassi e giurisprudenza - che con tale disposizione non si è voluto introdurre un limite massimo alla consecutività della prestazione (ovvero non più di 4 ore di fila) visto anche il richiamo fatto dal comma 3 alla pausa di 10 minuti dopo almeno 6 ore di lavoro continuative stabilita dall’art. 8 del D.lgs. n. 66/2003.

*18. Nel caso in cui la prestazione lavorativa non abbia luogo, l'utilizzatore è tenuto a comunicare, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, la revoca della dichiarazione trasmessa all'INPS entro i tre giorni successivi al giorno programmato di svolgimento della prestazione. In mancanza della predetta revoca, l'INPS provvede al pagamento delle prestazioni e all'accredito dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi nel termine di cui al comma 19.*

Se è palese l'intento del legislatore, con la revisione dell'istituto del lavoro occasionale, di contrastare possibili pratiche elusive, di contro viene inspiegabilmente concessa la possibilità di segnalare la mancata prestazione entro i tre giorni successivi alla data programmata di svolgimento della stessa. Seppur non sia da escludere che il reiterato utilizzo della procedura di annullamento possa far scattare mirati controlli ispettivi, al contempo non si può negare come tale possibilità presti il fianco a possibili abusi da parte di utilizzatori e prestatori.

In caso di mancato annullamento nei termini è previsto sia il pagamento della prestazione, seppur non eseguita, e sia l'incasso della contribuzione previdenziale e del premio assicurativo.

Singolare appare la previsione di una sorta di sanzione indiretta per l'omissione di un obbligo amministrativo con beneficiario anche il prestatore.

*19. Con riferimento a tutte le prestazioni rese nell'ambito del Libretto Famiglia e del contratto di prestazione occasionale nel corso del mese, l'INPS provvede, nel limite delle somme previamente acquisite a tale scopo dagli utilizzatori rispettivamente di cui al comma 6, lettera a), e al comma 6, lettera b), al pagamento del compenso al prestatore il giorno 15 del mese successivo attraverso accredito delle spettanze su conto corrente bancario risultante sull'anagrafica del prestatore ovvero, in mancanza della registrazione del contro corrente bancario, mediante bonifico bancario domiciliato pagabile presso gli uffici della società Poste Italiane Spa. Gli oneri di pagamento del bonifico bancario domiciliato sono a carico del prestatore. Attraverso la piattaforma informatica di cui al comma 6, l'INPS provvede altresì all'accredito dei contributi previdenziali sulla posizione contributiva del prestatore e al trasferimento all'INAIL, il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun anno, dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nonché dei dati relativi alle prestazioni di lavoro occasionale del periodo rendicontato.*

Il pagamento di tutte le prestazioni (Libretto Famiglia o PrestO) è previsto con modalità telematiche sul conto corrente bancario risultante nell'anagrafica del pre- ➔

statore oppure, per i soggetti non titolari di conto corrente, tramite bonifico bancario domiciliato con costi a carico del prestatore. Queste informazioni dovranno essere inserite, al pari del recapito telefonico o di posta elettronica, dall'utilizzatore in fase di notifica, auspicando che sia previsto non solo un inserimento *una tantum* ma anche la possibilità di segnalare successive variazioni.

Il sistema di pagamento non tiene debitamente conto delle esigenze economiche e di liquidità del creditore dato che una prestazione di poche ore, o di pochi giorni, effettuata nei primi giorni del mese, potrà essere incassata solo il 15 del mese successivo ovvero quasi 45 giorni dopo.

*20. In caso di superamento, da parte di un utilizzatore diverso da una pubblica amministrazione, del limite di importo di cui al comma 1, lettera c), o comunque del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato; nel settore agricolo, il suddetto limite di durata è pari al rapporto tra il limite di importo di cui al comma 1, lettera c), e la retribuzione oraria individuata ai sensi del comma 16. In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione di cui al comma 17 ovvero di uno dei divieti di cui al comma 14, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da euro 500 a euro 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.*

Il sistema sanzionatorio - che a chi scrive non pare sufficiente definito - prevede conseguenze a carico del solo utilizzatore e solo per la violazione di obblighi a lui riferibili. Si evidenzia che le predette sanzioni amministrative riguardano anche le prestazioni svolte in ambito "domestico", mentre non risultano applicabili in alcun caso alla PA. La stessa peraltro ne sarebbe esente anche in caso di utilizzo di prestatori al di fuori delle esigenze temporanee o eccezionali di cui al comma 7, con conseguenze tutte da definire sull'irregolare rapporto lavorativo attivato.

Una prima tipologia di sanzione, per così dire civilistica, prevede la trasformazione del contratto occasionale

in un rapporto di lavoro "a tempo pieno e indeterminato" ma solo in riferimento alle ipotesi di superamento del limite di 2.500 euro per ciascun prestatore o comunque del limite di durata della prestazione di 280 ore nell'arco di un anno civile.

La precisazione del limite delle 280 ore per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore appare superflua: le imprese avendo già quello dei 2.500 euro potranno richiedere al massimo 277 ore (per 9 euro) all'anno; i privati sono soggetti implicitamente al limite di 250 ore (2.500 euro diviso 10 euro).

Ma soprattutto il limite non risulta nemmeno coordinato con la previsione del comma 8 che permette di computare il 75% delle prestazioni svolte dai soggetti indicati: pensionati, giovani, disoccupati o percettori di prestazioni a sostegno del reddito. Per tali soggetti un'ora vale 7,5 euro e quindi il limite dei 2.500 euro per anno civile per un'impresa o professionista che utilizzasse solo tali soggetti dovrebbe essere di 333 ore per ogni prestatore.

Un chiarimento appare quantomai opportuno.

Irrazionale comunque - sempre a parere di chi scrive - la sanzione della trasformazione in un rapporto di lavoro "a tempo pieno e indeterminato" (di tipo subordinato) nei casi in cui venisse accertato, o dimostrato dall'utilizzatore, che la prestazione è stata invece di tipo autonomo.

Una seconda sanzione di tipo amministrativo è prevista in caso di violazione sia degli obblighi di segnalazione della prestazione almeno un'ora prima del suo inizio che per l'infrazione al divieto di ricorso al contratto di prestazione occasionale da parte di utilizzatori con più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato, di imprese dei settori edilizia e affini, lapideo e minerario oppure in ambito di appalti di opere o servizi. Si deve ritenere che rientrino nella fattispecie sanzionatoria in esame le eventuali segnalazioni in ritardo della prestazione (ammesso e non concesso che la piattaforma non ne inibisca l'inserimento postumo), ipotesi che ad ogni modo appare più scolastica che reale in quanto, come si suol dire, "passata la festa, gabbato lu santu".

L'utilizzo invece di soggetti senza preventiva comunicazione, parliamo quindi di una vera e propria omissione dell'obbligo, dovrebbe ricadere nell'ipotesi di ap- ➔

plicazione della maxi-sanzione per lavoro nero, anche nel caso di una prestazione svolta tra altre due regolarmente notificate. Per quest'ultima fattispecie fonti al momento non ufficiali del Ministero non escludono interpretazioni più favorevoli.

Mano comunque pesante nella determinazione della sanzione sia per il mero ritardo che per l'utilizzo del contratto da parte di soggetti esclusi, che viene fissata in un importo da euro 500 a euro 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera.

Si immagini un'impresa edile che, previa segnalazione sulla piattaforma Inps, utilizzasse un prestatore per 8 ore al giorno per 30 giorni lavorativi consecutivi (o anche solo ravvicinati) oppure due o più prestatori nella stessa giornata. Nelle predette ipotesi, pur ritenendo chi scrive applicabile (considerata l'unicità della condotta omissiva) il cumulo giuridico ex art. 8, comma 1 della Legge n. 689/1981 anziché il cumulo materiale, non può negarsi come - tenuto anche conto che si tratta di prestazioni formalmente segnalate alla PA - la sanzione appaia sproporzionata al disvalore sociale del comportamento in questione, a conferma di un accanimento, più ideologico che altro, verso l'istituto.

Peraltro la norma esclude esplicitamente il ricorso alla procedura di diffida prevista dall'art. 13 del D.lgs. n. 124/2004.

Abbiamo già evidenziato come la mancata comunicazione di annullamento della prestazione preveda di fatto, al comma 18, una sanzione indiretta a carico dell'utilizzatore consistente nel pagamento sia della retribuzione che della contribuzione Inps e assicurativa Inail, oltre agli oneri di gestione.

Non è infine prevista alcuna sanzione a carico del prestatore in caso di superamento del limite dei 5.000 euro complessivi.

In questi casi la violazione dovrebbe comportare a carico del trasgressore la sola sanzione, indiretta, della perdita del beneficio dell'irrelevanza del compenso ai fini fiscali.

*21. Entro il 31 marzo di ogni anno il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previo confronto con*

*le parti sociali, trasmette alle Camere una relazione sullo sviluppo delle attività lavorative disciplinate dal presente articolo.*

Interessante sarà vedere l'atteggiamento delle OO.SS. riguardo la riproposizione di un contratto su cui lo scontro politico ed ideologico è apparso molto forte. È lecito aspettarsi da parte delle parti sociali, Cgil in testa, un pressante monitoraggio dell'istituto nell'intento di sottolinearne poi, in sede di confronto con il Ministero, i possibili abusi.

## Conclusioni

L'approvazione si ritiene non potrà metter fine all'acceso dibattito registrato negli ultimi mesi. Basti registrare sul punto un Ordine del giorno dello stesso Senato con il quale, ritenuto che *“la reintroduzione dei voucher sotto altra forma appare lesiva del diritto dei cittadini di esprimersi attraverso il referendum, nonché delle prerogative della Corte di Cassazione che ha la competenza ad esprimersi ex ante per stabilire se un referendum debba ancora tenersi oppure ne sia venuto meno il presupposto in caso di approvazione di una nuova disciplina legislativa nella materia oggetto del referendum; il breve lasso di tempo intercorso tra la abrogazione totale della disciplina dei voucher (decreto 25/2017) e la conversione in legge del decreto 50/2017, anche se intervenuta in un momento successivo alla data stabilita per lo svolgimento del referendum, determina una reviviscenza dell'iter referendario, restituendo alla Cassazione il potere di verificare se siano o no venute meno le ragioni per lo svolgimento del referendum; se così non fosse si determinerebbe un aggiramento della legge in materia di referendum e dei principi costituzionali che presiedono al diritto dei cittadini di esprimersi attraverso il voto referendario; impegna il Governo a chiedere alla Corte di Cassazione di valutare, secondo quanto stabilito dalla legge in materia di referendum, se la disciplina introdotta in materia di prestazioni occasionali dall'articolo aggiuntivo al decreto legge 50/2017 determini la reviviscenza del referendum e, in caso di esito positivo, fissi una nuova data per il referendum da tenersi sul nuovo quesito che verrà formulato dalla Corte di cassazione”*.

# La normativa antiriciclaggio e il Consulente del Lavoro

In occasione di uno dei “martedì del mese di giugno di quest’anno” organizzato dalla nostra organizzazione sindacale ANCL ho avuto modo di relazionare riguardo lo stato dell’arte della normativa antiriciclaggio. Un tema, fin dall’origine nel suo aspetto normativo, assai complesso nella sua interpretazione generale. Certo non è questo ambito per una discussione generale del tema, anche per i limiti di conoscenza specialistica di chi scrive.

Tuttavia per i Consulenti del Lavoro è del tutto naturale e, anzi, doveroso porsi le domande che di seguito rappresento.

- Il consulente del lavoro nello svolgere la propria attività è obbligato alle disposizioni sulla normativa antiriciclaggio?
- È pertanto tenuto all’identificazione del cliente?
- È pertanto tenuto alla registrazione delle operazioni e a determinare il profilo di rischio?
- È pertanto tenuto alla verifica ed eventualmente alla segnalazione di operazioni sospette?

Per prima cosa analizziamo il significato del termine riciclaggio e il suo effetto nell’economia generale: investire capitali illecitamente ottenuti.

L’effetto di tale investimento è la immissione nei circuiti economici e finanziari legali del prodotto di un illecito. Il riciclaggio evidentemente non riguarda meramente il denaro ma anche tutte le altre “utilità derivanti da una illecita attività”. Per attività illecite si indicano di seguito a titolo di esempio e pertanto non a titolo esaustivo sequestri, traffico di stupefacenti, rapine, evasione fiscale e qualsiasi altro reato non colposo. L’attualità del tema dell’antiriciclaggio è di tutta evidenza in relazione al nuovo testo di legge di cui si sta attendendo l’introduzione nell’ordinamento e per quanto riguarda nello specifico il Consulente Del Lavoro la pubblicazione della lettera circolare n° 1137 in

data 11 novembre 2016 del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro in cui lo stesso Consiglio ha fornito indicazioni riguardo la normativa antiriciclaggio per quanto attiene i Consulenti del Lavoro.

Il nuovo testo di legge non ha sostanzialmente modificato i contenuti del previgente decreto legislativo n° 231/2007. Mi riferirò pertanto ancora a quest’ultima fonte normativa. Per poter dare una corretta chiave interpretativa di una legge, è certo importante conoscere il contesto anche metagiuridico in cui tale legge si sviluppa e/o i precedenti storici sul tema.

La materia è stata già disciplinata dal D.lgs n. 56/2004; dal Decreto del Ministero Dell’Economia e delle Finanze n° 141/2006; Decreto del Ministero della Giustizia del 16 aprile 2010. La normativa del 2004 per quanto attiene i Consulenti del lavoro, riguardo la specificità dei soggetti obbligati al rispetto della normativa riciclaggio, prevedeva esclusivamente un criterio legato alla soggettività. Di fatto la semplice iscrizione all’Albo dei Consulenti del Lavoro comportava in capo al professionista l’obbligo di ottemperare agli adempimenti in materia di antiriciclaggio.

Il decreto legislativo n° 231/2007 attualmente in vigore ha poi introdotto oltre al criterio soggettivo, un criterio oggettivo, ossia quello che distingue l’attività per il quale è richiesta la prestazione professionale.

In ogni caso la legge prevede degli obblighi di collaborazione per la prevenzione ed il contrasto del riciclaggio. Specificatamente tale collaborazione è di 3 tipi:

- **collaborazione passiva** finalizzata a garantire la conoscenza approfondita della clientela e a prescrivere la conservazione dei documenti relativi alle transazioni effettuate;
- **collaborazione attiva** volta all’individuazione e segnalazione delle operazioni sospette di riciclaggio;
- **l’adeguata verifica** della clientela è l’aspetto più →

importante per l'azione preventiva di contrasto al riciclaggio; essa consiste nell'identificazione del cliente e nella verifica dei dati acquisiti; l'identificazione e la verifica sono previste anche nei confronti del beneficiario sostanziale – il cosiddetto **titolare effettivo** quando il cliente è una persona giuridica o effettua un'operazione per conto di altri soggetti. Altri adempimenti riguardano la raccolta delle informazioni sullo scopo e la natura del rapporto posto in essere dal cliente e il controllo continuo nel corso del rapporto stesso. Ancora il professionista è tenuto a porre in essere un altro adempimento fondamentale riguarda **la segnalazione, all'UIF, delle operazioni sospette di riciclaggio.**

L'operazione sospetta è un'operazione che per caratteristiche, entità, natura o per qualsivoglia altra circostanza induce l'operatore in banca a "*sapere, sospettare o ad avere motivo ragionevole per sospettare*" (come previsto dalla legge) che siano in corso o che siano state compiute o tentate operazioni di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo.

**La norma non è volta a punire il reato di riciclaggio in sé, che continuerà ad essere punibile sotto il profilo penale, ma la mancata collaborazione per la prevenzione di tale reato.**

\*\*\*

La legge individua 4 gruppi di soggetti destinatari di specifici obblighi di collaborazione per individuare possibili operazioni a rischio.

- **intermediari finanziari (art.11):** si tratta di banche, poste, sim, società di investimento, imprese di assicurazione, agenti di cambio, ecc....
- **professionisti (art.12):** sono divisi in 4 categorie, ossia a) gli iscritti all'albo dei dottori commercialisti ed esperti contabili e **consulenti del lavoro**; b) ogni altro soggetto che rende servizi o prestazioni in materia di contabilità e tributi; c) notai e avvocati e d) i prestatori di servizi relativi a società e trust.
- **revisori contabili o legali (art. 13):** si intendono sia i singoli revisori che le società di revisione altri soggetti (art. 10 e art. 14)
- **recupero crediti, custodia e trasporto di denaro contante,** gestione di case da gioco, anche via internet, agenzie di intermediazione immobiliare, case d'asta, fabbricazione di preziosi, commercio di cose antiche, ecc ...

Se è vero quanto sopra, è altrettanto vero che sono previste, tuttavia alcune esclusioni.

Per quanto attiene ai Consulenti del Lavoro, rileva l'esclusione che riguarda l'attività di redazione e trasmissione delle dichiarazioni fiscali e attività legate all'amministrazione del personale.

A tal riguardo l'art. 12 al comma 3 prevede che gli obblighi di registrazione ed archiviazione non sussistono per i consulenti del lavoro per la mera attività di redazione e/o di trasmissione delle dichiarazioni derivanti da obblighi fiscali e per gli adempimenti in materia di amministrazione del personale di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12.

È a questo punto necessario chiedersi: cosa significa meri adempimenti? La Consulenza del lavoro è un adempimento? L'assistenza al cliente in sede di ispezione sul lavoro è un adempimento?

La Fondazione Studi dei Consulenti Del Lavoro con il parere n° 2 del 27 maggio 2013 si è espressa considerando in senso estensivo il termine adempimenti. Sostanzialmente considerando tutta l'attività del Consulente del Lavoro che riguarda l'amministrazione del personale non compresa nell'ambito di applicazione della normativa antiriciclaggio per l'esclusione prevista dall'art. 12 comma. **Tuttavia c'è comunque da chiedersi:** perché il legislatore avrebbe usato allora il termine MERI ADEMPIMENTI che lessicalmente porta a dedurre l'esistenza di una categoria in un ambito più ampio?

Di fatto la lettura del parere n° 2 /2013, appare ardua per le contraddizioni contenute nello stesso. Deve essere considerato che tale parere formulato ambiguamente ha di fatto portato i Consulenti del Lavoro a non ritenersi destinatari della normativa antiriciclaggio enfatizzandosi, nello stesso, l'esclusione dagli obblighi in relazione ai meri adempimenti.

Si legga questo passo del parere *«le attività svolte da un consulente del lavoro – oltre evidentemente alla gestione e consulenza strettamente connessa ed annessa al personale dipendente - che riguardano ad esempio consulenze su contratti di compravendita, societarie, tributarie, gestione della contabilità non rientrano nella citata esclusione. Quindi, per dette attività nasce l'obbligo di identificare il cliente e procedere alla adeguata verifica.»* Cosa significa "oltre"? La confusione raggiunge l'apice ove il parere precisa (!! ) che... *«Non va poi dimenticato che la deroga ->*

*prevista non rileva quando il professionista ritiene che la prestazione richiesta (anche dunque in materia di personale dipendente ed adempimenti connessi) può essere riconducibile ad attività di riciclaggio. Infatti, in queste ipotesi, non valgono limiti o deroghe di sorta. Vale a dire che se il cliente, ad avviso del professionista, sebbene stia richiedendo la redazione del cedolino e null'altro, stia in realtà riciclando denaro illecito, scattano automaticamente tutti gli obblighi quali l'identificazione, la verifica e la segnalazione.».*

Su queste premesse deve ora essere letta la Circolare dell'Ordine dei Consulenti Del Lavoro n° 1137 dell'11 novembre 2016.

In primo luogo è evidente la diversa impostazione del tema:

- a. Nel parere del 2013 – si evidenzia da subito l'elemento oggettivo della attività oggetto di esclusione (meri adempimenti di amministrazione del personale di cui alla legge 12/79) adombrando in tal modo una corretta analisi dell'applicazione o meno della normativa ai Consulenti Del lavoro.
- b. Nella Circolare del 2016 al contrario si PONE in prima evidenza ciò che del resto era ovvio nel complesso normativo antiriciclaggio, ossia che «il Consulente del Lavoro è destinatario della disciplina» - Vi è quindi un approccio in primo luogo affermativo e l'esclusione viene considerata logicamente in senso subordinato.

In secondo luogo la circolare con NUOVA ATTENZIONE indica che

*«a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo sono oggetto di adeguata verifica le seguenti prestazioni professionali:*

- *Consulenza aziendale, amministrativa, **contrattuale**, tributaria o finanziaria di carattere continuativo*
- *Consulenza per la predisposizione e la gestione di un piano di assunzioni di personale per conto di una azienda che necessiti la valutazione di tutti gli aspetti giuridici, economici, contabili, assicurativi, previdenziali e sociali.*

Pare alquanto difficile immaginare un Consulente Del Lavoro che non fornisca una *consulenza contrattuale* per i rapporti di lavoro posti in essere dalla sua clientela. Non mi pare che vi siano dubbi che il contratto di lavoro è lo stesso che il legislatore indica nei suoi aspetti strutturali nell'art. 1321 codice civile e seguenti: *“Il contratto è l'accordo di due o più parti per*

*costituire, regolare o estinguere tra loro un rapporto giuridico patrimoniale”.* A questo punto non possono esserci dubbi sul fatto che il Consulente Del Lavoro è destinatario a tutti gli effetti della normativa antiriciclaggio, pur sussistendo un'esclusione per il mero adempimento dell'elaborazione dei prospetti paga. Pare, come già detto, che tuttavia tale esclusione non possa mai di fatto concretizzarsi. Infatti il Consulente del lavoro, in quanto tale, consiglia sempre il cliente sul contratto di lavoro che di volta in volta va ad instaurare con i lavoratori. Allora, che senso ha dover identificare il cliente per la consulenza, ma non per i meri adempimenti? Diventa certamente più semplice procedere sempre con la identificazione del cliente e poi valutare la eventuale registrazione delle operazioni. Si badi bene che nel momento in cui viene identificato il cliente, di fatto si è posta in essere una procedura e si è utilizzato il registro previsto dalla legge.

In pratica quando deve essere fatta l'adeguata verifica della clientela, si chiede a questo punto il Consulente Del Lavoro? Tale obbligo è attualmente previsto dall'art. 16 della legge 231/2007 che dispone che *«I professionisti **di cui all'articolo 12** osservano gli obblighi di adeguata verifica della clientela nello svolgimento della propria attività professionale in forma individuale, associata o societaria, nei seguenti casi:*

- a) *quando la prestazione professionale ha ad oggetto mezzi di pagamento, beni od utilità di valore pari o superiore a 15.000 euro;*
- b) *quando eseguono prestazioni professionali occasionali che comportino la trasmissione o la movimentazione di mezzi di pagamento di importo pari o superiore a 15.000 euro, indipendentemente dal fatto che siano effettuate con una operazione unica o con più operazioni che appaiono collegate o frazionate;*
- c) ***tutte le volte che l'operazione sia di valore indetermiato o non determinabile.***

La fattispecie di cui alla lettera c), si verifica frequentemente nell'attività del Consulente Del Lavoro.

Questa breve disamina non ha uno scopo da natura manualistica per l'applicazione della legge antiriciclaggio. La finalità è esclusivamente quella di rendere consapevole in Consulente del Lavoro che la materia dell'antiriciclaggio appartiene anche al suo mondo e non solo a quello dei commercialisti o altri professionisti o entità.

VALERIA NUZZO ANALIZZA I DIFFICILI RAPPORTI TRA LIBERTÀ DI IMPRESA E LIBERTÀ DI RELIGIONE

# Religione e pregiudizio: l'equilibrio tra libertà di impresa e libertà di religione come vera sfida della società multiculturale del futuro<sup>1</sup>

Con questo contributo l'Autrice analizza importanti sentenze italiane ed europee in casi in cui appare evidente come la distinzione fra la neutralità e il pregiudizio si basi su una linea molto sottile di demarcazione.

Come verrà sottolineato nel corso del commento, il conflitto - tra il diritto di indossare sul luogo di lavoro un vestito o un accessorio che rimandi all'appartenenza culturale o religiosa di chi lo indossa e il divieto datoriale che rischia di ledere la libertà del lavoratore di manifestare la propria fede e di rappresentare una discriminazione fondata sul culto stesso - è tutt'altro che superato.

## L'abbigliamento del lavoratore nel conflitto tra interesse datoriale e libertà religiosa

Le questioni legate all'abbigliamento sul luogo di lavoro coinvolgono sia i doveri di diligenza ed obbedienza del prestatore sia i limiti all'esercizio del potere datoriale. L'autonomia imprenditoriale sancita dall'Art. 41 Cost. deve fare i conti con la tutela che la stessa Carta costituzionale riconosce alla libertà religiosa che si sostanzia sia nel principio di parità di trattamento

(Art. 3) che nel diritto di professare la propria fede in qualsiasi forma (Art. 19). Inoltre la normativa antidiscriminatoria, Direttiva 2000/78 e D.Lgs. 216/2003, individua nella religione un fattore di differenziazione illecito, costituente discriminazione (religione intesa non solo come fede in quanto tale, ma come esercizio e manifestazione delle fede stessa).

Diventa pertanto cruciale il bilanciamento prescrittivo tra l'interesse datoriale e la libertà del lavoratore contenuto ed elaborato nel c.d. *giudizio di giustificazione e proporzionalità*, un giudizio che richiede una ponderazione rimessa - caso per caso - alla soggettività, alla sensibilità e alla tolleranza dell'interprete.

## Il "caso" italiano e la normativa antidiscriminatoria: le cause di giustificazione del trattamento differenziato tra discriminazione diretta e indiretta

La giurisprudenza italiana si è occupata recentemente dell'uso di simboli religiosi nel rapporto di lavoro in uno dei rari casi entrati nelle aule giudiziarie.

Prima il Tribunale di Lodi<sup>2</sup> e poi la Corte di Appello →

1. Sintesi dell'articolo pubblicato su WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT - 324/2017 dal titolo "Verso una società multiculturale. Gli inediti conflitti tra la libertà di vestirsi secondo la propria fede e l'interesse datoriale al profitto?"

2. T. Lodi 3 luglio 2014, in [www.osservatoriodiscriminazioni.org](http://www.osservatoriodiscriminazioni.org) con nota di E. TARQUINI, *Dal velo alla taglia 42*. Osservazioni a margine dell'ordinanza del Tribunale di Lodi 3.7.2014.

di Milano<sup>3</sup> hanno dovuto decidere sul ricorso di una ragazza italiana musulmana che riteneva discriminatoria la sua mancata assunzione come hostess in quanto determinata dal fatto di indossare il velo islamico.

La Corte di Appello di Milano, rigettando la sentenza di primo grado, ha riconosciuto una discriminazione diretta ritenendo l'*hijab* un abbigliamento che connota l'appartenenza alla religione musulmana e l'esclusione da un impiego per chi lo indossa un comportamento che si basa su un criterio collegato con quello vietato.

In base alla motivazione dei giudici milanesi, nella vicenda in esame, il non indossare l'*hijab* non costituiva, ai sensi dell'Art. 2 del D.Lgs. 216/2003, un *requisito essenziale e determinante della prestazione*<sup>4</sup>: il giudizio deve essere volto a stabilire se eventuali regole di abbigliamento, neutre in apparenza, siano giustificate da una finalità legittima, se la regola sia appropriata e necessaria al conseguimento di tale finalità e se essa sia essenziale ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa oggetto del contratto.

### La Corte di Giustizia si pronuncia sul "velo": i casi Bougnaoui e Achbita<sup>5</sup>

La prima causa verte sul licenziamento di una ingegnere progettista francese intimatole per aver rifiutato, nonostante l'esplicita richiesta di un cliente, di togliere il velo. La condotta datoriale viene qualificata dall'Avv. generale Sharpston come *direttamente discriminatoria* e anche la Corte di Giustizia – investita di questa domanda - ritiene che il desiderio del cliente non possa costituire *requisito essenziale e determinante* tale da escludere la sussistenza di una discriminazione.

Il secondo caso riguarda invece la qualificazione del trattamento sfavorevole derivante da un regolamento aziendale applicato a tutti i dipendenti.

Le toghe del Lussemburgo sono chiamate a decidere sul licenziamento della *receptionist* Achbita originato dalla sua decisione di portare il velo nonostante il regolamento aziendale vietasse espressamente di indossare sul luogo di lavoro *segni visibili delle loro convinzioni politiche, filosofiche o religiose e/o manifestare qualsiasi rituale che ne derivi*.

Per l'Avv. generale Kokott l'atto datoriale non può essere qualificato come discriminazione diretta, mancando il presupposto per equiparare il trattamento connesso all'uso del simbolo religioso a una differenza fondata sulla religione: difatti il divieto aziendale, espressione di una politica imparziale, si applicava indistintamente a tutte le religioni e a tutte le diverse personali convinzioni.

I giudici accolgono la sua ricostruzione evidenziando *in primis* come la norma aziendale tratti in maniera identica tutti i dipendenti e in seconda battuta come la volontà del datore di dare ai clienti un'immagine di neutralità rientri a pieno titolo nella legittima libertà di impresa, soprattutto se nel perseguire tale obiettivo sono coinvolti quei dipendenti che entrano a diretto contatto con la clientela.

Ma stregua porre sullo stesso piano le diverse religioni non implica la neutralità della norma – poiché non si tiene conto delle differenti prescrizioni delle religioni stesse – e si finisce per trattare in maniera identica situazioni diverse, sacrificando l'eguaglianza effettiva a vantaggio di una apparente<sup>6</sup>.

### La giurisprudenza della Corte di Strasburgo e i (non espliciti) confini del test di proporzionalità

Nel caso *Eweida and Other v. the United Kingdom*<sup>7</sup>, la Corte tratteggia le prime linee guida del fatico- ➔

3. App. Milano 20 maggio 2016, n. 579, RIDL, 2016, con nota di M. PERUZZI, *Il prezzo del velo: ragioni di mercato, discriminazione religiosa e quantificazione del danno patrimoniale e Labor*, 2016, 5-6, con nota di E. TARQUINI, *Il velo islamico e il principio paritario: la giurisprudenza di merito si confronta con i divieti di discriminazione*.

4. M.P. AIMO, *Le discriminazioni basate sulla religione e sulle convinzioni personali*, cit., 43; CHIECO, *Le nuove direttive comunitarie sul divieto di discriminazione*,

*Riv. it. dir. lav.*, 2002, I, 77.

5. Sui casi all'esame dei giudici di Lussemburgo v. R. COSIO, *L'uso del velo islamico nei posti di lavoro. Il difficile bilanciamento tra diritti fondamentali e libertà di impresa*, in [www.europeanrights.eu](http://www.europeanrights.eu); A. LICASTRO, *Quando è l'abito a fare il lavoratore. La questione del velo islamico, tra libertà di manifestazione della religione ed esigenze dell'impresa*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, 2015, n. 27. Sulle conclusioni degli avvocati generali si sofferma anche il commento

di M. PERUZZI, *Il prezzo del velo: ragioni di mercato, discriminazione religiosa e quantificazione del danno patrimoniale*, cit.

6. Non si sta affermando l'esistenza di un diritto soggettivo all'eguaglianza, su cui pure v. A. CERRI, *Uguaglianza (principio costituzionale di)*, in *Enc. giur. Treccani*, XXXII, 1994, 1 ss. (per il quale l'eguaglianza «integra un diritto soggettivo da ricondursi ai diritti inviolabili dell'uomo e, dunque, efficace *erga omnes*»), ma solo la sua efficacia nei rapporti interpretati. Sul punto si rinvia, anche per una sintesi

del dibattito sul tema, a D. LA ROCCA, *Le discriminazioni nei contratti di scambio di beni e servizi*, in *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, a cura di M. BARBERA, cit., 289 ss. 7. Corte EDU 15 gennaio 2013, cause riunite nn. 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10. Per un commento e un esame approfondito dei casi v. E. SORDA, *Lavoro e fede nella Corte di Strasburgo. Note a Margine della sentenza Eweida e altri c. Regno Unito*, in [www.forumcostituzionale.it](http://www.forumcostituzionale.it)

so bilanciamento tra i due opposti interessi.

Dei quattro casi analoghi che convergono nella pronuncia, due appaiono particolarmente ragguardevoli. Il primo, che ha destato una vasta eco giornalistica, riguarda il licenziamento di una addetta al *check-in* della *British Airways* che indossava una catenina con il crocefisso visibile sull'uniforme.

La Corte ha giudicato sproporzionato il comportamento datoriale, rilevando come la compagnia aerea consentiva al personale sikh di indossare il turbante e alle donne di fede islamica di portare il velo. In base al protocollo aziendale sul codice di vestiario non era concesso alcun simbolo religioso e tale prescrizione era finalizzata a palesare l'impostazione aconfessionale della compagnia e a non urtare la sensibilità dei clienti.

Ma il protocollo medesimo prevedeva altresì la possibilità di derogare alla norma citata qualora il lavoratore fosse tenuto a indossare determinati oggetti in virtù di obblighi religiosi: per questa ragione erano state in precedenza ammesse eccezioni per i turbanti e i braccialetti d'argento dei sikh, così come per l'*hijab* delle donne islamiche.

La compagnia aerea ha invece stabilito di non concedere alcun permesso alla signora Eweida poiché la fede cristiana non prescrive di indossare la croce<sup>8</sup>.

Nel secondo caso, al contrario, la Corte ha concluso per la legittimità e proporzionalità del licenziamento della signora Chaplin, infermiera di un ospedale inglese presso il reparto geriatrico, ritenendo che il divieto imposto dal *management* ospedaliero di indossare il crocefisso non costituisca una violazione del diritto alla libertà religiosa dell'infermiera o una discriminazione indiretta fondata sul credo religioso.

Il divieto dell'ospedale era dovuto ad esigenze sanitarie dato che ogni tipo di gioiello o accessorio, parimenti vietato, avrebbe potuto causare un danno ai pazienti arrecando loro lesioni o infettandoli attraverso il contatto con tessuti danneggiati.

Peraltro era stato chiesto alla lavoratrice di indossare il simbolo religioso in maniera meno manifesta così che, davanti al rifiuto della signora Chaplin, la reazione datoriale è apparsa appropriata.

### Conclusioni

La Corte EDU, come la Corte di Giustizia, opera con una metodologia tipica del *Common Law*, cioè è giudice del caso concreto e non deve pertanto stupire il pragmatismo con cui vengono affrontate le differenti situazioni.

Lascia tuttavia perplessi l'inconsistenza del concetto di proporzionalità richiamato dalla Corte - fondato unicamente su aspetti peculiari della questione decisa e su elementi di volta in volta valorizzati - che non consente nemmeno di porsi come riferimento per provvedimenti futuri.

Non si può affidare al giudice o al giurista né il compito di verificare la percezione personale del precetto religioso, né tanto meno quello di interpretare la religione per stabilire l'esistenza o meno dell'imposizione del simbolo e la sua eventuale derogabilità.

La tutela della libertà di manifestare la propria fede (anche) attraverso l'uso di simboli è fondamentale nella strada verso l'integrazione, un'integrazione che non può che partire dal riconoscimento e dalla valorizzazione delle differenze.

Questa è la sfida che una società multiculturale deve raccogliere e che i giudici europei invece hanno perso, affermando la prevalenza del valore economico e della libertà di impresa sui diritti della persona.

<sup>8</sup> Il caso della hostess ha destato lo scalpore dei media e della comunità cattolica inglese, tanto che la *British Airways* è stata indotta a modificare le proprie politiche in tema di uniformi del personale, consentendo a tutti gli impiegati di indossare simboli religiosi.

# Tassazione dello smartphone utilizzato in modo promiscuo dal dipendente: le ultime indicazioni dell'Agenzia delle Entrate

## La casistica

In un mondo ormai dominato dai telefonini di nuova generazione sono molte le domande riguardanti l'abuso e la modalità di tassazione di questo nuovo mezzo di lavoro. Ed è proprio l'Agenzia delle Entrate, con la Risoluzione n. 74 datata 20 giugno 2017, a fornire una risposta ad un quesito di un'azienda circa la modalità di tassazione da applicare alle spese rimborsate dal datore di lavoro per il telefonino di ultima generazione utilizzato in modo promiscuo.

Ormai sono anni che le aziende utilizzano i telefonini come strumento di lavoro ed erano consolidate alcune certezze per la gestione di tali strumenti concessi in uso ai propri dipendenti, ma l'avvento degli *smartphone* ha creato alcune incertezze nella gestione di tale tipologia di telefoni in grado di assolvere a diverse funzioni oltre alla mera esecuzione e ricezione delle telefonate.

Sono tre le modalità con le quali le aziende normalmente gestiscono l'utilizzo di tali strumenti:

1. concessione del telefono cellulare per motivi esclusivamente aziendali;
2. utilizzo promiscuo con addebito al dipendente del costo delle telefonate private;

3. utilizzo promiscuo senza addebito di alcun costo per le telefonate private.

La domanda dell'istante dell'interpello in esame riguarda proprio l'utilizzo promiscuo del telefono da parte del lavoratore. L'azienda evidenzia che di prassi i telefoni aziendali sono semplici telefoni (soggetti alle limitazioni imposte per esigenze di sicurezza) comprati dal datore di lavoro e messi a disposizione dei lavoratori per l'utilizzo aziendale e che i dipendenti possono usare il telefono anche per effettuare telefonate private, le quali, per essere effettuate, devono essere precedute da un codice identificativo che permette all'azienda di riaddebitare i costi delle chiamate al dipendente.

L'azienda vorrebbe consentire ai dipendenti che vogliono avere uno *smartphone* che permetta loro di utilizzare tutte le funzionalità aggiuntive di tale tipologia di apparecchio, e che ne facciano esplicita richiesta, di adottare la seguente modalità alternativa di gestione del servizio di telefonia mobile:

- a) il telefono viene acquistato dal dipendente a sua scelta e a sue spese;
- b) il contratto relativo al servizio di telefonia e traffico dati è stipulato dal dipendente con il ge- →

store da lui scelto e tutte le spese sono quindi da lui direttamente sostenute.

La domanda all'Agenzia riguarda la modalità da seguire per trattare le somme che l'azienda verserà al dipendente, il 50% forfettario della spesa totale, a ristoro delle somme da lui spese per l'acquisto del telefono e per l'abbonamento sottoscritto dal medesimo dipendente a suo nome. La proposta dell'istante è quella di non tassare tali somme perchè a parere dello scrivente tali importi per il servizio di telefonia mobile (e connessione internet) in relazione a comprovate esigenze aziendali, può ritenersi escluso dalla formazione del reddito di lavoro dipendente.

### La risposta dell'Agenzia

L'Agenzia smonta ad una ad una le argomentazioni dell'istante. Inizialmente viene ribadito che in generale anche le somme che il datore di lavoro corrisponde al lavoratore a titolo di rimborso spese costituiscono, per quest'ultimo, reddito di lavoro dipendente, salvo quanto previsto, per le trasferte e i trasferimenti, dai commi 5 e seguenti del medesimo articolo 51. Nel 1997 l'Amministrazione Finanziaria con circolare n. 326 ha ritenuto, in generale che *“possano essere esclusi da imposizione quei rimborsi che riguardano spese, diverse da quelle sostenute per produrre il reddito, di competenza del datore di lavoro anticipate dal dipendente per snellezza operativa, ad esempio per l'acquisto di beni strumentali di piccolo valore, quali la carta della fotocopiatrice o della stampante, le pile della calcolatrice, etc.”*, mentre per quanto riguarda le spese sostenute per telelavoro, esse devono ritenersi esenti da tassazione poiché i collegamenti telefonici sono necessari per raggiungere le risorse informatiche dell'azienda messe a disposizione dal datore di lavoro e quindi poter espletare l'attività lavorativa.

L'Agenzia chiarisce che i rimborsi forfettari sono esclusi dalla base imponibile solo nel caso esista una previsione di legge specifica che preveda la non im-

ponibilità dei rimborsi stabiliti con criteri forfettari. Al contrario in caso di assenza di una previsione normativa che stabilisca il criterio forfettario per l'esclusione dei rimborsi, gli stessi senza parametri oggettivi (es. numero delle telefonate, etc.), non potranno essere esclusi dalla determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Normalmente, il metodo per poter conoscere il dettaglio del traffico telefonico o del traffico dati è la cosiddetta “bolletta in chiaro” da richiedere al gestore telefonico che permette di conoscere la data/ora di effettuazione, del costo, della tipologia, del numero chiamato e se si tratti di traffico voce o SMS così da permettere il calcolo del benefit.

A ribadire l'impossibilità di escludere tali rimborsi dalla tassazione del reddito da lavoro dipendente l'Agenzia delle Entrate sottolinea due incongruenze dell'interpello:

- non emerge neanche che il costo rimborsato riguardo il servizio di telefonia utilizzato sia nell'esclusivo interesse del datore di lavoro, infatti la società afferma che tale rimborso è determinato con criterio forfettario per venire incontro alle esigenze dei dipendenti della istante ai quali, in tal modo, verrebbe consentito *“un pieno accesso a tutte le funzionalità oggi fruibili .. e offerte dalla tecnologia presente sul mercato”*;
- è messo in dubbio l'interesse del datore di lavoro poiché il contratto relativo al servizio di telefonia e traffico dati è stipulato dal dipendente con il gestore da lui scelto, e non dal datore di lavoro che, limitandosi a concorrere al sostenimento dei costi, rimarrebbe estraneo al rapporto negoziale instaurato con il gestore telefonico.

A conclusione dell'analisi l'Agenzia ritiene che il rimborso del 50 per cento dei costi sostenuti dai propri dipendenti per l'utilizzo del telefono cellulare, rilevino fiscalmente nei confronti di questi ultimi ai sensi dell'articolo 51, comma 1 del Tuir.

## La certificazione dei contratti di lavoro: quis custodiet custodes?

Una delle intuizioni della Legge Biagi che riteniamo più lungimiranti (senza nulla togliere alle altre, ovviamente) è sicuramente quella riguardante l'istituto della certificazione dei contratti di lavoro.

Cos'è la certificazione? In estrema sintesi, un qualsiasi contratto nel quale vengano dedotte prestazioni di lavoro può essere sottoposto al vaglio di una commissione che ne accerta sia la regolarità o congruità formale, sia il concreto svolgersi del rapporto fra le parti, attraverso l'audizione delle stesse e la considerazione di alcuni dati indicativi, ricavati dalla documentazione prodotta dalle parti stesse.

Il contratto può essere sottoposto a certificazione sotto vari profili (giuridico, fiscale, previdenziale, o anche tutti insieme) oppure per la validazione di clausole particolari concluse fra le parti: ricordiamo, fra le altre, le tipizzazioni di giusta causa o giustificato motivo soggettivo, una sorta di clausole risolutive espresse, che a norma del "collegato lavoro" (L. n. 183/2010, art. 30) possono riguardare i contratti di lavoro dipendente, previa certificazione.

La certificazione è opponibile ai terzi secondo i profili (anche tutti, ripetiamo) su cui le parti hanno optato di far validare la propria volontà contrattuale. L'effetto più dirompente della certificazione risiede, ad avviso di chi scrive, proprio qui: infatti la messa in discussione di un contratto certificato può avvenire soltanto per via giudiziale ed in ordine alla difformità del concreto atteggiarsi della prestazione o del rapporto rispetto a quanto certificato, precludendo ad-

dirittura anche all'attività ispettiva una qualsiasi diversa strada. Ne risulta pertanto un meccanismo di *diligence* preventiva che fornisce al mercato del lavoro profonde garanzie, in ordine all'innesto nel sistema lavoro di contratti genuini, accompagnati dalla garanzia che, una volta adeguatamente vagliati e riscontrate la legittimità, possono poi essere tranquillamente esercitati senza possibili "disquisizioni".

Una sorta di "virtù" riconosciuta ai virtuosi, insomma, un intelligentissima e lungimirante istituzione, tanto che, le sue potenzialità non sono ancora oggi, a nostro parere, sfruttate e valorizzate appieno.

Siamo così convinti della potenza e positività di questo strumento, infatti, da averne proposto addirittura la fruizione come supporto fondante delle attività di lavoro agile (vedi Sintesi, marzo 2016, pag. 3 "*Il lavoro agile? Nel 2014 lo abbiamo pensato agilissimo*") e di una contrattazione aziendale "spontanea" nelle piccole aziende non sindacalizzate (vedi sempre Sintesi, maggio 2016, pag. 10 "*Il patto aziendale certificato*"). Ma materialmente chi può costituire una commissione di certificazione? Ripercorrendo l'art. 76 del D. lgs. n. 276/2003 scopriamo che sono diversi i soggetti e gli organismi abilitati alla certificazione:

- **gli enti bilaterali** costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale;
- **le Direzioni provinciali del lavoro e le province (oggi ITL);**
- **le università pubbliche e private**, comprese le Fondazioni universitarie, esclusivamente nell'ambito ➔

- di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo;
- **il Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro**, per contratti in più sedi sul territorio o per schemi di convenzione-tipo;
  - **i consigli provinciali dei consulenti del lavoro di cui alla L. n. 12/1979, esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento** e comunque unicamente nell'ambito di intese definite tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, con l'attribuzione a quest'ultimo delle funzioni di coordinamento e vigilanza per gli aspetti organizzativi.

Come si vede, tutti soggetti altamente qualificati ed in grado, secondo il legislatore, di assicurare non solo la necessaria competenza, ma anche tutte le condizioni di garanzia per lo svolgimento di un ruolo quasi sostanzialmente pubblico, data la possibilità di vincolare la stessa Pubblica Amministrazione, quantomeno fino a rigorosa prova contraria.

Competenza e profonda deontologia, insomma, dovrebbero essere alla base di qualsiasi soggetto certificatore. Con il solito sguardo politicamente scorretto di questa rubrica, vorremmo per un attimo chiederci se è proprio ciò che accade in realtà.

Sgombriamo il campo da alcuni soggetti; diciamo che del Ministero del Lavoro e delle Direzioni territoriali (ora Ispettorati del Lavoro) non si può dubitare per definizione: sicuramente per quanto riguarda la deontologia, ma nondimeno per la competenza che esprimono in diversi ambiti; a questo ultimo proposito, lasciamo da parte per un attimo le perplessità sempre più crescenti che ci colgono alla lettura di certi documenti di prassi – che però non si sa quanto ispirati dalla politica - né le esperienze infelici sul campo con qualche certificatore pressapochista o giustizialista. Diciamo che nel momento in cui un Ispettorato Territoriale nomina una Commissione di Certificazione, siamo sicuri, e guai se così non

fosse, che per la composizione della stessa vengono scelti i soggetti più competenti ed equilibrati. Parliamo poi dei Consigli provinciali dei Consulenti del Lavoro. Ad essi va riconosciuta una professionalità attestata dal titolo di studio, dal praticantato esercitato, dall'esame di Stato e da una formazione continua, nonché da un robusto codice deontologico. Ma tale condizione non è stata ritenuta sufficiente dal legislatore, che a tal fine ha anche previsto la realizzazione di intese vincolanti fra Ministero del Lavoro e Consiglio Nazionale, il quale a sua volta ha emanato (e continua a precisare) una serie di disposizioni tassative per la costituzione ed il funzionamento delle commissioni a livello provinciale. Fra queste ricordiamo le precise disposizioni in tema di conflitto di interesse, l'applicazione delle norme deontologiche, lo sbarramento a far parte delle Commissioni per gli iscritti all'Ordine da meno di tre anni, la formazione continua specifica dei membri delle commissioni (24 ore iniziali e 16 ore all'anno). Tutto molto giusto, tutto (soprattutto) molto serio.

Non abbiamo nozione certa ma supponiamo (o quantomeno auspichiamo) che analoghe regolamentazioni rigorose, a garanzia della fede pubblica a cui certamente contribuisce l'attività di certificazione, siano previste per le commissioni universitarie e per quelle costituite presso gli enti bilaterali.

Ma qui comincia la questione.

L'attività di certificazione, non deve indurre alcuni enti deputati alla certificazione a sotto/sopravalutare alcuni aspetti dei rapporti o documenti sottoposti al loro vaglio per ragioni latamente "opportunistiche". Non si tratta qui di puntare il dito contro nessuno, né tantomeno di fare una gara a chi sia più bravo o rigoroso, ma solo di prendere atto di possibili zone di interesse o di influenza che potrebbero "indurre in tentazione" magari senza nessun intento particolarmente scorretto o anche solo facendosi prendere dalla voglia di fare "tanto", che però non sempre è sinonimo di fare bene.

Non di rado si leggono contratti certificati che ➔

destano più di una perplessità.

Ma questi fatti sono evidentemente suscettibili di determinare uno squilibrio in quel mercato del lavoro che proprio la certificazione si pone come obiettivo di regolare. Né possiamo lasciare fare al mercato e all'autorevolezza (come dire: chi certifica male si squalifica da solo) ché anzi, proprio la particolare "disponibilità" di una commissione certificatrice potrebbe determinarne il successo: evidentemente gli scorretti potrebbero essere attratti ad andare laddove "non si facessero tante storie".

Insomma, su un potere tanto forte vorremmo che tutti i soggetti certificatori siano dotati "di default" della stessa deontologia e coerenza.

Ma anche a prescindere da ciò – e, ripetiamo, non volendo puntare il dito su nessuno in particolare - a questo punto **ci sembrerebbe giusto prevedere per legge, come possibile correttivo, un'azione di vigilanza e monitoraggio del Ministero del lavoro che possa arrivare anche a togliere" la patente" di certificatore alle commissioni che ricorrentemente avessero a dimostrare di non essere all'altezza del compito loro affidato.**

Ripetiamo che lo scopo non è quello di fare alcuna "gara di bravura" e nemmeno di istituire uno "stato di Polizia" sulle certificazioni, né tantomeno buttarne via l'enorme potenziale (magari con qualche ottu-

sa iniziativa referendaria ...) ma solo di mettersi tutti a confronto e sotto la possibilità di controllo del proprio operato, arrivando al punto di tagliare anche gli eventuali operatori non seri.

Controllo a cui peraltro le commissioni dei nostri Consigli provinciali già sono sottoposte.

Non è certo un mistero che gli operatori del mercato del lavoro che vengono indicati, anche per legge, quali punti di riferimento e di garanzia spesso non sono tutti all'altezza del loro compito; basterebbe pensare ai tirocini: se come spesso si dice, sono fonte di abusi, qualcuno fra gli enti promotori ed i *tutor* si sarà pur "distratto" al punto di permetterne una fruizione "disinvolta".

Qualcuno, a questo punto del discorso, potrebbe citare Platone (Repubblica): "sarebbe davvero ridicolo che il custode avesse bisogno d'un custode". Tuttavia sarebbe ancor più ridicolo un sistema che per la mancanza di regole e controlli efficaci, finisse per fidarsi di custodi che fanno implodere quel sistema che dovrebbero essi stessi "teoricamente" presidiare.

Riteniamo utile controllare i certificatori perché, noi Consulenti del lavoro, alla certificazione autentica ci crediamo, davvero.

E l'attività quotidiana delle nostre commissioni è lì a testimoniarlo.

## UNA PROPOSTA AL MESE

di **MARIAGRAZIA DI NUNZIO**  
Consulente del Lavoro in Milano

di **ANDREA ASNAGHI**  
Consulente del Lavoro in Paderno Dugnano

# Il TFR e i molti aspetti da cambiare

“*Lentamente muore  
chi non capovolge il tavolo*”  
(P. Neruda)

**S**orpassato, complicato, problematico: quale aggettivi potremmo scomodare per il Trattamento di Fine Rapporto? Forse anche tutti insieme i predetti o altri ancora.

Sta di fatto che dopo 35 anni dalla revisione della vecchia “liquidazione”, oggetto peraltro di numerosi interventi nel frattempo, il TFR rimane meccanismo tuttora difficile da comprendere per i non addetti ai lavori (e talvolta, anche per essi) ed il più complesso tra gli oneri di retribuzione c.d. “differita”.

La prima domanda che vorremmo porci assume un tono forse provocatorio: è una forma retributiva ancora attuale?

La finalità - di natura “previdenziale” - del Tfr (cioè quella di una somma di una certa entità che intervenga al termine del rapporto di lavoro, cioè in situazione potenzialmente critica) risulta invero un po’ annacquata o modificata da diversi fattori che, normativamente o per prassi, sono intervenuti in questi ultimi anni:

- diversi contratti di lavoro (in particolare: cooperative o lavoro intermittente) ricorrono alla c.d. paga globata, in genere oraria, che comprende tutti gli istituti di retribuzione differita (quindi anche il TFR);
- la possibile destinazione del TFR, dal 2007, a forme di previdenza complementare;
- la sempre più diffusa pratica della cessione dello stipendio con garanzia del TFR;

- la norma sulla Q.U.I.R., che anche se non ha riscosso successo (giustamente, a parere di chi scrive, data la scarsa convenienza fiscale) ha rappresentato un punto di svolta culturale;
- la prassi di diverse aziende, a volte osteggiata da Inps ed Agenzia delle Entrate (ma la giurisprudenza ha diversamente argomentato), di liquidare periodicamente il TFR ai lavoratori.

A ciò si aggiungano altri problemi non secondari, fra cui ricordiamo:

- la difficoltà per gli operatori stranieri a concepire un meccanismo retributivo ad essi sconosciuto e spesso di calcolo non immediato;
- la problematica della responsabilità solidale (attualmente, in appalto e nei trasporti) per cui non vi sono meccanismi di accertamento o *due diligence* che possano certificare un’erogazione solo futura (per le piccole aziende);
- la difficile linea di intervento quanto la contribuzione e versamento del TFR ai fondi complementari non viene ottemperata dall’azienda.

Se annullare il TFR appare impossibile, potrebbe essere utile rideterminarne la base ed il sistema di calcolo, giù giù fino alla tassazione.

Quelle che seguono sono idee senza pretese di assolutezza (con piena consapevolezza della “monumentalità” dell’impresa), anche se con un minimo di si- ➔

stematicità, offerte dalla Sezione Semplificazione del nostro Centro Studi alla riflessione ed al confronto generale sul tema, nella convinzioni che diversi cambiamenti di sistema siano comunque indispensabili al fine di risolvere o alleviare i problemi sopra elencati e quelli comunque connessi alla materia.

### Base e sistema di calcolo

Pare utile agganciare il TFR ad un diverso e più semplice sistema di calcolo, espresso direttamente come percentuale della retribuzione.

Proponiamo un 7,00 % della retribuzione, sulla base arrotondata dell'attuale rapporto con la retribuzione utile. Pare corretto non lasciare, in questa fase, alla contrattazione alcun potere di innalzare o abbassare tale soglia. La predetta percentuale rappresenta pertanto un limite esatto, non modificabile né in *pejus* né in *melius*, quindi senza possibilità di ipotizzare "integrazioni TFR" di comoda fruizione in caso, ad esempio, di chiusura di vertenze.

La base di calcolo su cui puntare la retribuzione è data dalla RAL (ovvero dalla retribuzione nominale spettante su base annua, eventualmente rapportata a mese) del lavoratore sulla base di assenza/presenza. L'incidenza di provvigioni, retribuzioni variabili o retribuzioni in natura si conteggia *esclusivamente* se tali somme fanno parte della retribuzione concordata, in sede di assunzione o successivamente, non se puri *benefit* o incentivi straordinari.

Viene esclusa ogni altra voce di incidenza.

La retribuzione è quindi quella di base spettante per assenze/presenze e per mensilità aggiuntive.

Proponiamo di abbandonare il criterio dei 15 giorni per conteggiare il mese intero (residuo della normativa precedente all'attuale), il conteggio si basa su tutta la retribuzione base spettante per il periodo in forza.

In tal modo il conteggio del TFR

- diventa assolutamente calcolabile e prevedibile a priori e anche controllabile (utile per quanto si dirà dopo);
- non è influenzato da variabili di difficile valutazione e considerazione.

Anche la retribuzione da prendere a base per le indennità di licenziamento del Contratto a Tutele Crescenti risulta pertanto la retribuzione nominale dell'ultimo mese maggiorata degli eventuali ratei di mensilità differite o provvigioni/variabili (media ultimi 12 mesi). Si propone che la stessa valga anche per le indennità in caso di licenziamento con tutela meramente risarcitoria anche al di fuori delle tutele crescenti.

La retribuzione viene conteggiata per intero in caso di eventi con diritto alla conservazione del posto e nella stessa percentuale di retribuzione spettante o garantita, per intero o per percentuale, dagli Enti + eventuale integrazione ditta. In altre parole: in assenza di retribuzione per qualsiasi motivo (es. sola conservazione del posto, aspettativa non retribuita) non vi è nemmeno maturazione del TFR.

### L'erogazione

Abbiamo pensato di stabilire, al fine di intercettare contenzioso o prassi, che l'erogazione (in caso di accumulo a Fondo e non Previdenza Complementare) avvenga nel giorno di pagamento aziendale degli stipendi del mese di cessazione, o (se stipendi già elaborati o erogati alla data di cessazione) comunque entro la fine del mese successivo alla cessazione; in caso di corresponsione diretta da parte di Inps per incapacità (vedi *infra*) tale secondo termine viene differito di 15 gg in modo che Inps acquisisca i dati: in caso di ritardi il lavoratore ha comunque diritto all'accredito, salvo ricalcolo aggiuntivo, degli importi già contabilizzati presso l'Inps di cui potrebbe richiedere E/C periodico.

La rivalutazione del TFR in caso di fondo Inps viene effettuata dall'Inps.

Per la rivalutazione del TFR accantonato per cessazione anno in corso, si prende l'indice disponibile al mese precedente alla data di cessazione, senza alcun riguardo se la cessazione sia intervenuta prima o dopo il quindicesimo giorno. →

## L'accantonamento

Proponiamo che il TFR venga conferito mensilmente da tutte le aziende all'Inps, con un meccanismo di versamento simile a quello attuale per aziende con più di 50 dipendenti.

Per ammortizzare l'onere finanziario si può pensare ad un abbattimento della aliquota di contribuzione, il che si combinerebbe a con eventuali manovre (sempre annunciate) per la diminuzione del costo del lavoro.

### Ipotesi:

RAL 27.000 TFR 2000 riduzione contributiva (1,00%) = 270; il rapporto fra riduzione contributiva e TFR sarebbe del 13,50%, che può rappresentare un'aliquota media di finanziamento interessante. Con un abbassamento di un solo punto percentuale si compenserebbe la diminuita liquidità.

Tale meccanismo eliminerebbe:

- calcoli di rivalutazione a carico dell'azienda (mantenendoli, sarebbero comunque *standard* a livello nazionale);
- rischi legati all'insolvenza successiva dell'azienda;
- rischi impropri in tema di responsabilità solidale;
- mancanza di vigilanza sui versamenti/accantonamenti in questione;
- oneri amministrativi legati alla rincorsa delle imprese ai vari fondi.

È infatti ciascun dipendente che, nella nostra ipotesi, sceglierebbe se lasciare il TFR nel fondo Inps (sostitutivo del fondo aziendale) o destinarlo ad un fondo di previdenza complementare o piano integrativo pensionistico, opzionando personalmente tale scelta dal sito Inps, che destinerà direttamente gli importi al fondo predetto, svolgendo così una duplice funzione di vigilanza (in entrata) e monitoraggio statistico. Al contrario di oggi, nessuna opzione equivale a lasciare il TFR al Fondo Inps, salva la destinazione successiva alla Previdenza Complementare.

Il datore di lavoro potrebbe avere la piena visibilità - con un semplice dato messo telematicamente a disposizione dall'Inps - dei dipendenti che lasciano il

TFR al Fondo e dell'importo corrispondente accumulato, di modo da poter provvedere alla liquidazione dello stesso in caso di cessazione.

In sede di prima attuazione, le aziende segnalano all'Inps la scelta fatta dal lavoratore che hanno acquisito.

Nel caso di Fondo Inps, il datore di lavoro segnala la cessazione del lavoratore con liquidazione materiale degli importi spettanti da parte del datore di lavoro e conguaglio con contributi; in caso di incapienza anche solo parziale, integrale liquidazione diretta da Inps a lavoratore.

## Le anticipazioni e le cessioni

Per chi lascia in TFR in deposito a fondo, scatta la possibilità di chiedere anticipazioni fino al 70% dell'ammontare del fondo disponibile a determinate condizioni di legge (spese mediche, casa, stato di bisogno) senza alcuna anzianità pregressa e senza alcuna percentuale aziendale. L'anticipazione può essere chiesta più volte entro il limite del 70%.

Stesso limite in caso di cessione: non può essere ceduto a garanzia più del 70% del TFR.

Si mantiene in tal modo un minimo di vocazione previdenziale del TFR.

Se il TFR è conferito a fondi di previdenza complementare, essi devono prevedere obbligatoriamente assicurazioni integrative oppure possibilità di riscatto senza oneri fino al 50% dell'accantonato al ricorrere di condizioni di bisogno del lavoratore o dei familiari, individuate tassativamente per legge.

In tal modo si favorirebbe lo sviluppo di assicurazioni "miste", anch'esse utili in casi di estremo bisogno.

## La fiscalità

Crediamo necessaria una modifica sostanziale degli attuali meccanismi, basata su tre punti:

- a) abolizione integrale della tassazione delle rivalutazioni;
- b) tassazione del TFR a **titolo definitivo** senza ricalcolo dell'Agenzia delle Entrate; aliquota minima per TFR al 20%. ➔

Per la determinazione dell'aliquota fiscale proponiamo di calcolarla sulla media degli ultimi tre anni di aliquota media del reddito di lavoro dipendente presso l'azienda, con il minimo del 20%.

In caso di minor periodo, aliquota media del minor periodo diminuita di quattro punti percentuali con minimo del 20%. Nessun abbattimento.

In alternativa: aliquota TFR determinata con i criteri attuali, ma con aliquota minima al 20%

Come ora, la stessa aliquota verrebbe utilizzata – sempre a titolo definitivo – per il calcolo di importi a tassazione separata a termine rapporto (*indennità sostitutiva del preavviso, incentivo esodo, etc.*).

Pensiamo utile prevedere una forte agevolazione fiscale se venisse effettuato il conferimento a fondi di previdenza complementare, consistente nella detrazione di una cospicua percentuale del conferito (75%?) dal reddito fiscale dell'anno di conferimento. Il lavoratore può anche scegliere di destinare a Fondo il TFR già accantonato in precedenza presso l'Inps. In tal caso, il beneficio fiscale corrispondente (cioè la detrazione fiscale dal reddito corrente) andrebbe ripartito in parti uguali per il numero di anni di costituzione del Fondo, con un massimo di 10.

Una proposta radicale scaturita in seno alla nostra Commissione era anche quella, che offriamo, di tas-

sare il TFR in maturazione ogni anno con l'aliquota media dell'anno di maturazione (riferita al rapporto) diminuita di 3 punti percentuali e con il limite del 20%); in tal modo il TFR verrebbe accantonato al netto e liquidato senza alcuna tassazione.

### **Provvedimenti di transizione e nel sistema attuale**

In caso di cambiamento, sarebbe opportuno prevedere un periodo medio-lungo (tre anni?) di razionalizzazione ed omologazione dal vecchio sistema al nuovo.

In particolare, dovrebbero essere previste agevolazioni fiscali per i datori di lavoro che conferissero all'Inps il Fondo TFR giacente in azienda e maturato (in date antecedenti), adeguandosi alla nuova normativa.

Infine, cambiamento o meno, ci sembra importante prevedere l'obbligatorietà nell'immediato da parte delle aziende di mettere a disposizione (comunicando periodicamente all'Inps) i criteri di calcolo del TFR, le anticipazioni e la tassazione delle stesse e delle rivalutazioni: ciò sarebbe indispensabile in caso di gestione del TFR da parte dell'Inps, cionondimeno ci sembra importante proporlo anche nell'immediato, considerata l'estrema difficoltà spesso incontrata anche ad oggi nel reperimento di questi dati (ad esempio in caso di cambio programma o consulente).



## ARGOMENTO

## Contestazione disciplinare tardiva e legittimità del licenziamento: il caso rimesso alle Sezioni Unite

Cass., sez. Lavoro,  
21 aprile 2017, n. 10159

**AUTORE**

CHIARA MESSANA  
Consulente del Lavoro in Milano

Alla luce della distinzione tra illegittimità del licenziamento disciplinare per “insussistenza del fatto contestato”, (art. 18, c. 4°, l. n. 300/70) e illegittimità del licenziamento per “altre ipotesi”, (art. 18, c. 5°, l. n. 300/70); assume centrale rilevanza stabilire quale significato attribuire alla tardività del licenziamento rispetto al fatto contestato e la conseguente tutela che scaturisce nei confronti del lavoratore.

Il caso in questione, considerato “di massima e particolare rilevanza”, è stato rimesso al Primo Presidente per l'eventuale assegnazione alle Sezioni Unite della Corte.

La vicenda processuale riguarda il licenziamento di un quadro direttivo di un istituto bancario italiano a seguito di procedimento disciplinare. Il lavoratore rivendica l'illegittimità del provvedimento espulsivo per tardività della contestazione: la lettera di contestazione risale al giugno 2012 mentre i fatti addebitati al settembre – ottobre 2010. Il giudice di primo grado, accertata la tardività della contestazione, intima la reintegra del dipendente. Diversamente, il giudice dell'opposizione conferma l'illegittimità del licenziamento e dichiara risolto il rapporto, condannando il datore di lavoro al pagamento dell'indennità di cui all'art. 18 comma 5°, legge n. 300/70, così come riformato dalla legge n. 92/2012, richiamando la fattispecie della “violazione procedurale”.

La Corte di Appello di Firenze esclude invece l'ipotesi di “vizi procedurali”, ravvisando nella tardività della conte-

stazione la preclusione all'esercizio del diritto di recesso. La Suprema Corte ha ritenuto opportuno analizzare la natura del vizio del licenziamento in forza di una contestazione tardiva, sulla base della nuova formulazione dell'art. 18 L.300/70, che prevede la reintegra nella sola ipotesi di insussistenza del fatto contestato e l'indennità risarcitoria nell'ipotesi di violazione della procedura di addebito. Si profilano, quindi, due orientamenti contrapposti: il primo ritiene che la tardività della contestazione e del licenziamento, collocandosi sul piano della conformazione ai principi di correttezza e buona fede, non attiene all'insussistenza del fatto contestato; il secondo, invece, afferma che la contestazione non tempestiva, indipendentemente dalla sussistenza della condotta, dimostra l'irrelevanza ai fini della prosecuzione del rapporto.

Lo stesso datore di lavoro, infatti, pur consapevole dell'illecito tenuto dal lavoratore, non ritiene necessario richiedere giustificazioni, manifestando la volontà di prosecuzione del rapporto di lavoro e la scarsa rilevanza dell'inadempimento. In questo caso, la contestazione tardiva deve ritenersi irregolare dal punto di vista sia procedurale che sostanziale, perché si è in presenza di un mutamento di valutazione della gravità del fatto da parte del datore di lavoro in un momento successivo a quello in cui era stato manifestato un disinteresse per l'inadempimento ed un interesse, invece, alla prosecuzione del rapporto.

## ARGOMENTO

## “Rimodulazione” del concetto di “Repêchage”

Cass., sez. Lavoro,  
26 maggio 2017, n. 13379

**AUTORE**

ANGELA LAVAZZA  
Consulente del Lavoro in Milano

Con sentenza del 2014 la Corte d'Appello di Venezia riteneva, come già il Tribunale, l'effettiva ricorrenza del giustificato motivo oggettivo di licenziamento

per la soppressione delle mansioni (di rilevatore dei prezzi dei prodotti delle società concorrenti) svolte in maniera praticamente esclusiva dal lavoratore, in ➔



quanto esternalizzate. La Corte escludeva anche la possibilità di un diverso impiego del lavoratore in altri punti vendita della società, in mancanza di posti vacanti del suo stesso livello di inquadramento.

La Corte di Cassazione, a cui il dipendente è ricorso, riafferma il diritto alla conservazione del posto di lavoro (prevalente su quello di salvaguardia della professionalità del lavoratore) e la possibile utilizzabilità del lavoratore in mansioni inferiori, individuabili nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'impresa, pur insindacabilmente stabilito dall'imprenditore e nel consenso del lavoratore all'adibizione a tali mansioni. La Suprema Corte dichiara come la verifica della possibilità del repêchage, con riferimento a mansioni equivalenti, sia stata progressivamente dilatata alla più controversa possibilità di adibizione anche a mansioni inferiori, per l'inderogabilità della norma contenuta nell'art.2103, se-

condo comma c.c., per quanto applicabile prima della riformulazione introdotta dall'art.3, D.Lg. 81/2015.

Nel caso di specie, il lavoratore accanto alle mansioni prevalenti di rilevatore dei prezzi dei prodotti delle società concorrenti, aveva negli anni sempre continuato, il sabato mattina, a svolgere anche quelle inferiori, genericamente inerenti all'attività del punto vendita di cui era adibito. Ciò fa ritenere che il lavoratore abbia di fatto svolto mansioni promiscue, tutte da lui esigibili, in quanto ordinariamente rese. Per questo la Suprema Corte ritiene che l'obbligo di repêchage della società datrice doveva essere esteso anche alle suddette mansioni. La Suprema Corte accoglie il ricorso e rinvia, per il superiore accertamento dell'obbligo datoriale di repêchage, da rimodulare su tutte le mansioni promiscuamente esercitate dal lavoratore, e per la regolazione delle spese del giudizio di legittimità, alla Corte di Appello di Venezia in diversa composizione.

## ARGOMENTO

### “ Licenziamento disciplinare conseguente all'utilizzo dei permessi *ex Lege 104* per finalità diverse dall'assistenza a persona disabile ”

Cass., sez. Lavoro,  
30 aprile 2015, n. 8784

**AUTORE**  
BARBARA BRUSASCA  
Consulente del Lavoro in Milano

**I**l lavoratore utilizzava i permessi *ex Lege 104*, richiesti ed ottenuti per assistere la madre disabile, per finalità personali diverse, nello specifico per partecipare ad una serata danzante. Il lavoratore ricorreva poi contro la sentenza della Corte d'Appello che rigettava la sua richiesta di impugnativa al licenziamento intimatogli.

Oltre a sostenere di non aver fatto nulla di grave considerato che, eventualmente, solo parte dei permessi sarebbero stati effettivamente utilizzati per finalità diverse dall'assistenza alla madre, sollevava altresì l'eccezione della mancata affissione in azienda del codice disciplinare.

Il ricorso in Cassazione viene respinto.

Il comportamento tenuto dal lavoratore comporta un disvalore sociale proprio nella considerazione di aver in questo modo scaricato sulla collettività il costo delle sue

esigenze personali, considerato appunto che è l'ente previdenziale che si fa carico dell'onere sia retributivo che contributivo. A questo si aggiunge la considerazione che la condotta tenuta, proprio per gli interessi in gioco, si ripercuote inevitabilmente in maniera negativa sul vincolo fiduciario alla base del rapporto di lavoro compromettendolo definitivamente per il futuro. Il tutto a prescindere che sussista la prova che parte delle ore di permesso siano state effettivamente utilizzate dal lavoratore per assistere la madre disabile.

Viene affermato infine un principio consolidato della giurisprudenza di legittimità riguardante la non necessaria pubblicità del codice disciplinare ogniqualvolta alla base del licenziamento per motivi disciplinari appunto, vi sia violazione di norme di norme penali o che contrastano con il “minimo etico”, come appunto in questa circostanza.



## ARGOMENTO

## Legittimità di un licenziamento collettivo per cessazione di attività

Cass., sez. Lavoro,  
19 aprile 2017, n. 9875

**AUTORE**

LAURA POZZI  
Consulente del Lavoro in Cernusco S/N

La questione trattata riguarda la dichiarazione di illegittimità di un licenziamento intimato nell'ambito di una procedura di mobilità attuata per cessazione di attività.

L'illegittimità dichiarata sia in primo grado dal Tribunale che in secondo grado dalla Corte d'Appello, è intervenuta per il mancato rispetto degli obblighi informativi incombenti sul datore di lavoro.

L'art. 4, comma 9, della Legge 223 – come modificato dall'art. 1, co. 44, della l. n. 92 del 2012 - impone infatti al datore di lavoro di comunicare, nel termine di 7 giorni dalla comunicazione di recesso, agli enti regiona-

li per l'impiego ed alle associazioni di categoria, l'elenco dei lavoratori licenziati con tutte le altre notizie sull'attuazione delle procedure di mobilità.

Il mancato adempimento inficia la validità dell'atto di recesso. Nulla vale che il datore di lavoro abbia attuato il licenziamento collettivo e la relativa procedura per cessazione di attività. La diretta conseguenza di questa irregolarità apparentemente formale ha in realtà minato alla radice la validità del licenziamento scalzando così l'applicazione della Legge 223 in favore dell'articolo 18 della Legge 300 con tutte le conseguenze del caso.

## ARGOMENTO

## Sgravi contributivi per i nuovi assunti nel meridione: pretese Inps verso un professionista

Cass., sez. Lavoro,  
12 aprile 2017, n. 9382

**AUTORE**

STEFANO GUGLIELMI  
Consulente del Lavoro in Milano

L'INPS recupera i contributi previdenziali indebitamente fruiti ex Legge n. 448/1998 nei confronti del titolare di uno studio commercialista.

Il professionista promuove ricorso che vede rigettato in primo grado poiché lo studio professionale non possiede i requisiti di impresa industriale che gli consentono di godere del trattamento agevolato.

In secondo grado, di contro, viene ritenuto che possono beneficiare degli sgravi contributivi non solo le imprese aventi per oggetto la produzione di beni, ma anche quelle dirette alla produzione di servizi.

Appellante di fatto svolge attività di consulenza aziendale e di elaborazione dei dati contabili e fiscali, professionalmente organizzata ed impostata in modo da produrre profitti.

L'INPS ricorre in cassazione per due motivi.

Il primo chiedendo di accertare se i benefici contributivi ex art. 3 c. 5 Legge n° 448/1998 possono essere riconosciuti

solo agli imprenditori od anche ai lavoratori autonomi.

Il secondo, se sia obbligo del professionista dimostrare di avere le caratteristiche oggettive per poter godere del beneficio o, di contro, la legge in argomento lo esoneri.

La Suprema Corte affronta congiuntamente i due punti per ragioni di connessione dovute all'unitarietà della questione sollevata.

I Giudici affermano che il beneficio in argomento si applica solo agli imprenditori, escludendo di fatto ed espressamente i lavoratori autonomi.

Lo spirito della norma è di incentivare l'occupazione nel meridione carente nel settore dell'imprenditoria.

Il procedimento viene quindi rinviato alla Corte d'appello competente che, in differente composizione, si occuperà di quantificare somme aggiuntive e sanzioni esposte nella cartella esattoriale dell'INPS, una volta accettato il ricorso dell'Istituto.



## ARGOMENTO

## Il personale direttivo ha diritto allo straordinario solo se l'attività è usurante

Cass., sez. Lavoro,  
26 aprile 2017, n. 10318

## AUTORE

SILVANA PAGELLA  
Consulente del Lavoro in Milano

Il personale direttivo, escluso dalle limitazioni dell'orario giornaliero e settimanale, non ha diritto al pagamento del compenso per lavoro straordinario stante la contraria previsione legale e contrattuale ( art. 3 RDL n.692/23 e art. 69 ccnl settore alberghiero). Il pagamento di un superminimo per lavoro straordinario forfettizzato, non si pone in contrasto con quanto detto sopra rappresentando una condizione di miglior favore riconosciuta al lavoratore.

Così può riassumersi la posizione espressa dalla Corte; a seguire un riepilogo dei fatti e della sentenza.

Il direttore di un albergo chiede il pagamento dello straordinario svolto presso l'Hotel dove lavorava prima di essere licenziato. La Corte d'Appello, riformando parzialmente la sentenza di primo grado, respinge la richiesta del lavoratore, in quanto per le mansioni direttive ricoperte non era prevista alcuna limitazione d'orario. Nella sentenza in commento, la Corte di Cassazione respinge la richiesta del lavoratore confermando la posizione espressa

dalla Corte d'Appello. In particolare, la previsione nella retribuzione di una voce di superminimo per straordinario forfettizzato non consente il superamento della previsione legale e contrattuale che esclude le limitazioni di orario e quindi il pagamento del lavoro straordinario, ponendo qualificare questa voce essenzialmente come una condizione di miglior favore riconosciuta al lavoratore.

L'attività svolta dal direttore d'albergo, che prevedeva la sua presenza (non vincolata) anche fino alle 22.30 presso la struttura, veniva intervallata dalla consumazione dei pasti, da pause e riposi, avendo il ricorrente anche la disponibilità di un alloggio.

Tutto questo, conclude la Corte, non è espressione di un orario di lavoro particolarmente gravoso tale da superare il limite della ragionevolezza. La prestazione resa, non può essere considerata particolarmente usurante e tale da consentire quindi anche al personale direttivo il riconoscimento di un compenso per lavoro straordinario (Cass. n. 3038/2011).

## ARGOMENTO

## Il lavoratore ha sempre diritto di chiedere l'accertamento da parte del medico competente

Cass., sez. Lav.  
15 marzo 2017, n. 6771

## AUTORE

LUCA DI SEVO  
Consulente del Lavoro in Bollate (MI)

Col pronunciamento in oggetto, la Suprema Corte interviene sul ruolo del medico competente, anche laddove le mansioni del lavoratore non obbligano il datore di lavoro ad attivare la sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 del D.lgs n. 81/2008 (Testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro).

La sentenza impugnata riteneva che le disposizioni contenute nel Testo Unico siano applicabili solo nel caso in cui il lavoratore sia soggetto a sorveglianza sanitaria, cioè quando il medico competente ritenga che esistano specifici rischi lavorativi connessi ad attività particolari.

La lavoratrice ricorrente, avviata al lavoro ex L. 68/99 svolgeva mansioni che a detta del medico competente

non rientravano in quelle oggetto di sorveglianza (imballaggio di accessori in metallo - inserimento di minuteria metallica in apposite buste).

In seguito ad un evento di malattia con prolungata assenza, la lavoratrice si vedeva negare, per i motivi sopra menzionati, l'accertamento sanitario richiesto con l'intenzione di poter espletare solo mansioni compatibili con le sue condizioni di salute; a suddetto diniego, seguiva un procedimento disciplinare poi archiviato ma veniva applicata la sospensione della retribuzione.

Alla richiesta di riammissione in servizio, per effetto della sentenza di primo grado, la lavoratrice fu, tuttavia, sottoposta a visita dal medico competente (in base al d.lgs. →



n. 81/08), con giudizio di inabilità alle mansioni assegnate. In tal modo sono state così implicitamente ammesse sia la sottoponibilità della ricorrente alla visita sanitaria, sia la sua incompatibilità con le mansioni assegnate.

La sentenza di Appello, aveva di contro riformato la sentenza di primo grado, rigettando la domanda di ri-ammissione al lavoro della lavoratrice.

Ne consegue che la sentenza impugnata ha violato:

- l'art. 10 della L. n. 68/99 – c. 2, secondo cui il datore di lavoro non può chiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni, e c. 3, secondo cui il disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute;
- gli artt. 2087 c.c. e 32 Cost.;
- La Direttiva Europea n. 391/89, il cui art. 6, comma

1, stabilisce che il datore di lavoro prende le misure necessarie per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali; evitando i rischi e garantendo un miglior livello di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori;

- la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, il cui art. 25 fa divieto di discriminazioni sul lavoro in base alla disabilità ed il cui art. 27 promuove il pieno inserimento nel lavoro di persone affette da disabilità.

In conclusione, cassando la decisione della Corte d'Appello, la Suprema Corte ha stabilito che è fatto diritto al lavoratore di essere sottoposto ad accertamenti sanitari da parte del medico competente, anche se le mansioni cui è adibito non rientrano in quelle oggetto di sorveglianza in base alle risultanze del Documento di valutazione dei rischi.

## ARGOMENTO

### Conversione giudiziale del contratto a termine: onnicomprensività dell'indennità ex art. 32, co. 5, L. 183/2010 e criteri di calcolo

Cass., sez. Lavoro,  
13 aprile 2017, n. 9591

**AUTORE**  
MASSIMO MELGRATI  
Consulente del Lavoro in Cormanò

La Suprema Corte torna ad esaminare la natura e la corretta quantificazione dell'indennità ex art. 32, co. 5, L. 183/2010 (n.b. comma abrogato dall'art. 55, comma 1, lett. f), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015), dovuta in caso di riconoscimento del termine nullo apposto al contratto di lavoro (da 2,5 fino a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto nei casi previsti dall'art.8 della L.604/66), dando continuità ai precedenti orientamenti e confermando nel particolare caso l'applicabilità dell'istituto ai contratti di somministrazione.

Nel caso di specie un lavoratore interinale ricorre per la statuizione giudiziale della nullità del termine apposto al proprio contratto, soccombendo durante il primo

grado di merito. Alla luce della mancata produzione in giudizio del contratto di fornitura di lavoro temporaneo concluso per l'utilizzazione del lavoratore tuttavia in sede di gravame la Corte d'appello di Venezia riscrive la sentenza, in senso opposto.

Applicando al primo dei rapporti intercorsi la previsione dell'articolo 10 comma 2 L. 196/1997 - che in assenza della forma scritta considera il lavoratore interinale dipendente a tempo indeterminato della impresa utilizzatrice - dichiara costituito tra le parti un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e condanna la resistente al pagamento dell'indennità di cui all'articolo 32 co. 5 L. 183/2010, liquidandola in sei mensilità della retribuzione globale di fatto cui aggiunge rivalutazione ed interessi *dalla data di cessazione del rapporto di lavoro*. Il ricorso in Cassazione della Società utilizzatrice →



viene accolto dagli Ermellini limitatamente al criterio di determinazione del *dies a quo* da cui far decorrere la maturazione di rivalutazione ed interessi.

S.C. riprende l'interpretazione della Corte Costituzionale contenuta nella sentenza 303/2011, la quale descrive l'indennità ex art.32 come una "penale" *ex lege* a carico del datore di lavoro che ha apposto il termine nullo per risarcire il dipendente nel periodo compreso fra la scadenza del termine e la sentenza di ricostituzione del

rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Alla luce di quanto sopra l'indennità non può avere natura retributiva né deve aver riguardo ad eventuale *aliunde perceptum* o *percipiendum* nel medesimo periodo: questo l'orientamento prevalente - confermato peraltro dalla Legge di riforma 92/12 con norma di interpretazione autentica - sposato dalla Sentenza della Corte che con pronuncia di merito statuisce che la rivalutazione monetaria e gli interessi legali siano dovuti dal datore di lavoro *a decorrere dalla pronunzia della sentenza di secondo grado*.

## ARGOMENTO

### Videosorveglianza: impianti irregolari e rilevanza penale

L'amministratore di una Srl commerciale ricorre in Cassazione impugnando la sentenza con la quale era stato condannato per il reato ex art. 4 L. n° 300/1970 perché responsabile dell'installazione all'interno dell'unità locale di un impianto di videoripresa in difetto dell'accordo con le rappresentanze sindacali e senza l'autorizzazione della DTL.

Il ricorrente sostiene, secondo l'affermato orientamento giurisprudenziale, che il reato non sussiste dove, pur in assenza di accordo sindacale, è riscontrata la presenza di un consenso validamente espresso da parte dei lavoratori coinvolti. I lavoratori hanno tutti affermato di essere consapevoli della presenza delle telecamere e di aver prestato il proprio consenso al loro posizionamento sul luogo di lavoro.

La Suprema corte ribadisce di contro che, anche alla luce del disposto dell'art. 23, D.lgs n. 151/2015, l'installazione di apparecchiature dalle quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori deve essere preceduta da un accordo tra il datore di lavoro e la parte sindacale; qualora non raggiunto l'accordo il datore deve chiederne

re espressa autorizzazione alla DTL in alternativa.

In mancanza di accordo sindacale o dell'alternativa autorizzazione DTL l'installazione delle videocamere è illegittima e quindi penalmente sanzionata.

A nulla vale il consenso scritto espresso dai lavoratori interessati senza un formale accordo sindacale, anzi in questo caso può configurarsi la fattispecie di un comportamento antisindacale reprimibile con la speciale tutela ex art. 28 L. n. 300/1970. (Cassaz. Sez. Lavoro n. 9211/1997).

La salvaguardia penale tutela interessi collettivi di cui, nel merito, le rappresentanze sindacali, per espressa disposizione di legge, sono portatrici in luogo dei lavoratori che, a causa della posizione di svantaggio nella quale versano rispetto al datore di lavoro, potrebbero rendere un consenso viziato.

In difetto di accordo sindacale l'interesse collettivo viene garantito dal rilascio di una autorizzazione che rientra nelle competenze di un organo pubblico, la DTL.

Il ricorso del datore di lavoro viene respinto.

Cass., sez. Penale,  
8 maggio 2017, n. 22148

**AUTORE**

STEFANO GUGLIELMI  
Consulente del Lavoro in Milano

# CERIMONIA DI CONSEGNA DEGLI ATTESTATI DI ABILITAZIONE PROFESSIONALE

## *Elenco dei neo Consulenti del Lavoro*

BELARDI ALBERTO MATTIA  
BORGIO PATRIZIA RITA  
CAVAGNA ALESSANDRA  
CECCARELLI LUCA ENRICO  
CRIPPA ALESSANDRO  
DAIDONE MANUELA MARIA  
DIAZENNA MARIANNA  
DICIAULA ELSA DANIELA  
FAVERIO MANUEL  
GIORDAN ANDREA  
LENA NUNZIO  
MALVASI GIOVANNI PIERO  
MANTOVANI MARIO  
MARINO GAETANA  
MASTAI GIANNI DIEGO  
NIGRO FILOMENA  
NORI ANSELMA  
PALOMBINO LUCA  
PANELLA ERMANNO  
PERFETTI ALESSIA  
PETRACCA ELISA  
PIROLA LUCA  
PITALIS ELENA  
SANTAGOSTINO CAROLINA  
SAPORITO PAOLA  
SEVERINA ANNA  
SIROCCHI STEFANO  
ZEDDA LUCIA  
ZELIOLI GABRIELE

*Di seguito pubblichiamo alcune immagini della cerimonia rimandando alla Galleria del nostro Sito per una visione integrale.*



Da sinistra: il Presidente dell'Ancl UP di Milano, Alessandro Graziano, il Direttore della DIL nord ovest, Dott. Aniello Pisanti e la collega Luciana Mari Consigliera dell'Ordine.



Il Collega Ferdinando Montelatichi, Consigliere dell'Ordine e membro della Commissione d'esame.



I neo Consulenti del Lavoro con il Direttore della DIL, Dott. Aniello Pisanti e i Presidenti Potito di Nunzio e Alessandro Graziano.

# Cerimonia di consegna degli attestati di abilitazione professionale



Il Presidente di Nunzio mostra l'attestato di iscrizione all'Ordine.



A destra il Presidente di Nunzio con la Direttrice dell'ITL di Milano, Dott.ssa Patrizia Muscatello.



Il Presidente di Nunzio mostra il timbro a sigillo omaggiato dall'Ancl.



I neo Consulenti che hanno frequentato il Corso di Preparazione agli esami di Stato organizzato dall'Ancl in collaborazione con l'Ordine.



Il Presidente dell'Ancl UP di Milano, Alessandro Graziano.



Una veduta della sala colma dei parenti dei neo colleghi che hanno voluto condividere con loro la cerimonia.



Il Collega Luca Pane, Consigliere Nazionale dell'Ordine porta il saluto del CNO e parla di alternanza scuola lavoro.



Consistenti del Lavoro  
Consiglio Provinciale  
dell'Ordine di Milano



A.N.C.L.  
Sindacato Unitario  
U.P. di Milano

in collaborazione con



## CONVEGNO

# Il trattamento di fine rapporto a 35 anni dalla riforma. L'evoluzione della normativa, la giurisprudenza, la destinazione e il parametro di riferimento per il calcolo delle indennità risarcitorie

Milano, 22 giugno 2017, ore 14,00 – 18,00  
Centro Congressi Confcommercio di Milano  
in Corso Venezia, 47 – Milano

### PROGRAMMA

- Ore 14,00 *Registrazione partecipanti*  
Ore 14,15 *Saluti*  
**Potito di Nunzio**  
Presidente Ordine dei Consistenti del Lavoro di Milano  
**Alessandro Graziano**  
Presidente A.N.C.L. U.P. di Milano
- Ore 14,30 *Introduzione*  
**Potito di Nunzio**, Coordinatore Centro Studi e Ricerche Ordine Consistenti del Lavoro di Milano
- Relazioni e Relatori**  
*Il T.F.R.: le regole (calcolo, anticipi, QUIR etc.)*  
**Stella Crimi**, Coordinatore Sezione Formazione CSR
- Il T.F.R e la contrattazione collettiva: Presentazione della guida pratica e delle tabelle*  
**Stefano Lunghi**, Sezione semplificazione CSR
- Il T.F.R.: problemi attuali e prospettive di modifica normativa*  
**Andrea Asnaghi**, Coordinatore Sezione semplificazione CSR
- Il T.F.R.: la retribuzione utile e il relativo calcolo alla luce della giurisprudenza*  
**Luca Failla**, Socio Fondatore di LABLAW Studio Legale
- Il T.F.R.: come base di calcolo delle indennità risarcitorie a seguito di licenziamento e nel caso di offerta conciliativa. Le differenze con la retribuzione globale di fatto*  
**Vincenzo Ferrante**, Ordinario di Diritto del Lavoro, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano
- NEL CORSO DEL CONVEGNO SARA' PRESENTATA LA GUIDA PRATICA, CORREDATA DI TABELLE COMPARATIVE DEI MAGGIORI CONTRATTI COLLETTIVI, REALIZZATA DALLA SEZIONE SEMPLIFICAZIONE DEL CENTRO STUDI DI MILANO**
- Ore 17,30 *Dibattito e risposta a quesiti*  
**Moderatore: Riccardo Bellocchio**, Coordinatore Sezione Studi e Ricerche del Centro Studi
- Ore 18,00 *Termine dei lavori*

I quesiti dovranno pervenire entro il 19 maggio 2017 all'indirizzo e-mail [info@consulentidellavoro.mi.it](mailto:info@consulentidellavoro.mi.it) Evento gratuito valido ai fini della Formazione Continua Obbligatoria. Dà diritto a n. 4 crediti per gli iscritti agli Ordini dei Consistenti del Lavoro Prenotazione obbligatoria sul sito [www.consulentidellavoro.mi.it](http://www.consulentidellavoro.mi.it)