

Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

N. 3



SE IL FATTO NON SUSSISTE L'UNICO RIMEDIO E' LA REINTEGRAZIONE ANCHE PER IL LICENZIAMENTO PER MOTIVO OGGETTIVO

DI LAURA ANTONIA DI NUNZIO PAG. 3

DOTTRINA

- ◆ **Decreto Sostegni e blocco dei licenziamenti al 31 ottobre: valido solo in caso di effettivo ricorso alla CIGD o al FIS? I dubbi interpretativi** DI PAOLO GALBUSERA E ANDREA OTTOLINA PAG. 6
- ◆ **INPS garante per i contributi evasi** DI MAURO PARISI PAG. 8

- ◆ **Next Generation EU e politiche attive** DI DARIO ZANGANI PAG. 10
- ◆ **Regime fiscale agevolato per lavoratori impatriati: contribuenti che rientrano a seguito di distacco all'estero** DI ANDREA DI NINO PAG. 13
- ◆ **L'importanza del**

- ◆ **caso "riders" nell'evoluzione normativa: il nuovo confine tra autonomia e subordinazione nel rapporto di lavoro** DI ANTONELLA ROSATI PAG. 15
- ◆ **Il lavoro sostenibile e il ruolo dei professionisti** DI ANDREA ASNAGHI PAG. 20

RUBRICHE

- ◆ **IL PUNTO** PAG. 2
- ◆ **HR&ORGANIZZAZIONE**
Intelligenza artificiale e stoltezza congenita, in ufficio la prima si può già usare, la seconda è da levare DI ANDREA MERATI PAG. 23
- ◆ **SENZA FILTRO**
La contrattazione collettiva, le sviste, gli abbagli e la sindrome di Fonzie DI ALBERTO BORELLA PAG. 25
- ◆ **UNA PROPOSTA AL MESE**
La conoscibilità dei contratti collettivi di lavoro nel settore privato: una proposta DI ETTORE SCUDELLER E ANDREA ASNAGHI PAG. 28

SENTENZE

- ◆ **Licenziamento per giusta causa ex art. 2119 c.c., motivazione e presupposti** DI STEFANO GUGLIELMI PAG. 30
- ◆ **Trasferimento e assistenza di un familiare** DI LUCIANA MARI PAG. 31
- ◆ **È responsabile il padrone del negozio del danno o fatto illecito causato non solo dal dipendente, ma anche da chi ha agito per suo incarico.** DI ELENA PELLEGGATTA PAG. 31
- ◆ **Reato di truffa aggravata ai danni dello Stato si consuma all'atto della riscossione e non quando, per effetto della frode, viene illegittimamente a maturazione il diritto alla riscossione** DI PATRIZIA MASI PAG. 32
- ◆ **Quando si corre il rischio di decadenza dai benefici contributivi concessi per il contratto di apprendistato** DI CLARISSA MURATORI PAG. 33
- ◆ **La sola cessazione dell'attività lavorativa del dipendente non è sufficiente a fornire la prova del licenziamento orale** DI ANGELA LAVAZZA PAG. 34

Direttore Responsabile
POTITO DI NUNZIO

Redattore Capo
D. MORENA MASSAINI

Redazione
ANDREA ASNAGHI
RICCARDO BELLOCCHIO
STELLA CRIMI
ALESSANDRO PROIA

Segreteria di Redazione
VALENTINA BROGGINI
SARA MANGIAROTTI

Progetto e Realizzazione Grafica
ELENA DIZIONE
ELEONORA IACOBELLI

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

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

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

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

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

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

Con il sostegno di



Unione Provinciale di Milano

ENPACL: La regolarizzazione della contribuzione pregressa. UN TRENO DA NON PERDERE

Il 16 marzo 2021 si è svolto il Convegno organizzato dal nostro CPO in collaborazione con l'UP Ancl di Milano. Abbiamo dedicato parte del convegno alla **IMPERDIBILE** occasione che viene offerta dall'ENPACL, il nostro Ente di previdenza, nel 50° anniversario della sua costituzione, a tutti i colleghi che hanno avuto difficoltà economiche nel passato per regolarizzare la propria posizione contributiva arretra.

Il 1° marzo 2021, infatti, è entrata in vigore la delibera dell'Assemblea dei Delegati dell'ENPACL, denominata "Provvedimento straordinario di incentivazione alla regolarità contributiva".

I Consulenti del Lavoro, iscritti e cancellati, potranno regolarizzare la propria posizione contributiva e poter così accedere a tutte le prestazioni, pensionistiche ed assistenziali, previste dalla normativa del nostro Ente di Previdenza.

Il provvedimento prevede un abbattimento quasi totale delle sanzioni e un **pagamento rateale del debito complessivo fino a 120 rate mensili** con una rata minima di € 100,00.

Il Provvedimento è straordinario e irripetibile e resterà in vigore soltanto per soli 120 giorni e scadrà alla fine del mese di giugno 2021.

Durante il convegno, al quale hanno partecipato circa 800 colleghi oltre ai vertici del nostro Ente di Previdenza, che ringrazio vivamente per l'impegno profuso in favore dei colleghi, sono state illustrate le novità introdotte dalla delibera ed è stata l'occasione per chiarire i residui dubbi.

Ringrazio i delegati di Milano, Alessandro Graziano e Donatella Gerosa che, insieme a me e a tutti i delegati della Lombardia, hanno lavorato per garantire equità e convenienza in questa operazione straordinaria per aiutare i colleghi in difficoltà.

Le slides proiettate durante il convegno, che mostrano non solo il contenuto del provvedimento ma anche la semplicità d'uso del portale dedicato a questa operazione, si trovano al seguente [link](#).

Se il fatto non sussiste l'unico rimedio è la reintegrazione ANCHE PER IL LICENZIAMENTO PER MOTIVO OGGETTIVO

Anche sull'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori si è abbattuta la scure della Corte Costituzionale, che ha sancito l'incostituzionalità del comma 7 nella parte in cui, in caso di accertamento dell'insussistenza del giustificato motivo oggettivo posto a base del recesso, viene lasciata al giudice la possibilità di scelta tra due tutele tra loro alternative: da una parte quella reintegratoria nel posto di lavoro oltre al risarcimento del danno fino ad un massimo di 12 mensilità e, dall'altra, la sola tutela indennitaria da determinare tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità (art. 18, co. 6, L. n. 300/1970)¹. Secondo i togati tale norma offrirebbe al lavoratore una tutela oggettivamente difforme rispetto a quanto previsto nel caso in cui l'insussistenza del fatto riguardi un licenziamento per motivi soggettivi: in tale ipotesi infatti, la Legge non lascia al giudice alcuna discrezionalità sulla sanzione da applicare, prevedendo quale unico rimedio la reintegra in azienda, oltre al risarcimento del danno. Pertanto, ha chiarito la Corte, sia che l'insussistenza del fatto sotteso al licenziamento consista in una fittizia soppressione del posto di lavoro, sia che si tratti di una inventiva condotta disciplinare contestata, la sanzione che il giudice dovrà applicare è unicamente una: la reintegrazione nel posto di lavoro, oltre al risarcimento del danno patito fino ad un massimo di 12 mensilità. In attesa di leggere le argomentazioni che hanno determinato l'Alto Consesso a tale statuizione, non può non osservarsi come ogni riforma intervenuta in materia di tutela contro i licenziamenti illegittimi sia stata

tacciata, almeno parzialmente, di incostituzionalità dai giudici nomofilattici. L'attuale formulazione dell'art. 18, infatti, è il portato della novella introdotta dalla riforma Fornero nel 2012 (Legge 28 giugno 2012, n. 92), riforma che, per la prima volta dal 1970, ha scardinato il precedente regime sanzionatorio imperniato sull'unica sanzione reintegratoria, introducendo una pluralità di tutele graduate a seconda della gravità della condotta aziendale e limitando il rientro in azienda alle sole ipotesi più gravi di illiceità del recesso. L'intento riformatore era quello di rendere più flessibile il mercato del lavoro, che proteggeva in modo robusto i dipendenti in forza nelle grandi imprese, disincentivando nuove assunzioni stabili e favorendo così il lavoro precario, considerato (a ragione) l'unico strumento per adattare, in modo non definitivo e dunque dinamico, l'assetto d'impresa.

Il passo decisivo verso il superamento dell'impostazione dell'art. 18 *ante* Riforma Fornero è stato segnato dall'entrata in vigore della disciplina sul contratto a tutele crescenti (D.lgs. n. 23/2015), che ha visto la reintegrazione passare, da unica tutela contro i licenziamenti illegittimi, a rimedio solo residuale. Infatti, il Legislatore del 2015 ha escluso il rimedio reintegratorio in tutti i casi in cui non ricorrano gli estremi del giustificato motivo (sia oggettivo che soggettivo) e della giusta causa, riconoscendolo unicamente nelle ipotesi di insussistenza del fatto materiale sotteso al solo recesso disciplinare, oltre che nei casi di licenziamento discriminatorio, nullo o intimato oralmente. ➤

1. Comunicato stampa Corte Costituzionale, 24 febbraio 2021.



SE IL FATTO NON SUSSISTE L'UNICO RIMEDIO È LA REINTEGRAZIONE ANCHE PER IL LICENZIAMENTO PER MOTIVO OGGETTIVO

A ben vedere, quindi, anche la normativa sanzionatoria riservata ai contratti a tutele crescenti prevede sanzioni differenti in caso di insussistenza del fatto sotteso al recesso: se si tratta di recesso per motivo soggettivo è comunque prevista la reintegrazione, se si tratta di licenziamento per motivo oggettivo, la sola tutela indennitaria. L'incostituzionalità dell'art. 18, comma 7, lascia dunque presumere un nuovo intervento della Corte sull'art. 3, comma 2 del D.lgs. n. 23/2015, disposizione che non trova davvero pace. Sarebbe infatti l'ennesima sentenza di incostituzionalità di un testo legislativo già stravolto rispetto alla disciplina originaria. La rivoluzione che nel nostro ordinamento portò la riforma del 2015, infatti, non fu solo legata al superamento della reintegra quale sanzione prevalente, ma anche all'introduzione di chiare e certe modalità di calcolo dell'indennità risarcitoria in caso di accertamento di illegittimità del recesso. Da qui la definizione di "contratto a tutele crescenti": le tutele – nell'intento del riformatore – avrebbero dovuto crescere proporzionalmente all'anzianità di servizio del lavoratore, secondo una semplice formula aritmetica (due mensilità per ogni anno di anzianità con un minimo di 6 e un massimo di 36 mensilità). Tale certezza della "pena" durò ben poco, perché, con sentenza del settembre 2018², i giudici nomofilattici dichiararono incostituzionale la norma nella parte in cui ancorava la determinazione dell'indennità risarcitoria alla sola anzianità di servizio, dovendo il giudice apprezzare – oltre alla durata del rapporto – anche altri elementi per poter correttamente ristorare il danno patito da ciascun lavoratore. A distanza di meno di due anni, nel giugno 2020³, la Corte Costituzionale è tornata sulla disciplina delle tutele crescenti, dichiarando incostituzionale anche l'art. 4, che ancorava anch'esso alla sola anzianità di

servizio la determinazione dell'indennità risarcitoria dovuta per recesso inficiato da un vizio meramente formale della procedura di licenziamento. Anche in questo caso, secondo i togati *"il giudice, nella determinazione dell'indennità, dovrà tenere conto innanzitutto dell'anzianità di servizio - che rappresenta la base di partenza della valutazione - e, in chiave correttiva, con apprezzamento congruamente motivato, potrà ponderare anche altri criteri desumibili dal sistema, come la gravità delle violazioni, il numero degli occupati, le dimensioni dell'impresa, il comportamento e le condizioni delle parti"*⁴.

Ma i dubbi costituzionali sulla disciplina del contratto a tutele crescenti non sono ancora finiti. Il D.lgs n. 23/2015 è di nuovo sul tavolo dell'Alto Consesso, avendo il Tribunale di Roma rimesso al vaglio della Consulta l'articolo 9, nella parte in cui fissa una soglia minima di 3 mensilità e una massima di 6 per il risarcimento spettante ai lavoratori licenziati da datori di lavoro che non superano i 15 dipendenti. Secondo il Tribunale di Roma tale forma di tutela violerebbe il principio costituzionale di adeguatezza, in quanto risulterebbe eccessivamente esigua e quindi non garantirebbe un'equilibrata compensazione del risarcimento, né avrebbe una sufficiente portata dissuasiva rispetto a eventuali comportamenti illeciti del datore di lavoro. Vedremo che ne sarà di tale norma.

Ma mentre la giurisprudenza interna lotta contro ogni intento riformatore, ancorando il nostro mercato del lavoro ad un tempo ormai lontano anche dalle esigenze effettive dei lavoratori, i giudici europei promuovono a pieni voti la disciplina del contratto a tutele crescenti, riconoscendola perfettamente in linea con il diritto comunitario e con le nuove sfide poste dall'attuale merca- ➤

2. Corte Cost., sentenza 26 settembre-8 novembre 2018, n. 194.

3. Corte Cost., sentenza 24 giugno-16 luglio 2020, n. 150.

4. V. sempre Corte Cost., sentenza 24 giugno-16 luglio 2020, n. 150.

SE IL FATTO NON SUSSISTE L'UNICO RIMEDIO È LA REINTEGRAZIONE ANCHE PER IL LICENZIAMENTO PER MOTIVO OGGETTIVO

to del lavoro. Così si legge nella sentenza del 17 marzo 2021 resa dalla Corte di Giustizia UE nella causa C-652/19⁵, nella quale viene ribadito che la diversità di tutela apprestata ai lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del contratto a tutele crescenti (art. 18) e quella riconosciuta ai dipendenti assunti successivamente alla riforma del 2015 (D. lgs. n. 23/2015) è compatibile con le norme europee e giustificata dall'urgenza ravvisabile nel garantire ai lavoratori una «forma di stabilità dell'impiego». Dunque, secondo i giudici della Corte europea, devono essere valutate positivamente tutte quelle norme

che, mediante l'introduzione di trattamenti diversi rispetto a quelli ordinari, mirano a incentivare la stabilizzazione dei rapporti di lavoro, così come fa il D.lgs. n. 23/2015.

Bisognerebbe dunque accogliere l'invito dei giudici europei e prediligere una lettura evolutiva del sistema normativo, spostando l'attenzione alle urgenze attuali del nostro tessuto sociale ed economico, perché forse il male peggiore per un lavoratore non è tanto una tutela solo indennitaria in caso di perdita illegittima del lavoro, ma è non riuscire neppure ad averlo un posto di lavoro.

5. Nello specifico, la controversia che ha dato origine alla decisione che ha portato alla sentenza nella causa C-652/19 è nata nel 2017, quando una società ha avviato una procedura di licenziamento collettivo che ha interessato 350 lavoratori. I dipendenti hanno ottenuto l'accertamento della illegittimità della procedura e la conseguente reintegrazione nell'impresa, tranne uno, nei confronti del quale il Tribunale di Milano ha applicato la semplice tutela risarcitoria, in quanto era stato assunto a tempo indeterminato tramite la conversione di un rapporto a termine

avvenuta dopo il 7 marzo 2015, data di entrata in vigore del D.lgs n. 23/2015. Il Tribunale di Milano, preso atto dell'esistenza di due regimi sanzionatori differenti in caso di licenziamento collettivo illegittimo (quello riservato ai vecchi assunti, imperniato sulla reintegrazione nel posto di lavoro, e quello destinato ai nuovi assunti, che ha come misura principale l'indennità risarcitoria), ha chiesto alla Corte di giustizia se il diritto dell'Unione osti a una simile differenza di trattamento, ricevendo dal Giudice comunitario una risposta negativa.

DECRETO SOSTEGNI E BLOCCO DEI LICENZIAMENTI AL 31 OTTOBRE:

valido solo in caso di effettivo ricorso alla CIGD o al FIS? I dubbi interpretativi

Il Decreto Sostegni (D.l. n. 41 del 22 marzo 2021), con i commi 9 e 10 dell'art. 8, ha prorogato il blocco dei licenziamenti individuali e collettivi, individuando due nuove date di scadenza: la prima, valida per tutti i datori di lavoro, fino al **30 giugno 2021** (comma 9); la seconda, valida per le aziende che possono usufruire della Cig in deroga e del Fis, fino al **31 ottobre 2021** (comma 10).

Con riferimento al termine del 31 ottobre, la formulazione letterale della norma farebbe a prima vista pensare ad un divieto valido per la categoria di datori di lavoro individuata **a prescindere dall'effettivo ricorso**, nel periodo successivo al 30 giugno, alla Cig in deroga o al Fis. Il comma 10 in esame, infatti, recita: *“dal 1° luglio al 31 ottobre 2021 ai datori di lavoro di cui ai commi 2 e 8 resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli artt. 4, e 24 L. 223/1991 (...) Ai medesimi soggetti di cui al primo periodo resta, altresì preclusa, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo”*.

Nello specifico, il comma 2 richiamato dal comma 10 recita: *“I datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19 **possono presentare** (...) domanda per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga”*.

La categoria a cui si riferisce il blocco dei licenziamenti sino al 31 ottobre introdotto

dal comma 10, quindi, sembrerebbe quella dei datori di lavoro che **possono** presentare domanda di Cigd e assegno ordinario Fis e non, invece, quelli che l'abbiano effettivamente presentata.

In questo senso, quindi, l'estensione del blocco dei licenziamenti sembrerebbe generalizzata nei confronti di tutte quelle aziende che, non potendo ricorrere alla cassa integrazione ordinaria, rientrano nell'ambito di operatività della cassa in deroga o del Fis. E ciò, si ribadisce, a prescindere dall'effettivo ricorso a tali strumenti messi a disposizione dalla normativa emergenziale.

Andando tuttavia ad esaminare attentamente la **Relazione Illustrativa** al Decreto Sostegni presentata al Parlamento in fase di approvazione del Decreto stesso, sorgono parecchi dubbi interpretativi rispetto alla norma in commento.

Si ricorda a questo proposito che, secondo le regole parlamentari vigenti, la Relazione Illustrativa è quel documento preposto a fornire l'esplicitazione, in particolare, delle motivazioni del provvedimento in approvazione e delle sue finalità.

Ebbene, con espresso riferimento al comma 10 dell'art. 8 del Decreto Sostegni, la Relazione Illustrativa recita come segue: *“Il comma 10 **per i soli datori di lavoro che fruiscono dei trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19** prevede un ulteriore blocco dei licenziamenti dal 1° luglio al 31 ottobre 2021 e **per l'intero pe-** ➤*

DECRETO SOSTEGNI E BLOCCO DEI LICENZIAMENTI AL 31 OTTOBRE: VALIDO SOLO IN CASO DI EFFETTIVO RICORSO ALLA CIGD O AL FIS? I DUBBI INTERPRETATIVI

riodo di fruizione dei suddetti trattamenti. Poiché a decorrere dal 1° luglio il blocco dei licenziamenti è collegato alla fruizione dei trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19, ai datori di lavoro che avviino le procedure di cui ai commi 9 e 10 resta preclusa la possibilità di presentare domanda di concessione dei trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19”.

Stando a quanto esplicitato nella Relazione Illustrativa, quindi, sembrerebbe che il blocco dei licenziamenti al 31 ottobre 2021, introdotto dal comma 10 in esame, sia valido solo ed esclusivamente per quelle aziende che facciano effettivamente ricorso, dopo il 30 giugno, alla Cigd o al Fis e solo per il periodo in cui tali strumenti vengono utilizzati.

Questo starebbe a significare che un'azienda, seppur rientrante nell'ambito di operatività della Cigd o del Fis, potrebbe decidere di non ricorrere a tali strumenti e quindi operare già dal 1° luglio licenziamenti individuali (cioè in numero massimo di 4 in 120 giorni) per un giustificato motivo oggettivo che sia diverso dalla riduzione o sospensione dell'attività dovuta al Covid.

È evidente che le due interpretazioni illustrate in questo commento sono di segno diametralmente opposto e proprio per questo motivo appare quanto mai opportuno che, entro il 30 giugno, il Governo fornisca chiarimenti a riguardo. Ciò dovrebbe comunque avvenire in sede di conversione in legge del decreto e quindi entro la metà del prossimo mese di maggio.

INPS GARANTE per i contributi evasi*

La sentenza della Cassazione n. 2164/2021 conferma, tra l'altro, che l'Istituto rimasto inerte alla denuncia del lavoratore, diventa responsabile per i contributi non versati dal datore di lavoro

Tra i principali motivi per cui i prestatori di lavoro, o chi per essi (organizzazioni sindacali e professionisti espressamente delegati, parenti legittimati, ecc.), si rivolgono agli Istituti e, in particolare modo, agli uffici ispettivi dei medesimi, vi è senz'altro quello di salvaguardare la propria posizione contributiva e pensionistica. Il lavoratore che tema - o addirittura abbia certezza (per esempio, per essere stato occupato in forme irregolari) - di omissioni e raggiri degli obblighi contributivi da parte del datore di lavoro, può presentare **denuncia (normalmente denominata dall'amministrazione quale "richiesta di intervento")**, affinché i funzionari possano assoggettare a verifica e recupero la contribuzione non versata dall'azienda.

La facoltà di presentare richiesta di intervento è non solo prevista espressamente dalla Legge (articolo 3, commi 9 e 10, L. n. 335/1995); ma da essa viene fatto discendere anche un noto **effetto "estensivo" della prescrizione dei contributi**. Vale a dire, che la mera circostanza della presentazione della denuncia, determina *ipso facto* un "raddoppio" del termine di prescrizione del diritto a quanto dovuto agli Istituti creditori (*"Le contribuzioni di previdenza e di assistenza sociale obbligatoria si prescrivono e non possono essere versate con il decorso dei termini di seguito indicati: a) dieci anni per le contribuzioni di pertinenza del Fondo pensioni lavoratori dipendenti ... A decorrere dal 1° gennaio 1996 tale termine è ridotto a cinque anni salvi i casi di denuncia del lavoratore o dei suoi superstiti"*).

In definitiva, a seguito di denuncia agli ispet-

tori, i lavoratori potranno vedere recuperati da parte dell'Inps i propri contributi omessi, anche trascorsi i cinque anni dall'evasione.

Va però rammentato che l'estensione temporale decennale opererà **solo se la denuncia sarà intervenuta entro i "primi" cinque anni dal mancato versamento contributivo**. In tale senso è la giurisprudenza della Suprema Corte (cfr. *ex multis*, Cassazione, n. 23237/2013). Per comprendere meglio la fattispecie, basti pensare all'ipotesi di un'evasione contributiva relativa al maggio 2016, che se oggetto di denuncia entro il 16 giugno 2021, potrà essere recuperata, anziché fino a tale data, addirittura entro il giugno 2026.

Come noto, tuttavia, se la contribuzione non viene recuperata nei termini della prescrizione - per cui agli Istituti rimane preclusa ogni azione -, non tutto è perduto per il lavoratore. Poiché potrà richiedere all'Istituto di previdenza la **costituzione di una rendita vitalizia ai sensi dell'art. 13 della Legge n. 1338/1962** (cfr. Circolare Inps 29 maggio 2019, n. 78).

Art. 13, Legge n. 1338 del 1962

Il datore di lavoro che abbia omesso di versare contributi per l'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti e che non possa più versarli per sopravvenuta prescrizione... può chiedere all'Istituto nazionale della previdenza sociale di costituire... una rendita vitalizia reversibile pari alla pensione o quota di pensione adeguata dell'assicurazione obbligatoria, che spetterebbe

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

INPS GARANTE PER I CONTRIBUTI EVASI

al lavoratore dipendente in relazione ai contributi omessi... Il lavoratore, quando non possa ottenere dal datore di lavoro la costituzione della rendita a norma del presente articolo, può egli stesso sostituirsi al datore di lavoro, salvo il diritto al risarcimento del danno, a condizione che fornisca all'Istituto nazionale della previdenza sociale le prove del rapporto di lavoro e della retribuzione indicate nel comma precedente.

La facoltà concessa al lavoratore di agire per la rendita senza preclusioni di tempo, va evidenziato, non è però del tutto scontata quanto ai suoi effetti. Infatti, come previsto espressamente, ai fini della costituzione vitalizia della medesima, **è necessario che siano presentati "documenti di data certa"**, dai quali possa evincersi l'effettiva esistenza del rapporto di lavoro. Non sono sufficienti presunzioni del rapporto (addirittura sentenze in cui non sia intervenuto l'Inps), quantunque dotate di verosimiglianza, per dimostrarne la passata relazione, mentre la Corte Costituzionale ammette ogni altro genere di evidenza (sentenza n. 568/1989) al fine di provarne la durata e l'ammontare della retribuzione.

La volontà di evitare strumentalizzazioni dell'istituto della rendita e il trascorrere del tempo, quindi, potrebbero rendere pressoché diabolica la prova che è chiamato a fornire il lavoratore.

Al fine di tutelare il medesimo, tuttavia, la S.C. ha ammesso da tempo (cfr. Cassazione, sentenza n. 7459/2002) la **possibilità che il lavoratore si rivalga direttamente nei confronti dell'Istituto**, al fine di vedersi regolarizzata la posizione. A due condizioni, tuttavia. Che lo stesso Istituto, tempestivamente informato dell'omissione contributiva, non si sia attivato negligenzemente, facendo prescrivere i propri crediti. E che il medesimo lavoratore non abbia potuto, né potrà in seguito, sopperire a tanto

con i rimedi di legge, provando a farsi costituire una rendita vitalizia.

Ecco allora emergere appieno l'importanza, e l'onere sostanziale per il lavoratore, di proporre una tempestiva "richiesta di intervento" all'Inps, affinché esso si attivi prima del realizzarsi delle prescrizioni di legge.

Oggi la **Cassazione** ribadisce, con la **sentenza n. 2164/2021**, come risulti conforme al diritto, fare gravare sull'Istituto istituzionalmente deputato alla tutela dell'interesse previdenziale in discorso, che non si fosse adeguatamente attivato per la riscossione del proprio credito, le conseguenze che discendono dalla violazione di obblighi di comportamento cui è tenuto nell'ambito del rapporto giuridico con l'assicurato.

Cassazione, sentenza n. 2164/2021

Ove l'Istituto non abbia provveduto a conseguire dal datore di lavoro i contributi omessi, nonostante sia venuto a conoscenza dell'omissione, lo stesso è tenuto a provvedere alla regolarizzazione della posizione assicurativa del lavoratore, che ne abbia fatto richiesta e al quale è precluso ricorrere alla costituzione della rendita ai sensi dell'art. 13, legge n. 1338 del 1962 o all'azione di risarcimento danni ai sensi dell'art. 2116, secondo comma, del codice civile.

In tale senso, la **mancata o insufficiente attivazione dell'Inps a seguito di denuncia del lavoratore**, che faccia comunque perdere la possibilità di conseguire contribuzione alla posizione del lavoratore - anche per contestuale difetto di possibile prova scritta (classico è il caso del lavoro sommerso *tout court*) e venire meno del datore di lavoro (cfr. art. 2116, co. 2, c.c.) -, va intesa quale **violazione delle ordinarie regole di correttezza e diligenza, previste dagli articoli 1175 e 1176 del codice civile**, da parte dell'Istituto di previdenza.

Next Generation EU E POLITICHE ATTIVE

Il Next Generation EU è lo strumento temporaneo pensato per contribuire a riparare i danni economici e sociali causati dalla pandemia di coronavirus e sostenere gli stati membri nel creare un'Europa più ecologica, digitale e resiliente.

Il pacchetto di misure finanziato dall'UE (bilancio a lungo termine UE + Next Generation EU) ammonterà complessivamente a 1800 miliardi di euro. L'Europa metterà a disposizione 672,5 miliardi di euro di prestiti e sovvenzioni per sostenere le riforme e gli investimenti effettuati dagli Stati membri.

L'obiettivo è attenuare l'impatto economico e sociale della pandemia di coronavirus e rendere le economie e le società dei paesi Europei più sostenibili, resilienti e preparate alle sfide e alle opportunità della transizione ecologica e di quella digitale.

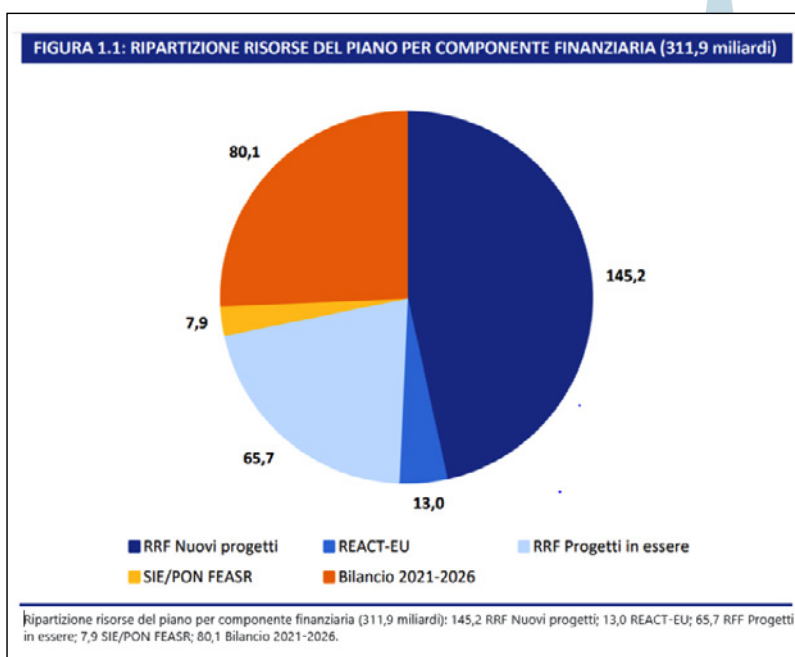
Gli Stati membri per poter accedere al programma stanno preparando i loro piani nazionali di ripresa e resilienza, che saranno la chiave per ricevere i fondi.

In Italia si è predisposto il Next Generation Italia ovvero il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che è lo strumento pensato per cogliere la grande occasione del Next Generation EU e rendere l'Italia un Paese più equo, verde e inclusivo, con un'economia più competitiva, dinamica e innovativa.

Si tratta di un insieme di azioni e interventi disegnati per superare l'impatto economico e sociale della pandemia e costruire un'Italia nuova, intervenendo sui suoi nodi strutturali e dotandola degli strumenti necessari per affrontare le sfide ambientali, tecnologiche e sociali del nostro tempo e del futuro.

Con questi obiettivi, l'Italia ha adottato una strategia complessiva che mobilerà oltre 300 miliardi di euro, il cui fulcro è rap-

presentato dagli oltre 210 miliardi delle risorse del programma Next Generation Ue, integrate dai fondi stanziati con la programmazione di bilancio 2021-2026; si tratta di un ampio e ambizioso pacchetto di investimenti e riforme in grado di liberare il potenziale di crescita della nostra economia, generare una forte ripresa dell'occupazione, migliorare la qualità del lavoro e dei servizi ai cittadini e la coesione territoriale e favorire la transizione ecologica.



Fonte www.mef.gov.it

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza è costituito da 6 missioni, che a loro volta raggruppano 16 componenti in cui si concentrano 48 linee di intervento, con progetti selezionati privilegiando quelli trasformativi e con maggiore impatto sull'economia e sul lavoro, e riforme ad essi coerenti.

Segue tabella esplicativa delle missioni e dei fondi che verranno stanziati (fonte Mef). ➤

NEXT GENERATION EU E POLITICHE ATTIVE

Per la Missione Inclusion e Coesione, che è quella che più ci interessa, è previsto un impegno di 27,62 miliardi di risorse, ai quali saranno aggiunti oltre 55 miliardi della programmazione di bilancio 2021-2026 quindi quasi 83 miliardi complessivi. La prima componente è dedicata alle Politiche per il lavoro, per complessivi 12,6 miliardi del Next Generation Eu e 24,6 miliardi della programmazione 2021-2026.

Prevede una revisione strutturale delle politiche attive, il rafforzamento dei centri per l'impiego e la loro integrazione con i servizi sociali e la rete degli operatori privati, la modernizzazione del mercato del lavoro, per migliorare l'occupazione soprattutto di giovani, donne e dei gruppi vulnerabili e la promozione di nuove competenze attraverso la riforma del sistema di formazione. La componente sarà caratterizzata da una forte attenzione alla dimensione di genere, generazionale e territoriale, accentuata dalla complementarità con le misure di decontribuzione per i giovani, per le donne e per il Sud.

L'Italia ha deciso di rivedere completamente gli strumenti già esistenti, uno su tutti l'Adr (Assegno di ricollocazione), una misura introdotta dal Legislatore a seguito dell'attuazione di una delle deleghe della Legge n. 183/2014 - c.d. *Jobs act* - ma per innumerevoli motivi mai partita.

L'Adr non è mai decollato *in primis* perché è uno strumento "complesso" (realizzato da Anpal e gestito direttamente sul portale dell'Agenzia -MYANPAL-), a volte complicato da attivare per una miriade di problemi tecnici del portale e per l'eccessiva burocratizzazione dello stesso; non essendo obbligatoria l'adesione per i percettori di Naspi da oltre 4 mesi, non viene considerata come

un'opportunità per trovare lavoro (dopo aver compreso che assegno non vuol dire importo aggiuntivo alla Naspi), i percettori si disinteressano visto la miriade di adempimenti burocratici necessari per accedervi, anche le aziende a causa degli adempimenti previsti per parteciparvi non lo attivano.

Per far decollare lo strumento bisogna sicuramente ripensarlo, potrebbe essere anche rivisto e costruito come l'unico sistema incentivante per il lavoratore e le aziende. Una dote che il disoccupato deve investire; se non investe (in formazione e servizi) l'importo della Naspi spettante verrà riproporzionato all'inattività del soggetto; non hai partecipato volontariamente a nessuna iniziativa, non ti sei mai presentato da un operatore anche se convocato, non hai accettato un'offerta di lavoro e per questo la tua Naspi verrà ridotta ad esempio del 10%. Se si vuole ripensare lo strumento si devono *in primis* coinvolgere maggiormente i professionisti del mercato del lavoro, ovvero i Consulenti del Lavoro, le APL (che conoscono bene le varie specificità dei mercati locali e le aziende) che hanno personale già formato altamente qualificato, creando un portale dove finalmente possano cooperare e creare reti funzionanti, progetti e *partner-*

	RISORSE (€/MLD)				
	In essere (a)	Nuovi (b)	Totale (c) = (a)+(b)	REACT-EU (d)	TOTALE NGEU (e) = (c) + (d)
DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ E CULTURA	10,11	35,39	45,50	0,80	46,30
RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA	30,16	37,33	67,49	2,31	69,80
INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE	11,68	20,30	31,98	-	31,98
ISTRUZIONE E RICERCA	4,37	22,29	26,66	1,83	28,49
INCLUSIONE E COESIONE	4,10	17,18	21,28	6,35	27,62
SALUTE	5,28	12,73	18,01	1,71	19,72
TOTALE	65,70	145,22	210,91	13,00	223,91

Note: (b) include risorse FSC già previste, da finalizzare agli specifici interventi.



NEXT GENERATION EU E POLITICHE ATTIVE

ship; coinvolgere maggiormente gli enti di formazione nelle varie iniziative per realizzare un *reskilling* dell'utente e prevedere dei riconoscimenti certi e adeguati per gli operatori (maggiori fondi certi e in tempi certi per mantenere servizi di elevata qualità); non tutti gli utenti potranno essere collocati e quindi un sistema basato solo sui risultati di ricollocazione, non potrà che generare distorsioni. Gli utenti più collocabili saranno "privilegiati" mentre quelli meno collocabili potrebbero essere meno seguiti. Il ripensare le politiche attive, ovvero, il proteggere il lavoratore non deve più solo significare il "mantenerlo economicamente" (vedasi risultati ottenuti con il reddito di cittadinanza), se non per un brevissimo periodo, ma deve tradursi in una serie di attività votate a migliorare la sua formazione favorendo l'acquisizione di nuove competenze coerentemente con le richieste delle aziende per poterlo inserire il prima possibile nel mondo del lavoro. L'esperienza del reddito di cittadinanza dovrebbe aver fatto riflettere. Il non ripetere l'errore di pensare che tutti i disoccupati sono poveri e tutti i poveri sono disoccupati, sarebbe già una buona base di partenza.

Altra riforma importante (invocata da più parti) e che inizia a delinearsi, è la riforma del sistema degli ammortizzatori sociali (l'ammortizzatore unico) che deve andare in parallelo con la riforma delle politiche attive del lavoro e con la revisione del sistema dei servizi per il lavoro.

La liberalizzazione del mercato del lavoro (troppi paletti per le aziende, liberalizzare il contratto a tempo determinato massimo 24 mesi senza limiti di proroghe), una riforma della pubblica amministrazione votata alla sburocratizzazione aiuterebbero nella spinta innovativa tanto cara all'Europa e all'Italia. Il sistema oggi soffre principalmente per la presenza sul territorio nazionale di venti sistemi regionali di *governance* delle politiche per il lavoro diversi e poco integrati fra di loro e con evidenti difficoltà di indirizzo da

parte dello Stato. I servizi per l'impiego a livello regionale dovrebbero uniformarsi e omogeneizzare le loro prestazioni sulla base delle linee di indirizzo triennali, degli obiettivi di lungo termine e dei livelli essenziali delle prestazioni definiti (LEP), in maniera univoca a livello nazionale. La collaborazione fra Stato e Regioni, fra pubblico e privato, dovrebbe essere finalizzata al raggiungimento di obiettivi comuni, superando le dispute sulle competenze e spostando l'attenzione su una progettazione congiunta di programmi, misure e servizi con obiettivi condivisi, concreti e misurabili, sull'intero territorio nazionale, garantendo diritti ed opportunità per tutti i lavoratori indipendentemente dalla regione di residenza.

Questo sicuramente aiuterebbe a migliorare il raccordo tra strumenti messi a disposizione dall'amministrazione statale, come per esempio l'assegno di ricollocazione e le misure regionali (vedi DUL in Regione Lombardia). Stato e Regioni devono lavorare insieme e condividere strumenti, sulla base delle indicazioni e degli strumenti informatici offerti a livello nazionale da Anpal.

Riguardo al raccordo fra pubblico e privato, il soggetto pubblico dovrebbe focalizzarsi sulla definizione dello *status* della persona con riferimenti allo stato di disoccupazione, ai carichi familiari, sussidi, etc., mentre il privato, oltre che essere di supporto alle attività di cui sopra, dovrebbe puntare a svolgere le attività di orientamento e formazione con l'obiettivo di definire percorsi congrui e mirati in modo da favorirne l'occupabilità e l'inserimento al lavoro dei soggetti nel minor tempo possibile.

Come Consulente del Lavoro mi sento pronto, così come i miei 23.000 colleghi, e credo di aver dimostrato di avere le competenze giuste e necessarie, per supportare le persone in cerca di nuova occupazione e non vedo l'ora che questi cambiamenti epocali inizino a prendere corpo e di venire coinvolto dalle istituzioni Statali e Regionali nell'implementazione delle "nuove politiche attive per la rinascita del lavoro *post* pandemia Covid-19".

Regime fiscale agevolato per lavoratori impatriati:

CONTRIBUENTI CHE RIENTRANO A SEGUITO DI DISTACCO ALL'ESTERO

L' Agenzia delle Entrate, mediante la risposta a interpello n. 42 del 18 gennaio 2021, ha fornito il proprio orientamento in merito all'applicabilità del regime speciale destinato ai lavoratori impatriati ai sensi dell'art. 16 del D.lgs. n. 147/2015, c.d. "Decreto internazionalizzazione", nel particolare caso del rientro dal distacco all'estero.

In particolare, il decreto ha previsto – mediante l'introduzione di un regime fiscale *ad hoc* – un incentivo al rientro nel nostro Paese di lavoratori autonomi e dipendenti, che potranno fruire di un consistente abbattimento del proprio imponibile fiscale a seguito del trasferimento della residenza in Italia ai sensi dell'art. 2 del Tuir, diversamente modulato a seconda della decorrenza del trasferimento e della relativa regolamentazione applicabile.

Allo scopo di fruire di tale regime, considerate le varie modifiche che si sono stratificate negli anni, ai sensi del comma 1 dell'art. 16 del decreto è necessario che il lavoratore (i) trasferisca la residenza nel territorio dello Stato ai sensi dell'art. 2 del Tuir, (ii) non sia stato residente in Italia nei due periodi d'imposta antecedenti al trasferimento, impegnandosi a risiedere in Italia per almeno 2 anni e (iii) svolga l'attività lavorativa prevalentemente nel territorio italiano.

In base al successivo comma 2, sono destinatari del beneficio fiscale in esame, inoltre, i cittadini dell'Unione Europea o di uno Stato extra-UE con il quale risulti in vigore una convenzione contro le doppie imposizioni o un accordo sullo scambio di informazioni in materia fiscale che (i) siano in possesso di un titolo di laurea e abbiano svolto "continuati-

vamente" un'attività di lavoro dipendente, di lavoro autonomo o di impresa fuori dall'Italia negli ultimi 24 mesi o più, ovvero (ii) abbiano svolto "continuativamente" un'attività di studio fuori dall'Italia negli ultimi 24 mesi o più, conseguendo un titolo di laurea o una specializzazione *post lauream*.

Per quanto concerne il contenuto dell'istanza di interpello, i fatti coinvolgono un lavoratore di nazionalità italiana, laureato e assunto con contratto a tempo indeterminato da una società italiana a decorrere dal 2013. Dal 15 febbraio 2016, il lavoratore è stato distaccato presso una società del gruppo internazionale, con sede nella Repubblica Popolare Cinese ("RPC"), in virtù di un contratto di lavoro locale, regolamentato dalla legislazione del Paese estero.

Nella propria istanza di interpello, il lavoratore dichiara di essere stato nuovamente assunto – dal 1° gennaio 2021 – da parte della medesima società italiana, con contratto a tempo indeterminato, e di essersi iscritto all'Aire nel giugno 2016, considerato l'accentramento dei propri interessi economici e personali nella RPC.

Tanto premesso, l'istante chiede se possa fruire del regime speciale dei lavoratori impatriati, ai sensi dell'articolo 16, comma 2, del D.lgs. n. 147/2015, a decorrere dal periodo d'imposta 2021.

L'Agenzia delle Entrate, a seguito dell'esame dell'istanza pervenuta, ha dapprima fornito un quadro generale della norma, definendone campo di applicazione e condizionalità. Nel dettaglio, l'autorità fiscale ha illustrato che l'agevolazione in esame è ►

REGIME FISCALE AGEVOLATO PER LAVORATORI IMPATRIATI: CONTRIBUENTI CHE RIENTRANO A SEGUITO DI DISTACCO ALL'ESTERO

fruibile dai contribuenti per un quinquennio a decorrere dal periodo di imposta in cui trasferiscono la residenza fiscale in Italia e per i quattro periodi di imposta successivi (ai sensi dell'art. 16, comma 3 del D.lgs. n. 147/2015). Per accedere al regime speciale, il citato art. 16 presuppone, inoltre, che il soggetto non sia stato residente in Italia per due periodi di imposta precedenti il rientro. Con riferimento, in particolare, ai contribuenti che rientrano a seguito di distacco all'estero, l'Agenzia delle Entrate cita la recente circolare 33/E del 28 dicembre 2020 (par. 7.1), la quale precisa, tra l'altro, che *“non spetta il beneficio fiscale in esame nell'ipotesi di distacco all'estero con successivo rientro, in presenza del medesimo contratto e presso il medesimo datore di lavoro. Diversamente, nell'ipotesi in cui l'attività lavorativa svolta dall'impatriato costituisca una “nuova” attività lavorativa, in virtù della sottoscrizione di un nuovo contratto di lavoro, diverso dal contratto in essere in Italia prima del distacco, e quindi l'impatriato assuma un ruolo aziendale differente rispetto a quello originario, lo stesso potrà accedere al beneficio a decorrere dal periodo di imposta in cui ha trasferito la residenza fiscale in Italia. Al riguardo, si precisa che l'agevolazione non è applicabile nelle ipotesi in cui il soggetto, pur in presenza di un “nuovo” contratto per l'assunzione di un “nuovo” ruolo aziendale al momento dell'impatrio, rientri in una situazione di “continuità” con la precedente posizione lavorativa svolta nel territorio dello Stato prima dell'espatrio. Ciò accade, ad esempio, quando i termini e le condizioni contrattuali, indipendentemente dal “nuovo” ruolo aziendale e dalla relativa retribuzione, rimangono di fatto immutati al rientro presso il datore di lavoro in virtù di intese di varia natura, quali la sottoscrizione di clausole inserite nelle lettere di distacco ovvero negli accordi con cui viene conferito un nuovo incarico aziendale, dalle quali si evince che, sotto il profilo sostanziale, continuano*

ad applicarsi le originarie condizioni contrattuali in essere prima dell'espatrio”.

A titolo meramente esemplificativo, tale circolare enumera altresì alcuni indici di “continuità sostanziale”:

- il riconoscimento di ferie maturate prima del nuovo accordo contrattuale;
- il riconoscimento dell'anzianità dalla data di prima assunzione;
- l'assenza del periodo di prova;
- clausole volte a non liquidare i ratei di tredicesima (ed eventuale quattordicesima) maturati nonché il trattamento di fine rapporto al momento della sottoscrizione del nuovo accordo;
- clausole in cui si prevede che alla fine del distacco, il distaccato sarà reinserito nell'ambito dell'organizzazione della Società distaccante e torneranno ad applicarsi i termini e le condizioni di lavoro presso la Società di appartenenza in vigore prima del distacco.

Diversamente, *“laddove le condizioni oggettive del nuovo contratto (prestazione di lavoro, termine, retribuzione) richiedano un nuovo rapporto obbligatorio in sostituzione di quello precedente, con nuove ed autonome situazioni giuridiche cui segua un mutamento sostanziale dell'oggetto della prestazione e del titolo del rapporto, l'impatriato potrà accedere al beneficio fiscale in esame”.*

Pertanto, con specifico riferimento al caso di specie, l'autorità fiscale ha ritenuto che il lavoratore istante potrebbe fruire del regime agevolato qui in trattazione *“solo nell'ipotesi in cui la “nuova” attività lavorativa non si ponga in continuità con la precedente posizione lavorativa, nell'accezione delineata nella richiamata circolare, circostanza non verificabile in sede di interpello e non oggetto di controllo in questa sede, e sempre che risultino soddisfatti tutti gli altri requisiti previsti dalla norma in esame”.*

**ALICE BIAGIOTTI ANALIZZA LA FIGURA DEI “RIDERS” ALLA LUCE DELLA
NOZIONE DI SUBORDINAZIONE E DELLE CARATTERISTICHE DELLA GIG ECONOMY**

L'importanza del caso “riders” nell'evoluzione normativa: IL NUOVO CONFINE TRA AUTONOMIA E SUBORDINAZIONE NEL RAPPORTO DI LAVORO*

L'Autrice, con il suo contributo, esamina l'impatto che la globalizzazione dei mercati e l'evoluzione delle *information and communication technologies* hanno avuto sulle classificazioni giuridiche del lavoro tradizionali, evidenziando come le soluzioni normative elaborate si siano rivelate insufficienti ad assicurare una tutela giuridica alle nuove tipologie lavorative.

SUBORDINAZIONE E LAVORO AUTONOMO: LA BIPARTIZIONE CODICISTICA

Diventa imprescindibile capire *cosa e come* il lavoratore sia tenuto a fare dato che l'inquadramento contrattuale indica, in modo solo astratto, l'attività esplicata.

La nozione legale di cui all'art. 2094 c.c., concepita all'interno dell'ideologia del Codice Civile del 1942, non coglie le peculiarità che contraddistinguono le prestazioni dei lavoratori della *gig economy*¹.

In particolare, i *pony express* di ieri e i *riders* di oggi² svolgono il loro lavoro trovandosi, verso il committente, in una posizione atipica non propriamente di “dipendenza” ma sono esposti ai medesimi rischi che gravano

sui lavoratori subordinati, almeno secondo quanto statuito dalla Corte di Cassazione³. In ogni caso, è opportuno verificare, a dispetto del *nomen iuris*⁴ attribuito dalle parti, se il lavoratore di fatto soggiace ai poteri datoriali esercitati entro i limiti fissati dalla legge e dal contratto collettivo.

Questo aspetto è totalmente assente nei contratti di lavoro autonomo a cui il Codice Civile attribuisce una normativa *ad hoc* contenuta nel Titolo II, del libro V⁵: l'aspetto comune di queste tipologie contrattuali è la finalizzazione al c.d. *opus perfectum* ovvero “*al compimento di un'opera o di un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione*”⁶, sia nelle ipotesi di prestazione d'opera manuale sia di quella intellettuale per l'esercizio della quale è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi⁷.

È proprio l'assenza del vincolo di subordinazione a tratteggiare la disciplina del lavoro autonomo, anche perché l'oggetto dell'obbligazione – cioè l'attività economicamente utile – è comune in entrambe le fattispecie di lavoro subordinato e autonomo.

Una simile interpretazione trova riscontro ►

* Sintesi dell'articolo pubblicato ne *Il Lavoro nella giurisprudenza* 2/2021, p. 142 ss, dal titolo *L'etero-organizzazione nell'era della gig economy*.

1. V. S. Ciucciovino, *Analisi e proposte sul diritto del lavoro nell'Industria 4.0. Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'Industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, in *Riv. rel. ind.*, 2018, 4, 1043 ss.; e V. Papa, *Postindustriale o pre-moderno? Economia digitale e lavoratori on demand: nuovi paradigmi organizzativi e vecchie esigenze di tutela*, in *Riv. rel. ind.*, 2018, n. 3.
2. M. Biasi, *Dai pony express ai riders di*

Foodora, L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo d'indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie, in *WP Adapt*, University Press, 11, 2017.
3. V. Cass. Civ. 24 gennaio 2020, n. 1663 in *One LEGALE* <https://onelegale.wolterskluwer.it/>. Nello specifico i giudici di legittimità hanno riconosciuto ad alcuni riders la posizione di lavoratori subordinati (F. Siccardi, *Applicabile la disciplina del lavoro subordinato ai riders*, in *D&G*, 2020; v. anche G. Cavallini, *Le nuove collaborazioni etero-organizzate: cosa cambia dopo la riscrittura dell'art. 2 d.lgs. n.*

81/2015 (e la Cassazione sul caso Foodora), in *Giustizia Civile.com*, articolo del 12 febbraio 2020).

4. Tale elemento intenzionale contribuisce, all'interno di una valutazione globale, a qualificare la fattispecie unicamente ad altri indici sussidiari; v. per tutte in giurisprudenza: Cass. Civ., ord., 26 giugno 2020, n. 12871, in *One LEGALE* <https://onelegale.wolterskluwer.it/>, secondo cui “il nomen iuris eventualmente assegnato dalle parti al contratto non è quindi vincolante per il giudice ed è comunque sempre superabile in presenza di effettive, univoche, diverse modalità di adempimento

della prestazione”; Cass. Civ. 19 agosto 2013, n. 19199, in *Mass. Giur. lav.*, 2013, I, 822 ss. e in dottrina P. Ichino, *Il contratto di lavoro, I*, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, diretto da A. Cicu - F. Messineo, II, Milano, 2000, 255 ss.

5. G. Santoro Passarelli, voce *Lavoro autonomo*, *Enc. dir., Annali*, V, 2012, 711; A. Perulli, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, diretto da A. Cicu - F. Messineo, XXVII, Milano, 1996.

6. Art. 2222 c.c.
7. Art. 2229 ss. c.c.



L'IMPORTANZA DEL CASO "RIDERS" NELL'EVOLUZIONE NORMATIVA:

IL NUOVO CONFINE TRA AUTONOMIA E SUBORDINAZIONE NEL RAPPORTO DI LAVORO

nella giurisprudenza di legittimità⁸ che ha sottolineato come il potere direttivo debba determinare le modalità di tempo e di luogo della prestazione⁹.

In più occasioni i giudici hanno constatato che gli ordini posti in essere dall'imprenditore rilevano quando si estrinsecano in un'attività di direzione costante e volta a privare il lavoratore di qualsiasi autonomia¹⁰.

Anche la Corte Costituzionale¹¹ ha sancito che il vincolo di subordinazione si sostanzia "nell'emanazione di ordini specifici, inerenti alla particolare attività svolta e diversi dalle direttive d'indole generale e in una direzione assidua e cogente, in una vigilanza e in un controllo costanti", in pratica "in un'ingerenza idonea a svilire l'autonomia del lavoratore".

Nell'impresa fordista di ieri gli ordini venivano tramessi al capo reparto, da questo al capo squadra e infine agli operai; oggi invece, attraverso *app* scaricabili direttamente sullo *smartphone* o mail, prescindendo dunque "dalla presenza fissa nello stesso luogo tra chi dà gli ordini e chi li riceve"¹².

LE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE EX ART. 409, N. 3, C.P.C.

Nella direzione di un superamento del binomio subordinato-autonomo, si era ampiamente diffuso, fino a diventare una "zona grigia"¹³, il lavoro coordinato: una sorta di "spazio compreso tra un 'non più' e un 'non ancora'"¹⁴, all'interno del quale si poteva ricomprendere ogni forma di collaborazione coordinata e continuativa.

Nella sua formulazione originaria, l'art. 409 c.p.c. al comma 1, n. 3, estendeva a "i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e altri rapporti di collaborazione che si concretano in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato", le disposizioni sul processo del lavoro o, meglio, devolveva ogni controversia di cui al n. 3 della norma *de qua* alla competenza per materia del tribunale in funzione di giudice del lavoro. L'obiettivo era quello di garantire copertura legale a tutte quelle forme di lavoro eseguite senza vincolo di subordinazione tra committente e prestatore in cui questi agiva in maniera autonoma rispetto alle modalità, il tempo e il luogo dell'adempimento della prestazione, sebbene in funzione di uno scopo unitario e delle necessità produttive.

In pratica, con una reiterazione delle prestazioni in un arco di tempo indeterminato (o comunque apprezzabilmente lungo)¹⁵, si originava una connessione tra l'organizzazione del committente e l'attività del prestatore d'opera senza implicazioni circa l'inserimento dello stesso nella struttura gerarchica-organizzativa dell'impresa¹⁶.

A completamento dell'intervento di riforma del lavoro autonomo, è stata varata nel 2017 la legge 22 maggio, n. 81 rubricata "misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale".

L'art. 15, comma 1, L. n. 81/2017 ha modificato in parte l'art. 409, comma 1, n. 3, ➤

8. V. Cass. Civ. 8 febbraio 2010, n. 2728 e Cass. Civ. 22 dicembre 2009, n. 26986 entrambe in *One LEGALE* <https://onelegale.wolterskluwer.it/>.

9. Cass. Civ. n. 16456 del 2007 e Cass. Civ. n. 4889 del 2002, in *One LEGALE* <https://onelegale.wolterskluwer.it/>.

10. Cass. Civ. 22 dicembre 2009, n. 26986, in *Mass. Giust. civ.*, 2009, 12, 1737; Cass. Civ. 7 ottobre 2004, n. 20002, in questa *Rivista*, 2005, 376 ss.

11. Corte Cost. n. 76 del 2015 e relativo commento critico v. per tutti, G. Ferraro, *Subordinazione e autonomia tra pronunzie della Corte costituzionale e processi evolutivi*, in questa *Rivista*, 2016, 3, 221-227.

12. Trib. Torino 7 maggio 2018, n.

778, in questa *Rivista*, 2018, 7, 721 con nota di G.A. Recchia, *Gig economy e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana* e in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, con nota di P. Ichino, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*; tra i commenti: M. Del Conte - O. Razzolini, *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici rilevatori*, in *Giorn. dir. rel. ind.*, 2018, 673-682; P. Tullini, *La qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei gig-workers: nuove pronunce e vecchi approcci metodologici*, in *Lavoro diritti mercato*, 2018, 1; C. Scognamiglio, *Caso Foodora: dilatazione della nozione di lavoro subordinato o costruzione di uno statuto normativo del lavoratore debole?*

in *Corr. giur.*, 2018, n. 8/9.

13. R. De Luca Tamajo - R. Flammia - M. Persiani, *La crisi della nozione di subordinazione e della sua idoneità selettiva dei trattamenti garantistici. Prime proposte per un nuovo approccio sistematico in una prospettiva di valorizzazione di un tertium genus: il lavoro coordinato*, in *Lav. inf.*, 1996, 75 ss.; F. Martelloni, *La zona grigia tra subordinazione e autonomia e il dilemma del lavoro coordinato*, in *Dir. rel. ind.*, 2010, III, 2; secondo l'Autore, "parlare di zona grigia tra subordinazione ed autonomia, quantomeno sul piano strettamente dogmatico, equivale a parlare di non luogo" e per il giurista ciò costituisce "null'altro che una linea di confine".

14. F. Martelloni, *La zona grigia*

tra subordinazione e autonomia e il dilemma del lavoro coordinato, in *Dir. rel. ind.*, 2010, III, 1.

15. La continuità può realizzarsi tramite la realizzazione di prestazione istantanea purché siano collegate tra loro e concorrono a soddisfare l'interesse duraturo del committente; per la ricostruzione del dibattito v. P. Ichino, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro. Continuità, elasticità e collocazione temporale della prestazione lavorativa subordinata*, I, Milano, 1984.

16. Cass. Civ. 1° ottobre 2008, n. 24361, in *Mass. Giust. civ.*, 2008, 1416; Cass. Civ. 25 giugno 2007, n. 14702, in *Guida dir.*, 61 ss., e Cass. Civ. 19 aprile 2002, n. 5698, in questa *Rivista*, 2002, 1164 ss.



L'IMPORTANZA DEL CASO "RIDERS" NELL'EVOLUZIONE NORMATIVA:

IL NUOVO CONFINE TRA AUTONOMIA E SUBORDINAZIONE NEL RAPPORTO DI LAVORO

c.p.c. specificando che *"la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa"*.

Con questa espressione si allude a un inquadramento della fattispecie che si fonda su un elemento antitetico a quello dell'etero-organizzazione che invece caratterizza le collaborazioni ex art. 2, D.lgs. n. 81 del 2015 alla quale si applica la diversa disciplina del lavoro dipendente¹⁷.

Nel caso in esame, ovvero per le collaborazioni genuinamente autonome secondo la definizione dell'art. 409, n. 3, c.p.c., a organizzare la propria attività lavorativa - dopo la modifica - è il collaboratore, cui spetta piena autonomia nel definire le modalità da adottare per lo svolgimento della stessa.

In questa prospettiva si deve interpretare anche l'ulteriore requisito, tipico delle co.co.co., ovvero la continuità della prestazione.

Considerato che il contratto in questione è annoverabile tra quelli a esecuzione prolungata¹⁸ la continuità della prestazione serve a realizzare lo scopo del contratto.

L'ART. 2, COMMA 1, D.LGS. N. 81/2015

A far data dal 3 novembre, giorno di entrata in vigore della L. n. 128 del 2019, l'art. 2, comma 1 del Jobs Act è stato oggetto di importanti modifiche finalizzate a estendere l'area di tutele del lavoro subordinato a quei rapporti lavorativi *"ritenuti in condizione di debolezza economica, operanti in una zona grigia tra autonomia e subordinazione"*¹⁹.

L'attuale formulazione dell'art. 2 prevede l'estensione della disciplina del lavoro subordinato *"ai rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal com-*

mittente. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali".

La novella opera su tre fronti.

Per prima cosa la parola *"esclusivamente"*, relativa al carattere della personalità della prestazione del collaboratore, è soppiantata dall'avverbio *"prevalentemente"*.

Una prestazione solo prevalentemente, e non esclusivamente, personale presuppone un'organizzazione di mezzi e di risorse che, seppur robusta, non deve prevalere rispetto al lavoro proprio.

È chiaro che così il collaboratore assume l'insieme dei rischi connessi alla disponibilità degli strumenti di lavoro e della forza-lavoro impiegata.

In secondo luogo, è stata soppressa l'espressione *"anche con riguardo ai tempi e al luogo di lavoro"* riferita all'organizzazione delle modalità di esecuzione della prestazione da parte del committente.

Si tratta di una scelta legislativa opinabile, per due motivi.

Da un lato, le parti del rapporto di lavoro rimangono prive di strumenti atti a valutare la convenienza della sottoscrizione di quel contratto ma soprattutto i lavoratori, in sede di esecuzione, possono decidere in piena autonomia la dimensione spaziale e temporale della prestazione.

Dall'altro, i giudici diventano arbitri nello stabilire *a priori* i confini tra *"coordinamento"* genuino che caratterizza le modalità di esecuzione della prestazione, oggetto di un co.co.co. ex art. 409, n. 3, c.p.c. e *"etero organizzazione"* che, diversamente, connota ai sensi dell'art. 2, comma 1, D.lgs. n. 81, le co.co.org. Pertanto, ogni volta che i tempi e i luoghi vengono scelti dal prestatore o concordati dalle parti, *ergo* non imposti dal commit-

17. Sostiene L. Noggler, *La subordinazione nel D.Lgs. del 2015: alla ricerca dell'"autorità dal punto di vista giuridico"*, WP C.S.D.L. E. "Massimo D'Antona".IT - n. 267/2015, 23, che la "direzione perseguita è di "sostituire la subordinazione all'interno

del complessivo contesto 'organizzativo' in cui opera il lavoratore".

18. M.V. Ballestrero, *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *Lav. dir.*, 1987, 61.

19. Cass. Civ. 24 gennaio 2020, n. 1663; adesivo alla tesi secondo cui

l'art. 2, D.lgs. n. 81 del 2015 operi in funzione di supporto ai fini di identificare la fattispecie di subordinazione, è G. Santoro - Passarelli, *Lavoro eterodiretto, etero-organizzato coordinato ex art. 409, n. 3 c.p.c.*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, 647 ss.

L'IMPORTANZA DEL CASO "RIDERS" NELL'EVOLUZIONE NORMATIVA:

IL NUOVO CONFINE TRA AUTONOMIA E SUBORDINAZIONE NEL RAPPORTO DI LAVORO

tente, al contratto di collaborazione non si applica l'art. 2.

Infine, la L. n. 128 del 2019 specifica che l'art. 2, comma 1, si estende alla prestazione le cui modalità di esecuzione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.

È evidente come la volontà legislativa sia indirizzata a voler creare, per questo settore, una disciplina positiva e regolativa in termini di orario di lavoro, di tutele contro i licenziamenti illegittimi e di equo riconoscimento retributivo.

GLI ESITI GIURISPRUDENZIALI SULLE COLLABORAZIONI
ETERO-ORGANIZZATE

Il Tribunale di Torino²⁰, chiamato a pronunciarsi per primo, ha optato per una posizione *soft* - secondo cui l'etero-organizzazione non è di per sé sufficiente - seguito a stretto giro anche da altri Tribunali²¹.

Nel dettaglio, il giudice torinese affermava che l'art. 2, D.lgs. n. 81 del 2015 anziché amplificare l'ambito di applicazione della subordinazione come prefigurato dal Legislatore, "avrebbe addirittura un ambito di applicazione più ristretto di quello dell'art. 2094 c.c."

In quest'ottica, la norma in questione lascerebbe intendere che l'esercizio del potere direttivo dovrebbe riguardare anche e non solo la determinazione dei tempi e dei luoghi di lavoro ma "appare difficile parlare di organizzazione dei tempi di lavoro in un'ipotesi come quella oggetto di causa in cui i riders hanno la facoltà di stabilire se e quando dare la propria disponibilità a essere inseriti nei turni di lavoro".

Anche il giudice milanese²² giungeva alla medesima conclusione, asserendo che "le modalità di esecuzione della prestazione, (...), non possono ritenersi organizzate dal committente

con riferimento ai tempi (...) di lavoro, poiché la scelta fondamentale in ordine ai tempi di lavoro e di riposo è rimessa all'autonomia del ricorrente che la esercita nel momento in cui manifesta la propria disponibilità a lavorare in determinati giorni e orari e non in altri".

In entrambi i casi, le modalità di svolgimento della prestazione non erano tali da consentire di qualificare il rapporto come lavoro subordinato; venivano pertanto rigettate le richieste dei ricorrenti in ragione del "principio della libertà dei fattorini di non lavorare"²³ ossia di scegliere se obbligarsi o meno alla prestazione e dell'assenza del potere direttivo e organizzativo datoriale.

Quest'indirizzo veniva parzialmente confermato anche in secondo grado dalla Corte sabauda²⁴ che ha accolto solo in parte l'appello dei riders, respingendone i motivi di gravame relativi la qualificazione dei rapporti di lavoro e l'illegittimità dei licenziamenti.

La Corte, applicando al caso in esame l'art. 2, D.lgs. n. 81 del 2015, ha accertato il diritto degli appellanti, soccombenti in primo grado, a vedersi corrispondere quanto maturato, sulla base della retribuzione stabilita per i dipendenti del V livello del Ccnl logistica trasporto merci, relativamente "ai giorni e alle ore di lavoro effettivamente prestate", condannando così la società al pagamento delle differenze retributive.

Sulla *vexata quaestio* è intervenuta da ultimo la Cassazione che ha confutato quanto sostenuto in primo e secondo grado dai giudici.

Quindi, imboccando una linea *hard*, la Cassazione ritiene che l'etero-organizzazione sia uno degli indici fattuali significativi a giustificare l'applicazione del regime previsto dalla norma²⁵.

20. Trib. Torino 7 maggio 2018, n. 778, cit.

21. Trib. Milano 10 settembre 2018, n. 1853, in *Labor*, 2019, 107, con nota di M. Forlivesi, *Nuovi lavori, vecchie interpretazioni? Note a margine di una recente sentenza del Tribunale di Milano sulla qualificazione giuridica dei c.d. riders*; Trib. Roma 6 maggio 2019, n. 4243 con riferimento agli operatori di call center outbound, v. commento di E. Massi,

Gig economy e riders: autonomia delle collaborazioni e maggiori tutele (forse), in *dottrinalavoro.it*, 20 luglio 2019.

22. Trib. Milano 10 settembre 2018, n. 1853, cit.

23. I. Massa Pinto, *La libertà dei fattorini di non lavorare e il silenzio sulla Costituzione: note in margine alla sentenza Foodora (Tribunale di Torino, sent. n. 778 del 2018)*, in *Osservatorio Costituzionale*, fasc. 2, 2018.

24. Corte d'Appello di Torino 4 febbraio 2019 n. 26.

25. In questo senso, v. O. Mazzotta, *L'inafferrabile eterodirezione in Labor*, I, 2020, 20, secondo cui "la disposizione (...) non costituisce né un nuovo modello o tipo contrattuale né un sottotipo ma evoca una serie di elementi, caratteristici del lavoro subordinato, alla stregua di una tradizione interpretativa più che risalente".

L'IMPORTANZA DEL CASO "RIDERS" NELL'EVOLUZIONE NORMATIVA:

IL NUOVO CONFINE TRA AUTONOMIA E SUBORDINAZIONE NEL RAPPORTO DI LAVORO

Esso rileva anche quando *"il committente si limiti a determinare unilateralmente il quando e il dove della prestazione personale e continuativa"*, come affermato di recente dall'Ispektorato del Lavoro²⁶.

Pertanto, sebbene le collaborazioni costituiscano *"una terra di mezzo dai confini labili"*, è altrettanto vero che *"il legislatore, in una prospettiva anti-elusiva, ha inteso limitare le possibili conseguenze negative"* che il loro utilizzo nella prassi possa dare luogo.

A tal proposito, si è cercato di porre rimedio alla situazione di sfruttamento, sfociante nel caso che qui interessa nella fattispecie di intermediazione illecita (c.d. caporalato)²⁷ ai sensi dell'art. 603-bis c.p. a danno di lavoratori provenienti da contesti sociali ed economici problematici e, dunque, propensi ad accettare condizioni di lavoro inique.

Si è così disposto il c.d. commissariamento della filiale italiana Uber Italy S.r.l.²⁸ da parte dei giudici della sezione autonoma misure di prevenzione del Tribunale di Milano²⁹.

Inoltre, come *"una buca sulla strada"*³⁰ per le garanzie e i diritti dei ciclo-fattorini, è stato sottoscritto il primo Ccn tra Asso Delivery e Ugl Rider.

A ben vedere, sull'accordo sembrano addensarsi zone d'ombra specie con riferimento, da un lato, all'individuazione del compenso minimo orario e, dall'altro, alla carenza della maggiore rappresentatività in capo alle parti stipulanti l'accordo stesso, oltre al fatto che il rapporto di lavoro dei riders viene qui qualificato come genuinamente autonomo, in palese controtendenza rispetto ai tentativi di tutela compiuti finora.

26. Circ. n. 7 del 30 ottobre 2020.
27. Sul tema cfr. D. Garofalo, *Il contrasto al fenomeno dello sfruttamento del lavoro (non solo in agricoltura)* in *Riv.dir. sic. soc.*, 2018, 2, 229-264; relativamente all'applicazione della fattispecie penale ex art. 603-bis c.p., da ultimo, v. Cass. Pen., Sez. IV, 18 febbraio - 7 aprile 2020, n. 11546.
28. Decreto n. 9 del 27 maggio 2020, (Pres. rel. F. Roia).

29. Tra i commenti v. M. Barberio - V. Camurri, *L'amministrazione giudiziaria di Uber: un possibile cortocircuito tra il sistema giuslavoristico e le misure di prevenzione*, in *Giurisprudenza Penale Web*, 7-8, 2020 e A. Quattrocchi, *Le nuove manifestazioni della prevenzione patrimoniale: amministrazione giudiziaria e contrasto al "caporalato" nel caso Uber*, in *Giurisprudenza Penale Web*, 6, 2020.

30. F. Martelloni, *CCNL Asso Delivery-UGL: una buca sulla strada dei diritti dei rider*, in *www.questionegiustizia.it*, 22 ottobre 2020; v. anche la posizione sostenuta da P. Ichino, *Contratto per i rider: è davvero "pirata"?*, in *www.lavoce.info.it*, 21 settembre 2020. V. anche M. Barberio, *I tentativi di qualificazione dei riders nella giurisprudenza Covid-19*, in questa *Rivista*, 2021, 1, 31 ss.

Il lavoro sostenibile

E IL RUOLO DEI PROFESSIONISTI*

Il “Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile” pubblicato nel 2020 su questa Rivista [Ndr il riferimento è alla rivista *Lavoro Diritti Europa*], elaborato a cura dei Proff. Caruso, Del Punta e Treu, è un documento di tale pregnanza concettuale che le direttrici entro cui muovere il pensiero e le sollecitazioni che propone sono davvero tante.

E del resto gli interventi che ha provocato tale riflessione organica, pubblicati sullo scorso numero [Ndr il riferimento è alla rivista *Lavoro Diritti Europa*], sono così numerosi ed autorevoli che risulta arduo aggiungere qualcosa di nuovo.

Personalmente, vorrei sottolineare una particolare soddisfazione nel leggere di un diritto del lavoro che non sia disciplina autosufficiente ed autoreferenziale. Mi sembra questo un buon metodo per non perdersi in dibattiti di alta concettualità dottrinale ma che poi non di rado risultano privi di efficacia pratica o particolarmente astratti: non di questo sembra aver bisogno un sistema lavoro come quello italiano, attraversato da momenti di crisi profonda sotto diversi aspetti e tuttora in cerca di definizioni cruciali. La contaminazione interdisciplinare offre inoltre il vantaggio di misurare gli effetti e la portata degli interventi normativi al di fuori di sollecitazioni di tipo ideologico, se non addirittura talvolta meramente propagandistiche.

Infatti, entrambe tali componenti (ideologia ed astrattezza) hanno caratterizzato, con risvolti estremamente negativi, una discreta parte della produzione normativa e della riflessione concettuale, talvolta anche delle scelte della magistratura, soprattutto dell'ultimo periodo.

Sul campo si avverte l'impellente necessità

di uno sguardo sistemico, direi olistico, che colleghi non solo il giuslavorismo ad altre branche del diritto (il diritto tributario e civile, solo per fare alcuni esempi semplici e di immediato riflesso) ma che misuri gli obiettivi del diritto del lavoro con i concreti effetti che le manovre lavoristiche portano a livello (micro e macro) economico e all'elaborazione di una società civile più giusta, equilibrata, intelligente, propositiva. Cioè, sostenibile a tutto tondo.

Da queste premesse, risulta particolarmente speranzosa la lettura delle riflessioni in argomento da parte di un “artigiano del lavoro”, che tende – forse per deformazione professionale – a misurare le norme sulla base della loro efficacia, della loro coerenza con l'assetto generale e della loro praticabilità.

È pertanto non per mancanza di rispetto verso il Manifesto, ma al contrario spondone in pieno obiettivi e metodo (sia pure con qualche inevitabile differenziazione di pensiero su alcuni passaggi), che vorrei focalizzare la mia attenzione sul percorso verso la sostenibilità ed in particolare sugli attori che possono essere fattori di cambiamento.

L'indirizzo di fondo che mi sembra da rivalutare, in questo cammino tutt'altro che piano, è quello dell'abbandono di un sistema fondamentalmente repressivo/difensivistico, sicuramente necessario per intercettare le numerose prassi scorrette ed elusive che falsano il mercato del lavoro italiano, ma che qualora rimanesse l'unico o il principale motore di intervento, sarebbe del tutto insufficiente; d'altronde nella situazione attuale, tale impostazione mostra la corda non solo per i ritardi, le debolezze e la scarsità di risorse e di organicità dell'odierno sistema ►

* Articolo pubblicato su *Lavoro Diritti Europa*, 1/2021.

IL LAVORO SOSTENIBILE E IL RUOLO DEI PROFESSIONISTI

di vigilanza, ma anche per le distonie culturali e di prassi che questo comporta, tanto che nell'attuale non solo non si intercettano le nequizie ma si creano meccanismi oppressivi (di elevatissima, complessa ed inutile burocrazia) se non addirittura di ingiustizia contraria (l'abuso del diritto del lavoro, lo Stato debole coi forti ma forte coi deboli etc.). Sicuramente per innescare meccanismi virtuosi ed un cambio culturale (senza il quale qualsiasi intervento normativo risulta sterile) può essere molto utile l'aspetto di incentivazione alla responsabilità sociale richiamato dal Manifesto. Questo tuttavia non può non passare anche attraverso una profonda formazione (non solo dei lavoratori, ma anche, se non soprattutto, dell'imprenditore) ed un sistema di tutoraggio su diversi fronti, in particolare rivolto alle PMI, che talvolta stentano, per vari fattori, ad aprirsi a queste tematiche ma che rimangono l'osatura economica e produttiva del Paese, almeno in questa fase storica. E tale caratteristica italiana porta con sé alcune difficoltà ma anche diversi pregi, se si riescono a ben individuare, in modo da arginare le prime e da sollecitare i secondi.

Sotto questo profilo, cioè dell'individuazione dei facilitatori del cambiamento, è significativo (ma purtroppo in senso negativo) che il Manifesto individui sostanzialmente come attori trainanti le parti sociali (cap. VIII) e lo Stato/Pubblica Amministrazione (cap. XI), trascurando del tutto il ruolo che potrebbero giocare i professionisti del lavoro. Ricordo, purtroppo, che il mondo della rappresentanza in Italia rappresenta una minoranza che non sempre riesce ad intercettare i bisogni di tutto il mondo produttivo, economico e sociale. Mondo che i professionisti conoscono molto bene agendo trasversalmente in ogni settore e soprattutto nelle micro realtà.

Nei c.d. "corpi intermedi", invece, non viene mai presa in considerazione la funzione che in Italia potrebbero giocare i settori professionali, che sono obiettivamente un grande punto di riferimento delle PMI - e tal-

volta anche di imprese di dimensioni maggiori - le quali, come detto, rappresentano (e rappresenteranno anche al termine di questa crisi) l'impronta dell'economia italiana, sia in termini quantitativi che di specificità.

Sembra quasi che ai professionisti, proprio nemmeno menzionati nel Manifesto, debba essere relegato, quasi con una certa sufficienza, un ruolo di mero "raccordo", sia verso la Pubblica Amministrazione che verso le organizzazioni di categoria (per quanto nessuno possa negare il ruolo fondamentale di questi soggetti nella costruzione di un sistema sostenibile).

Secondo tale visione, che altrove abbiamo letto anche teorizzata concretamente, ai professionisti non rimarrebbe che il compito di "occuparsi della cartaccia" (l'immane Moloch burocratico italiano, complicato ed astruso, che drena energie e risorse al mondo economico, ed anche a quello professionale), oppure quello di fare da vettore e gregario alle relazioni industriali, che tuttavia stentano a decollare per una serie di fattori e che, in ogni caso, mal si attagliano a realtà di piccola dimensione.

Così non è, e basterebbe solo pensare al ruolo decisivo ed al punto di riferimento che i consulenti del lavoro hanno rivestito nel contesto della crisi pandemica, consentendo concretamente l'applicazione capillare degli strumenti di sostegno e di ristoro (ammortizzatori sociali, ma non solo), ma anche interpreti solitari e per certi versi eroici di una normazione stratificata e confusa, e di una prassi altrettanto pressapochista.

Ma anche non volendo focalizzarsi su un presente caotico e in divenire, chi può far decollare in una maniera significativa ed efficace il *welfare* aziendale e le politiche di sostegno fiscale? Certo, non possiamo contare in questo senso su operatori economici che, al di là di qualche frettoloso concetto di facciata, non puntano tanto al senso del *welfare* quanto a vendere i propri prodotti, spesso proposti in modo inconferente e del tutto avulso rispetto alle realtà a cui sono offerti.

La stessa cosa potremmo dire rispetto alla ►

IL LAVORO SOSTENIBILE E IL RUOLO DEI PROFESSIONISTI

sicurezza sul lavoro ed al benessere: c'è da domandarsi chi, se non professionisti qualificati, può davvero incidere su una nuova mentalità – realmente sostenibile ed universale – di *well being* con interventi organici ed intelligenti, invece di frettolosi documenti posticci e soluzioni approssimative. Discorsi analoghi potremmo fare sulle politiche demografiche o del territorio, su cui i professionisti sono ben radicati, o ancora sulle politiche attive.

Ma anche nei confronti dell'amministrazione statale, chi non vede il ruolo decisivo che potrebbe giocare il mondo professionale verso gli obiettivi che il Manifesto stesso si prefigge (semplificazione, sburocratizzazione, razionalizzazione delle politiche e delle prassi)?

E ancora, proprio sul fronte della legalità e della vigilanza, perché non affidare ai professionisti, dotati di un sicuro bagaglio di competenze ed assoggettati a precisi canoni deontologici, ruoli sussidiari dell'intervento statale, con funzioni di asseverazione, tutoraggio ed *auditing* che ben possono servire a promuovere certezze, atteggiamenti, mentalità e comportamenti virtuosi molto più di adempimenti farraginosi (e peraltro tanto onerosi quanto inconcludenti)?

Forse si potrà perdonare questo approccio estremamente pratico al Manifesto se si pensa che, come recita un vecchio adagio, il diavolo si rivela nei dettagli. E quindi, senza volersi abbandonare ad un mero pragmatismo, modulare un percorso verso la sostenibilità deve necessariamente coinvolgere tutte le forze attualmente in campo.

Sia ben chiaro, non si tratta tanto di rivendicare vecchie o nuove riserve di legge o di una qualche esigenza di protagonismo posticcio, perché i professionisti del lavoro già ci sono e già operano, intervengono, favoriscono il cambio culturale, assicurano in genere una terzietà o quantomeno un'indiscutibile affidabilità e probità del proprio operato. Certo, probabilmente scaturisce anche l'esigenza di rivedere alcuni nodi del funzionamento ordinistico, che altrimenti finirebbe per diventare un "sistema jurassico" e destinato all'obsolescenza; ma sarebbe una perdita di competenze che il sistema italiano non si può permettere, rimarrebbero a gestire il mondo del lavoro solo logiche di mercato o azioni collettive (di cui il Manifesto sottolinea un'esigenza di "rivitalizzazione" che, a ben vedere, è anche una mezza ammissione della lontananza talvolta, dalla concretezza e dalla reale rappresentatività).

Offrire la propria competenza per il cambiamento e verso una piena e condivisa sostenibilità; questo i professionisti della L. n. 12/79 (e i consulenti del lavoro *in primis*) possono e devono fare, magari sollevati (e insieme a loro, tutto il mondo economico) da adempimenti asfissianti, ma con nuovi ruoli, con competenze e funzioni di sicurezza sociale e di promozione di cultura del lavoro e della legalità.

Per questo un capitoletto - anche solo qualche frase, purchè puntuale e concreta - del Manifesto non può che essere dedicata a loro. Magari, sia concesso osare, potremmo scriverlo insieme.



{ HR&ORGANIZZAZIONE

INTELLIGENZA ARTIFICIALE E STOLTEZZA CONGENITA, in ufficio la prima si può già usare, la seconda è da levare

Capita troppo spesso che la competenza sia legata ai primi tre risultati di Google o ai discorsi da bar (in questo mesto periodo virus correlato, chiusi i locali pubblici si re-gredisce agli urlatori da tastiera – le stupidaggini da bar, al massimo, si espandevano per un quartiere, adesso raggiungono il mondo, di quelli che capiscono l'italiano elementare). L'intelligenza artificiale deve ancora fare molta strada, è necessario studiare un bel po', soprattutto per chi la vuole usare, ma già esiste: non è una questione di androidi antropomorfi che portano tartine alle feste in giardino, ma qualcosa che può far bene al nostro modo di lavorare e aumentare le possibilità di riuscire nelle soluzioni, però bisogna apprendere e capire, altrimenti si finisce in una selva oscura che non porta al paradiso, forse a veder le stelle, però quelle del dolore che provoca un fallimento costoso oppure la rovina inarrestabile dell'arretratezza (tecnologica e mentale).

NO LEGGENDE, NO FAVOLE, CONCRETEZZA

Devo per forza partire con una seconda premessa e demolire due miti. Userò parecchi termini in inglese, non per fare lo sgargiante (non ho le competenze di lingua sufficienti), non per creare oligarchie culturali (sarebbe limitato all'Italia e a qualche paese di scarse risorse) ma perché questo ambiente culturale si sta sviluppando in un'area scientifica che per capirsi necessita di una lingua comune, quindi bisogna abituarsi a guardare fuori per non restare indietro

(tra l'altro, se doveste partire con una crociata a protezione dell'italiano liberatemi da 'sta *col* – scritto *call* – che ormai identifica qualsiasi contatto umano dalle telefonate ai comitati e dalle riunioni ai *gossip* compulsivi). Per ora, è ancora fuori della portata dei più diffusi sistemi di intelligenza artificiale, fare una semplice associazione linguistico-visuale come quella di guardare come vi siete vestiti ed esprimere, con un linguaggio comprensibile e ordinario, un pensiero collegato alla situazione: arrivate con un'auto diversa dal solito, un collega vi chiederebbe "È nuova?", un'intelligenza artificiale molto avanzata, oggi, direbbe "Hai un'auto diversa dal solito: si tratta di un nuovo acquisto? Di un noleggio? Del prestito di un amico?" e, se nel vostro passato ci fosse qualche problema con la giustizia, aggiungerebbe "Hai commesso un furto?".

I sistemi di intelligenza artificiale funzionanti, in genere, fanno una sola cosa e cercano di farla al meglio, e rientrano nella *Narrow AI* (intelligenza artificiale stretta) che viaggia serena e felice (almeno lei) su binari operativi e funzionali che vengono pre-stabiliti. L'altra, quella più futuribile e vicina alla fantascienza è *General AI* (per intenderci: quella che farà dei nostri ambienti di vita delle piccole *Stark Tower* o ci permetterà di incontrare amici come Robin "Andrew" Williams – per chi schiva un certo cinema diciamo come imbattersi in una concreta umanizzazione di *Michelle* dei Beatles o l'Al- ➤





meno tu nell'universo di Mia Martini).

Il secondo mito da piallare, sotterrare e poi passarci sopra con uno spesso strato di asfalto, è che il *multitasking* umano non esiste; per noi bipedi senzienti al massimo si può parlare di *task switching*, cioè possiamo diventare molto bravi a eseguire più cose in parallelo ma non in reale contemporaneità dei processi, ma attraverso rapidi e continui cambiamenti di attenzione, dedicati a ciascuna attività fino al compimento di tutte (togliete di mezzo: inserire la marcia giusta mentre si parla al telefono o afferrare la tazza di tè verde mentre siete in video riunione, sono riflessi, educazioni, ammaestramenti, non c'entrano). L'intelligenza artificiale invece può fare molte cose in parallelo, davvero e velocemente.

MA QUALI OPERAZIONI POSSONO ESSERE AUTOMATIZZATE?

Attualmente è possibile usare l'intelligenza artificiale:

- per l'applicazione e l'attuazione di processi e procedure, anche dove richiedono scelte, velocizzando le decisioni o aiutando le persone a vagliare e risolvere le questioni;
- nella gestione delle informazioni e delle conoscenze, soprattutto quando servono per fornire risposte o cercare soluzioni;
- nei contesti di collaborazione interna ed esterna delle organizzazioni;
- quando è necessario scegliere tra diversi candidati per un lavoro, una carica, o un appalto;
- per la gestione dei clienti e delle loro richieste.

Sono solo esempi, il catalogo è molto più ampio.

E QUALI STRUMENTI ESISTENTI SONO REALMENTE EFFICACI?

Esistono sul mercato (tra il banco del Carpione del Garda e quello col Bitto d'alpeggio):

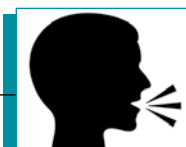
- Soluzioni di NLP (*Natural Language Processing*) che permettono la classificazione automatica dei documenti, l'estrazione delle informazioni importanti, nonché la

creazione di sommari e sunti per l'indicizzazione e la ricerca facilitata dei contenuti.

- Programmi di BI (Business Intelligence) capaci di raccogliere enormi quantità di dati sia palesi sia nascosti (esistono i *dark data*: informazioni inserite in e-mail, *newsletter* ricevute e mai lette, siti internet piantati nei preferiti e raramente frequentati) per restituire analisi testuali e grafiche legate a un tema giuridico, una condizione gestionale o per la conduzione finanziaria aziendale.
- Strumenti di *Speech to text* che trascrivono in tempo reale il parlato di conversazioni e riunioni; volendo esagerare possono essere associati *software* di *Sentiment Analysis* che interpretano caratteristiche di voce e tratti facciali dei partecipanti (sempre che tengano la camera accesa, non s'inquadrino la fronte o tengano le luci d'ambiente al di sopra del soffuso da appuntamento galante).

Poi ci sono *Machine Learning*, *Chatbot*, *Web Scraping*, *Ranking*, *Churn Analysis* ma è meglio affrontare le questioni con calma, prima è più intelligente convincersi che è tempo di studiare; perché, secondo le analisi emesse da McKinsey, consulente del governo corrente per il fondo Next Generation; Amcham, in pratica la camera di commercio statunitense, che non è meglio della nostra ma è più vicina alla realtà – dell'intelligenza artificiale, preciso per non scatenare gli indignati; Microsoft, Accenture e PwC (che non fanno solo pettegolezzo o costruzione di torri al Portello – City Life non mi è ancora entrato in simpatia), le organizzazioni che non impareranno e non inizieranno a utilizzare l'intelligenza artificiale perderanno, nei prossimi cinque anni, tra il 40 e il 60% di produttività e il 38% in redditività. L'alternativa è "*Wake Me Up When September Ends*" stando "*come d'autunno sugli alberi le foglie*".





SENZA FILTRO

Rubrica impertinente di **PENSIERI IRRIVERENTI**

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA, le sviste, gli abbagli e la sindrome di Fonzie

«**M**aledizione, siamo circondati.» Qualcuno starà pensando ad una storia di indiani e cowboy. Magari a quella del Generale Custer e della famosa battaglia sul Little Bighorn River, tra il reggimento dell'esercito statunitense e gli indiani delle tribù dei Cheyenne e dei Sioux.

Eh no cari amici, avete sbagliato.

Mi riferisco al mio lavoro, a quello dei Consulenti del Lavoro accerchiati da norme mal formulate e frettolosamente emanate, da circolari varie scritte anche peggio, da sentenze incomprensibili pronunciate da giudici pieni di sé e armati di pericolosa discrezionalità e fantasia.

Non bastasse tutto questo ci si mettono pure le parti sociali sottoscrivendo accordi collettivi alla ricerca, spesso, di qualcosa di sempre più originale e distintivo.

Pensavo davvero di averle viste tutte ma quando il mese scorso ho dovuto gestire la disciplina dell'Una Tantum prevista dall'Accordo di rinnovo, firmato il 10 dicembre 2019, del Ccnl per il personale Uneba)¹, mi son dovuto ricredere.

Una regolamentazione di certo originale, ma che lascia perplessi soprattutto per alcuni evidenti aspetti di illogicità e di iniquità, a cui ha tentato di mettere una pezza - senza però riuscirci - una specie di interpretazione autentica fornitaci a mezzo FAQ dallo stesso Uneba.

Ma procediamo con ordine.

Si diceva del contratto collettivo nazionale fir-

mato da Uneba (*Unione nazionale enti di beneficenza e assistenza*) associazione di categoria del settore sociosanitario, assistenziale ed educativo che associa quasi un migliaio di enti *no profit*. A cui vanno aggiunte le realtà dove il contratto viene applicato di propria sponte.

Va fatta una premessa e precisamente che il Ccnl ha decorrenza dal 01 gennaio 2017 al 31 dicembre 2019.

I nuovi minimi retributivi mensili conglobati nazionali individuati nell'accordo andranno però in vigore solo nel 2020, secondo due decorrenze, la prima dall'1.1.2020 e la seconda dall'1.12.2020. Giusto che sia così dato che l'accordo è stato sottoscritto solo a fine 2019.

E come avviene di norma quando il rinnovo contrattuale interviene a contratto già scaduto vi è anche una parte dedicata alla *Una-tantum* che così recita:

Al personale in forza all'1.2.2021 che abbia superato il periodo di prova, verrà riconosciuta con la retribuzione del mese di febbraio 2021 una somma forfettaria omnicomprensiva a titolo di "una-tantum" secondo gli importi di cui alla seguente Tab. C.

Si tratta di importi - da 81,75 a 133,33 euro - da riproporzionare all'orario di lavoro stabilito con il singolo lavoratore e da corrispondere in un'unica *tranche*.

Ora, quando si parla di *Una tantum* siamo ►

1. Accordo sottoposto dalle oo.ss. alla consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori e successivamente confluito nel Ccnl firmato il 20 gennaio 2020.





abituati ad intenderla come una erogazione forfettaria a copertura del periodo in cui il Ccnl è rimasto in attesa di rinnovo. Proprio a tale scopo i nuovi accordi son soliti individuare gli aventi diritto, il periodo di riferimento (così da riproporzionare l'importo dovuto agli assunti in corso del periodo) e l'eventuale spettanza in funzione dell'orario di lavoro, *part-time* o *full-time*.

Ma così non è per questa tornata di rinnovo del Ccnl Uneba.

Leggendo l'accordo, infatti, non vi è alcuna traccia di queste indicazioni e questo ha suscitato parecchi dubbi negli operatori del settore che si son chiesti:

«L'importo va riproporzionato in base alla effettiva presenza del lavoratore ovvero in funzione del periodo 01.01.2017 / 31.12.2019?»

«L'importo va a tassazione separata?»

«L'importo è soggetto a TFR?»

Domande peraltro legittime visto che la disciplina di questa *Una tantum* è inserita specificatamente in un articolo dedicato all'individuazione dei nuovi minimi tabellari per un contratto collettivo le cui retribuzioni non venivano aggiornate dall'ottobre del 2013.

A queste domande abbiamo trovato risposta in una sorta di FAQ pubblicate il 17 febbraio 2020, con Prot. 02.2020.

La riportiamo paro paro perché è un piccolo capolavoro del genere *supercazzola*.

Domanda

L'importo dell'«Una-Tantum» copre per caso un periodo di carenza e quindi bisogna rapportare l'importo in base a quel periodo? Oppure va corrisposta sempre interamente?

Risposta

L'ultimo comma dell'art. 2 dispone «Le parti concordano che con la presente intesa hanno compiutamente assolto alla copertura economico-normativa per quanto dovuto a tutto il 31.12.2019».

Fermiamoci qui, alla conferma che si sta parlando di una somma a ristoro del man-

cato rinnovo nei tempi ordinari della parte economica. Infatti si legge che con questa intesa si è voluto assolvere alla ***copertura economico-normativa per quanto dovuto a tutto il 31.12.2019.***

E come si ristora chi per tre anni di vacanza contrattuale non ha visto il becco di un quattrino? Di norma o con la corresponsione degli arretrati o con un importo a *forfait*, la classica *Una tantum*.

Questo dice la storia della contrattazione collettiva, oltre che la logica, ma secondo gli estensori del parere il periodo dell'ultimo comma dell'art. 2 va letto in combinato disposto dell'art. 43 che dice

«...verrà riconosciuta con la retribuzione del mese di febbraio 2021 una somma forfettaria omnicomprensiva a titolo di una tantum...»

Pertanto, detta somma, va corrisposta indipendentemente dal periodo di anzianità ma con riferimento al rapporto di lavoro in essere ed in forza al 01.02.2021.

Ma come! Ho capito bene? ***Indipendentemente dal periodo di anzianità?*** A tutto lo stesso importo a prescindere da quanto tempo i lavoratori hanno lavorato durante quell'arco temporale di ben tre anni che l'accordo vorrebbe ristorare?

E non finisce certo qui. La nostra *Una-Tantum* non solo verrà pagata a ***febbraio 2021*** - ben 14 mesi dopo la scadenza del periodo in cui tale Ccnl è rimasto in attesa di rinnovo (ma perché?) - ma addirittura verrà pagata ai soli lavoratori con un ***rapporto di lavoro in essere ed in forza al 01.02.2021.***

Questo il corollario che si ricava:

- chi ha lavorato nel triennio 2017/2019 e ha cessato il rapporto qualche giorno prima del 31 gennaio 2021, non avrà diritto ad un bel nulla. Con tanti saluti alla volontà di riconoscere copertura ***economico-normativa a tutto il 31.12.2019;***

- chi è stato assunto dal 1° gennaio 2020 e nei successivi 13 mesi, se in forza a febbraio 2021, si porterà a casa l'*Una-Tantum* pur ➤





non avendo lavorato nemmeno un giorno nel triennio a cui l'intesa sostiene di voler dare copertura economica;

- l'*Una-Tantum* se spetta, spetta per intero. Non va riproporzionata in alcun modo rispetto all'attività svolta nel triennio 2017/2019. Ciò significa che anche ad un lavoratore di livello 4/S assunto addirittura il 31 gennaio 2021 che, per *enne* motivi non ha pattuito un periodo di prova, spettano 100 euro tondi tondi.

Ora, sia ben chiaro, i firmatari dei Ccnl sono liberi di gestire gli aspetti economici, arretrati compresi, come meglio credono. Gli unici soggetti a cui devono dar conto rimangono i lavoratori verso i quali hanno quantomeno l'obbligo morale di spiegare il perché di determinate scelte.

Detto ciò, la mia modesta impressione è che si sia trattato di un rifiuto, di una dimenticanza. E questo perché la lettura "*autentica*" data dalla circolare Uneba non mi convince affatto.

Del resto, i casi sono due.

La prima ipotesi è che quanto precisato corrisponde realmente alla volontà di entrambe le parti firmatarie l'accordo. Se così fosse temo proprio che le oo.ss. dei lavoratori (che non ci risulta abbiano mai smentito la lettura proposta da Uneba) possano avere qualche difficoltà a dar conto ai lavoratori, rimasti per tre anni senza aumenti di stipendio, del perché hanno approvato una disciplina che - nonostante il dichiarato intento di *assolvere alla copertura economico-normativa per quanto do-*

vuto a tutto il 31.12.2019 - di fatto non riconosce a costoro nulla di più di quanto spetterà ad un lavoratore assunto dal 2020. Una norma che addirittura non prevede alcun *indennizzo* qualora gli stessi venissero licenziati entro la fine di gennaio 2021. Davvero uno strano concetto di equità sostanziale nella tutela economica dei lavoratori.

Oppure, ipotesi che personalmente ritengo più verosimile, la norma è stata scritta un po' di fretta, dimenticandosene un pezzo importante ovvero la parte che avrebbe permesso il riproporzionamento degli importi individuati a titolo di *Una tantum* in relazione alla prestazione lavorativa svolta durante il periodo triennale di vacanza contrattuale.

Ora, io capisco bene che a riconoscere di aver scritto male una norma, specie quando si tratta di un contratto collettivo, non si fa bella figura ma a volte bisogna avere anche la capacità di capire quando la pezza è peggiore del buco.

Chiedere scusa non è poi una cosa così psicologicamente devastante. Al contrario ammettere i propri errori è un comportamento proprio delle persone serie così come il chiedere scusa palesa educazione e grande intelligenza. Ve lo ricordate il mitico Fonzie, il personaggio della famosa serie tv Happy Days, che interpretava la figura del bello-bullo che doveva sempre essere il migliore in tutto e aveva, proprio questo, il problema di non riuscire ad emettere i suoni delle due paroline "ho sbagliato"?

Ebbene, tenetevi forte. Una volta ce l'ha fatta pure lui. E se ci è riuscito lui ...



{UNA PROPOSTA AL MESE

La conoscibilità dei contratti collettivi di lavoro nel settore privato: UNA PROPOSTA

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

(R. Zero, “il coraggio delle idee”)

Nella pratica professionale, il riferimento al contratto collettivo applicabile al cliente è un’importante “fonte” di riferimento. Le conseguenze del mancato rispetto dei contratti collettivi e dei minimi retributivi possono infatti essere molto significative, sia sotto il profilo del contenzioso col lavoratore sia nel rapporto con gli Enti. In questa seconda ipotesi l’elenco potrebbe essere, come ben noto, molto lungo e sostanzioso: solo per citare i principali, si va dal minimale contributivo *ex art. 1, co. 1 del D.l. n. 338/89* all’accessibilità ai benefici in materia di lavoro *ex art. 1, co. 1175, della L. n. 296/2006*, fino ad arrivare al potere di diffida accertativa e al potere dispositivo ispettivo di cui all’art. 14 del D.lgs. n. 124/2004 recentemente “potenziato” dall’art. 12/bis del D.l. n. 76/2020.

Nella pratica professionale, tuttavia, capita di scoprire l’esistenza di contratti collettivi, specialmente locali, o di accordi che prevedono obblighi e/o trattamenti retributivi, che non sono facilmente reperibili. A molti colleghi sarà capitato di trovarsi nella difficoltà descritta: il caso si presenta più facilmente quando si segue un cliente che ha dipendenti in una zona o in un settore di cui ci si occupa per la prima volta. Tale problematica si manifesta normalmente in due occasioni: la prima alla costituzione del rapporto di lavoro, stante l’obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro¹, la seconda nel momento in cui si apre un

contenzioso col dipendente, o *ex dipendente*, oppure in occasione di una verifica ispettiva, anche in forza dei precetti sopra richiamati. Sappiamo per esperienza che la seconda occasione è quella che normalmente genera maggiori complicazioni.

Aggiungiamo inoltre le modalità di redazione e diffusione di tali documenti che, essendo sostanzialmente lasciate alle parti sottoscriventi, non di rado generano interpretazioni o magari anche contestazioni su questa o quella parola.

La necessità, ed opportunità non solo di seguire i principi normativi anzidetti, ma anche di eseguire il contratto secondo i principi generali di buona fede (art. 1375 c.c.) e correttezza (art. 1175 c.c.) si scontra con la difficoltà materiale di conoscere le fonti istitutive delle norme da applicare al contratto di lavoro.

Vorremo pertanto porre il problema della **redazione** e **pubblicità** di detti documenti. Diciamo subito che la questione investe solo i contratti applicabili ai rapporti di lavoro privati; come è noto, per i contratti e accordi collettivi nazionali del settore pubblico vige infatti l’obbligo di pubblicazione². Non ci soffermiamo sui Ccnl validi “*erga omnes*”³, pubblici ma di scarso interesse pratico.

Per quanto riguarda i contratti del settore privato, invece, non sempre è possibile, o facile, trovare un riferimento. Le banche dati in commercio non garantiscono completezza: non potremo certo obiettare ad una questione che “il mio fornitore (di dati) mi ha detto che”. In ➤

1. Ai sensi del D.lgs. 26 maggio 1997 n. 152.
2. Previsto dal D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 art. 47, comma 8.
3. Sono quelli recepiti ai sensi della L. 14 luglio

1959 n. 741, conosciuta come legge Vigorelli (dal nome dell’allora ministro del lavoro proponente). Il sistema del recepimento, com’è noto, è stato bloccato dalla Corte Costituzionale.





somma, non vi sono fonti certe da cui attingere. Anche il materiale⁴ proveniente dai «sistemi» di relazioni industriali è talmente copioso e poco strutturato, anzi spesso frastagliato e spezzettato oltre ogni limite del comprensibile, che risulta davvero arduo conoscere tutto o fare tutto a puntino, anche con il massimo della solerzia e buona fede. Senza contare che il c.d. «sistema delle relazioni» (dove spesso le incertezze vengono sanate da accordi aziendali) investe solo una parte del tessuto economico, perchè la maggior parte delle PMI ne sono sostanzialmente estranee. Ancor più difficile, in taluni casi, stabilire la cogenza dell'accordo raggiunto; pensiamo alle «ipotesi di accordo» e simili ed alle procedure di convalida in uso. O ancora, pensiamo a clausole antichissime di qualche accordo locale che sono dimenticate, fintantoché qualcuno non le rispolvera con un'azione di archeologia contrattuale, giusto per sollevare un po' di contenzioso strumentale.

L'argomento sta assumendo una rilevanza crescente per la numerosità e tipologia di norme che fanno riferimento all'obbligo di applicazione dei contratti collettivi e dei minimi retributivi, ma anche per la proliferazione dei contratti stessi. Tale crescita evidenzia uno squilibrio sempre maggiore fra la libertà sindacale, connessa alla nota mancata attuazione dell'articolo 39 della Costituzione, da un lato, e l'insieme dei doveri in capo al datore di lavoro dall'altro lato.

Per questo ci sentiamo di avanzare una proposta, in fondo semplice: un provvedimento di legge che stabilisca la non obbligatorietà di tali contratti o accordi (anche territoriali o intersettoriali) nei confronti dei datori di lavoro fino alla pubblicazione del documento di cui si tratta in un'apposita banca dati pubblica, gratuita e disponibile su Internet gestita dal Ministero del lavoro.

Il sistema consentirebbe anche di identificare con esattezza le parti stipulanti, elemento non trascurabile nella valutazione dell'obbligatorietà, o meno, del contratto collettivo. Non ci spingiamo a richieste che potrebbero suonare quasi provocatorie, ma che saremo tentati di inserire in questa riflessione (anzi,

noi ce le mettiamo):

- un minimo di modalità redazionali di accordi e contratti collettivi;
- la pubblicazione del testo vigente coordinato, che è quello e non altri, e non «accordi patchwork» fatti di riferimenti sparuti a questo o quell'articolo (su questo, peraltro, il Legislatore ci sembra cattivo maestro);
- la possibilità di interpello, attraverso il Ministero che coinvolga le parti sottoscriventi, dell'interpretazione autentica di alcune clausole contrattuali (questo, lo sappiamo è altamente provocatorio, perché certe clausole - i nostri amici delle parti sociali ce lo dicono sinceramente - sono scritte *volutamente* in modo ambiguo cosicché poi ognuno se le possa tirare dalla parte che vuole; però il sistema ci sembra da Paese del terzo mondo); magari, perché no, anche avere la possibilità da subito di capire quali norme per il Ministero risiedano nella parte c.d. obbligatoria e quali in quella economico-normativa.

Le modalità di funzionamento di tale banca dati potrebbero essere demandate ad un decreto ministeriale.

L'argomento è contiguo alla delicata e complessa questione dell'accertamento ufficiale della rappresentatività delle parti stipulanti, ma questo non è oggetto della presente proposta (però potrebbe essere un interessante risvolto a seguire).

Questa soluzione garantirebbe certezza nei rapporti giuridici, sia fra datore di lavoro e dipendente che fra professionista e cliente, per non parlare dei rapporti con gli Enti e gli organismi di vigilanza.

Ci hanno insegnato che la fonte giuridica e la sua determinazione con esattezza è un principio di diritto e di civiltà irrinunciabile. La contrattazione collettiva è una fonte importante. Con questa proposta noi ... vorremmo solo tirare le conseguenze logiche delle due affermazioni precedenti.

Tutto quanto sopra, naturalmente, nella situazione attuale, sempre agognando il superamento della pletora di contratti attuali verso una razionalizzazione complessiva della contrattazione ed una maggiore omogeneità delle condizioni di lavoro.

4. Se sia classificabile come «giuridico» o meno è valutazione rilevante soprattutto a fini processuali; per questo non entriamo nel merito in questa sede.



ARGOMENTO

Licenziamento per giusta causa ex art. 2119 c.c., motivazione e presupposti

Da una videoregistrazione effettuata presso un ufficio comunale si evinceva che il funzionario amministrativo addetto aveva ricevuto, in diverse occasioni, cinque euro dai cittadini che presentavano pratiche per ottenere certificati che, invece, erano gratuiti.

Ne è seguito il licenziamento del funzionario, per giusta causa ex art. 2119 codice civile.

Sia in primo grado che in Appello viene confermato il provvedimento datoriale; ricorre in Cassazione il funzionario.

La Suprema Corte ribadisce che il licenziamento, nel caso di specie, è stato irrogato per violazioni intenzionali di obblighi di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al codice disciplinare previsto dalla contrattazione collettiva, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, atteso che la scala valoriale formulata dalle parti sociali costituisce uno dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell'articolo 2119 codice civile.

Dopo essere stata provata la materialità della condotta, la Corte ha ritenuto infondati gli elementi difensivi dedotti a sostegno della asserita illegittimità del recesso, ha escluso la buona fede e ha considerato l'intenzionalità della condotta tenuta, la rilevanza della violazione dell'obbligo nei confronti del datore di lavoro di non ricevere

regali/denaro in ragione dell'assolvimento di compiti d'ufficio nonché di obblighi nei confronti di terzi, il tutto in rapporto alle specifiche responsabilità connesse alla particolare posizione del dipendente.

La condotta tenuta dal lavoratore ha quindi gravemente violato i principi di imparzialità, indipendenza e buon andamento della cosa pubblica, andando a ledere gravemente l'immagine dell'amministrazione di appartenenza e determinando una irreparabile lesione del rapporto di fiducia con il datore di lavoro pubblico in modo tale da non consentire la prosecuzione del rapporto.

Il datore di lavoro ha correttamente valutato gli aspetti concreti del fatto, in relazione al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, al documento eventualmente arrecato, alla portata soggettiva dei fatti stessi ed alla circostanza del loro verificarsi, ai motivi ed all'intensità dell'elemento intenzionale o di quello colposo.

La sanzione disciplinare è strettamente correlata al potere direttivo del datore di lavoro, inteso come potere di conformazione della prestazione alle esigenze organizzative dell'impresa o dell'ente, potere che comprende in sé quello di reagire alle condotte del lavoratore che integrano inadempimento contrattuale.

Il ricorso del lavoratore è respinto.

Cass., sez. Lavoro,
12 febbraio 2021, n. 3659

AUTORE
STEFANO GUGLIELMI
Consulente del Lavoro in Milano



ARGOMENTO

Trasferimento e assistenza di un familiare

Con questa sentenza la Corte di Cassazione ha sancito il diritto, per il lavoratore che assiste un familiare affetto da grave depressione, di ottenere il risarcimento del danno non patrimoniale a fronte del rifiuto, da parte dell'azienda, di assegnazione a una sede aziendale più vicina a casa. La sentenza muove dal caso di un lavoratore che, per dedicare maggior tempo all'assistenza della moglie affetta da una certificata depressione endoreattiva grave, aveva chiesto alla Direzione aziendale di essere trasferito presso una sede più vicina a casa. In risposta, l'azienda aveva provveduto al suo trasferimento, ma ad una sede ubicata a due ore e mezzo di distanza dal nucleo familiare, quindi il lavoratore si è visto costretto a percorrere una distanza assai maggiore rispetto a quella percorsa per recarsi nella sede cui era assegnato prima di chiedere il cambio, con grave pregiudizio per la salute psico-fisica e l'impossibilità di assistere adeguatamente la propria moglie, richiedente il supporto assistenziale del marito, oltre che quello farmacologico, come risultava dalla documentazione prodotta. Il lavoratore chiedeva quindi il riconoscimento di un danno biologico e di un danno non patrimoniale, a fronte del quale la Corte di Ap-

pello aveva riconosciuto un risarcimento per il solo danno non patrimoniale.

La società proponeva un ricorso basato sull'inscindibilità del riconosciuto danno non patrimoniale rispetto al danno biologico negato e sull'assenza di elementi probatori atti a dimostrare il danno liquidato. La Corte chiarisce che i danni non patrimoniali (biologico, morale ed esistenziale) debbano sì essere liquidati unitamente, ma che sono fattispecie diverse, da valutare separatamente. Nello specifico, la Corte ha confermato il diritto al riconoscimento del danno non patrimoniale in quanto, nel caso in questione, sussistevano specifici elementi probatori riferiti ai danni non patrimoniali conseguiti dalla mancata assegnazione presso la sede richiesta dal lavoratore, avendo evidenziato che:

- il ricorrente impiegava più di due ore e mezza per raggiungere il posto di lavoro ed altrettante per tornare;
- il ricorrente si trovava nell'impossibilità di assistere adeguatamente la propria moglie;
- la moglie del ricorrente necessitava di assistenza continuativa a causa della gravità della patologia da lei sofferta.

Alla luce delle suesposte argomentazioni, il ricorso, deve, quindi, essere respinto.

Cass., sez. Lavoro,
18 gennaio 2021, n. 703

AUTORE
LUCIANA MARI
Consulente del Lavoro in Milano

ARGOMENTO

È responsabile il padrone del negozio del danno o fatto illecito causato non solo dal dipendente, ma anche da chi ha agito per suo incarico

Il caso in analisi vede contrapposti una società proprietaria di una profumeria, davanti alla quale un pedone scivolava e cadeva malamente a causa dell'acqua saponata che era stata sparsa sul marciapiede antistante. In un primo grado, la Corte aveva giudicato il fatto in esame non attribuibile alla profumeria, in quanto non era stato prova-

to che la persona che aveva gettato l'acqua saponata sul marciapiede avesse un rapporto di subordinazione con la profumeria. Ricorre in giudizio il pedone ed il giudice di secondo grado, ribaltando la decisione precedente, riconosce al pedone un risarcimento di danno fisico oltre che al risarcimento delle spese giudiziarie.

Cass., sez. Civ.,
21 gennaio 2021, n. 1107

AUTORE
ELENA PELLEGATTA
Consulente del Lavoro in Milano





La profumeria ricorreva in Cassazione adducendo, *in primis*, l'errata interpretazione dell'art. 2049 c.c., che stabilisce che i padroni ed i committenti sono responsabili per i danni arrecati dal fatto illecito dei loro domestici e commessi nell'esercizio delle incombenze a cui sono adibiti.

In secundo, la profumeria lamenta l'omessa valutazione di un fatto storico decisivo risultante dagli atti di causa *ex art.* 360 c.p.c., n. 5: riferisce il citato articolo che le sentenze pronunziate in grado d'appello o in unico grado possono essere impugnate con ricorso in Cassazione per omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti.

Gli Ermellini giudicano il primo motivo di impugnazione inammissibile, perché come ribadito dalla recente e preponderante giurisprudenza, il preponente è tenuto a rispondere dei fatti illeciti commessi non solo dai propri dipendenti, ma anche da tutte le persone che hanno agito su suo incarico o per suo conto.

L'art. 2049 c.c. non richiede affatto, quale presupposto, l'esistenza un rapporto di lavoro subordinato, pertanto la responsabilità del padrone o del committente per fatto del commesso sussiste anche quando, come

nel caso di specie, non sia stato individuato l'autore materiale del danno, ma sia comunque certo che questi sia un incaricato o preposto di quello, come comprovato dalle prove testimoniali espletate.

Anche il secondo motivo di impugnazione è ritenuto inammissibile, perché si fonda sulla valutazione delle risultanze delle prove, ed il giudizio sull'attendibilità dei testi. Il giudice di merito è libero di attingere il proprio convincimento da quelle prove che ritenga più attendibili; tale attività selettiva si estende all'effettiva idoneità del teste a riferire la verità, in quanto determinante a fornire il convincimento sull'efficacia dimostrativa della fonte-mezzo di prova, ed alla rilevanza del contenuto della deposizione ai fini dell'accertamento della verità processuale.

Nello specifico, infatti, le testimonianze non sarebbero rilevanti, sia perché, non avendo assistito all'incidente, le dichiaranti non erano in grado di riferire della sua dinamica, sia perché le notizie riportate circa le abitudini della gestione della profumeria e sui giorni in cui abitualmente venivano effettuate le pulizie non consentirebbero di escludere che le pulizie fossero state fatte proprio e/o anche il giorno dell'incidente.

ARGOMENTO

Reato di truffa aggravata ai danni dello Stato si consuma all'atto della riscossione e non quando, per effetto della frode, viene illegittimamente a maturazione il diritto alla riscossione

Il Tribunale di Pistoia aveva condannato alcuni dipendenti pubblici per reato di truffa aggravata in quanto ritenuti responsabili per una serie di episodi di allontanamento ingiustificati e reiterati dal luogo di lavoro, della durata di pochi minuti ciascuno, per essersi recati al bar durante la c.d. "pausa caffè".

La Corte di Appello di Firenze aveva dichiarato nulla l'impugnazione della sentenza confermando quanto pronunciato dal Tri-

bunale di Pistoia, in virtù del fatto che gli episodi si riferivano a condotte reiterate che, pertanto, potevano definirsi abituali ed in parziale riforma della sentenza di primo grado, aveva assolto diversi imputati dal reato loro ascritto ed ha rideterminato la pena per il reato di truffa aggravata, con le già riconosciute circostanze attenuanti generiche.

Gli imputati proponevano ricorso per Cassazione contestando, tra l'altro, che:

Cass., sez. Lavoro,
30 dicembre 2020, n. 37913

AUTORE
PATRIZIA MASI
Consulente del Lavoro in Milano





- gli episodi di allontanamento considerati dai giudici “truffa continuata”, non potevano essere ritenuti tali perché era prassi comune allontanarsi per pochi minuti dall’ufficio, previ premissi concessi oralmente da parte del dirigente d’ufficio, senza provvedere alla timbratura, evidenziando, di fatto, l’assenza di dolo (ben 49 su 54 dipendenti della Prefettura erano stati indagati);
- la mancanza della genuinità dei fotogrammi acquisiti dalla Corte di Appello non rispettava l’art. 360 c.p.p. in quanto i filmati ed i *frame* non si limitavano a riportare le immagini dei soggetti interessati, ma indicavano anche data e ora delle riprese rappresentando un’evidente manipolazione e non potendosi perciò ritenere una mera copiatura;
- i singoli episodi considerati fatto di reato sono stati riuniti dai giudici nel vincolo della continuazione e considerati nella

loro totalità quantificando il danno patrimoniale arrecato alla P.A.

La Corte di Cassazione analizza il ricorso e valuta lo stesso “fondato” in quanto in merito agli episodi di allontanamento riconosce la contraddittorietà della sentenza che da un lato considera gli stessi, come singole ipotesi di reato, dall’altro quantifica il danno patrimoniale nella sua totalità e considera l’importo calcolandolo come media mensile anziché come importo attribuito al singolo allontanamento. Di qui l’applicazione dell’art. 131 *bis* c.p. che prevede l’esclusione della punibilità per particolare tenuità del fatto.

Altresì, riconosce la violazione di legge in base agli artt. 189 e 234 del c.p. relativamente all’acquisizione dei CD contenenti filmati e fotogrammi estratti dalle videoriprese.

La sentenza viene però annullata per sopravvenuta prescrizione dei reati.

ARGOMENTO

Quando si corre il rischio di decadenza dai benefici contributivi concessi per il contratto di apprendistato

Con la presente sentenza la Corte di Cassazione afferma che la decadenza dai benefici contributivi legati al contratto di apprendistato si verifica “*solo nel caso in cui, sulla base della concreta vicenda, l’inadempimento abbia un’obiettiva rilevanza, concretizzandosi nella totale mancanza di formazione, teorica e pratica, ovvero in una attività formativa carente o inadeguata rispetto agli obiettivi indicati nel progetto di formazione e quindi trasfusi nel contratto; ed in questa seconda ipotesi il giudice deve quindi valutare in base ai principi la gravità dell’inadempimento, giungendo a dichiarare la decadenza dalle agevolazioni in discorso in tutti i casi di inosservanza degli obblighi di formazione di non scarsa importanza*”.

In altre parole il giudice del merito, in fase di contenzioso, come nel caso di specie,

dove era stata disconosciuta l’agevolazione contributiva per mancanza della formazione esterna addebitabile alla lavoratrice apprendista, deve verificare che la mancata formazione richiesta per questo tipo di contratto sia di entità tale da pregiudicare la funzione del contratto stesso, che è proprio quella di permettere al lavoratore di acquisire una professionalità anche attraverso lo strumento della formazione, articolata in formazione interna ed esterna così come definita dalla normativa in materia. Non solo, in un’eventuale fase dibattimentale, deve anche essere accertato che la mancata formazione sia imputabile esclusivamente al datore di lavoro, in quanto se addebitabile unicamente al lavoratore ciò non può legittimamente determinare la perdita dei benefici contributivi riconosciuti all’azienda.

Cass., sez. Lavoro,
25 gennaio 2021, n. 1510

AUTORE
CLARISSA MURATORI
Consulente del Lavoro in Milano





ARGOMENTO

La sola cessazione dell'attività lavorativa del dipendente non è sufficiente a fornire la prova del licenziamento orale

Il Tribunale di Cosenza, partendo dall'assunto che non erano state indicate le ore lavorate, aveva dichiarato la nullità della richiesta di differenze retributive connesse al rapporto di lavoro.

Il Giudice aveva anche ritenuto inammissibile la domanda di accertamento dell'illegittimità del licenziamento perché non si era impugnato il licenziamento intimato nel novembre 2007.

La Corte di Appello di Catanzaro, non condividendo la decisione del Giudice e ritenendo provata la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato *full time* anziché *part time*, accoglieva parzialmente l'appello del lavoratore e condannava il datore di lavoro a pagare al lavoratore la somma richiesta nonché a versare i contributi previdenziali ed assistenziali. In riferimento all'impugnativa del licenziamento orale, avvenuto a detta del lavoratore nel marzo 2007, la Corte osservava che il lavoratore era contraddetto dalla prova documentale del recesso datoriale intimato con missiva del novembre 2007 e non impugnata dal lavoratore stesso. Peraltro, il lavoratore non aveva fornito la prova che il recesso era avvenuto in epoca precedente al novembre 2007.

La Suprema Corte, nel valutare il ricorso

del datore di lavoro, in riferimento agli oneri probatori gravanti sulle parti in tema di licenziamento orale, conferma i precedenti orientamenti. La mera cessazione definitiva nell'esecuzione delle prestazioni derivanti dal rapporto di lavoro non è di per sé sola idonea a fornire la prova del licenziamento, trattandosi di circostanza di fatto di significato polivalente, in quanto può costituire l'effetto sia di un licenziamento, sia di dimissioni, sia di una risoluzione consensuale. Nel caso di specie il datore di lavoro aveva provato di avere intimato il licenziamento con missiva del novembre 2007 e aveva negato l'esistenza di una precedente cessazione del rapporto di lavoro.

Chiarisce la Suprema Corte che l'onere probatorio del convenuto, in ordine alle eccezioni da lui proposte, sorge in concreto solo quando l'attore abbia a sua volta fornito la prova dei fatti posti a fondamento della domanda, sicché l'insufficienza o anche la mancanza della prova sulle circostanze dedotte dal convenuto a confutazione dell'avversa pretesa non vale a dispensare la controparte dall'onere di dimostrare adeguatamente la fondatezza nel merito della pretesa stessa.

Il ricorso è rigettato.

Cass., sez. Lavoro,
8 gennaio 2021, n. 149

AUTORE
ANGELA LAVAZZA
Consulente del Lavoro in Milano