

Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA **N. 3**

IL RITORNO DI OPZIONE DONNA: novità e punti di attenzione dell'accesso pensionistico per le lavoratrici nel 2022

DI ANTONELLO ORLANDO PAG. 4



■ DOTTRINA

◆ **Giù le mani dalle compensazioni !!!!**

DI MANUELA BALTOLU PAG. 7

◆ **Omissioni involontarie di denunce Inps, sempre sanzioni al minimo** DI MAURO PARISI PAG. 10

◆ **L'operatore economico può partecipare alla gara se prima di presentare l'offerta ha chiesto la rateizzazione del**

debito DI PAOLO PALMACCIO PAG. 12

◆ **Sussistenza rapporto di lavoro subordinato-Insolvenza del datore di lavoro e corresponsione del Tfr** DI SABRINA PAGANI PAG. 14

◆ **Sfruttamento del lavoro: il sequestro preventivo dell'azienda solo se ci sono concreti elementi di prova del reato** DI POTITO DI NUNZIO E LAURA DI NUNZIO PAG. 16

◆ **Competenze professionali nell'era della transizione digitale** DI ANTONELLA ROSATI PAG. 19

◆ **Analisi del fenomeno dello straining** DI LUCA DI SEVO PAG. 23

◆ **Disparità di genere: quello che le donne non dicono** DI ROBERTA SIMONE PAG. 24

■ **IL DIRITTO DEL LAVORO INTERNAZIONALE (PARTE 1)** DI LUIGI DEGAN PAG. 27

■ RUBRICHE

◆ **IL PUNTO** PAG. 2

◆ **HR&ORGANIZZAZIONE**
Tecnostress al lavoro: dall'utilizzo dei social network allo smart working
DI BARBARA GARBELLI PAG. 29

◆ **HR&ORGANIZZAZIONE**
Intelligenza artificiale: gli emarginati digitali
DI ANDREA MERATI PAG. 35

◆ **SENZA FILTRO**
Comunicazione e liberazione (ovvero: tutti i mali del D.M. n. 205/2021)
DI ANDREA ASNAGHI PAG. 37

◆ **UNA PROPOSTA AL MESE**
Doppia prestazione lavorativa e superamento dei limiti in materia di orario di lavoro
DI ALBERTO BORELLA PAG. 43

■ SENTENZE

◆ **Patto di prova: requisito di specificità e rinvio alla contrattazione collettiva nel contratto di lavoro** DI ANDREA DI NINO PAG. 47

◆ **Mancato rispetto delle norme antinfortunistiche: quando si configura la responsabilità del datore di lavoro** DI CLARISSA MURATORI PAG. 48

◆ **Licenziamento per giustificato motivo oggettivo - Riduzione dei finanziamenti regionali del settore** DI STEFANO GUGLIELMI PAG. 49

◆ **Stress psico-fisico da superlavoro - È necessario dimostrare la correlazione tra la prestazione di lavoro svolta e la condizione di stress** DI ANGELA LAVAZZA PAG. 50



FESTIVAL DEL LAVORO: 13a edizione finalmente in presenza

Dal 23 al 25 giugno 2022 presso il Palazzo della cultura e dei congressi di Bologna si svolgerà la 13a edizione del Festival del Lavoro organizzato dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro e dalla sua Fondazione Studi.

Il titolo del Festival è "Transizioni – Lavoro, Economia e Società". L'accelerazione della **rivoluzione tecnologica** conseguente all'emergenza socio-sanitaria per la pandemia da Covid-19 ha portato l'Italia all'interno di una **transizione** verso un modello economico, produttivo e lavorativo il cui orizzonte è ancora tutto da definire. Una **trasformazione** destinata ad impattare sulla vita di tutti i lavoratori. Da chi si è trovato o si troverà nei prossimi mesi a transitare da un lavoro all'altro, oppure da uno stato di occupazione ad uno di inattività, a chi dovrà aggiornare le proprie competenze professionali. Di questo si discuterà durante le tre giornate del Festival bolognese.

Finalmente si ritorna in presenza. Ricordo che l'ultimo Festival in presenza è stato quello di Milano svoltosi nel 2019. Poi il blocco pandemico che ha visto la 11a e 12a edizione nella modalità on line.

Il link per iscriversi al festival è il seguente <https://www.festivaldellavoro.it/iscrizione/register.php> e ricordo che la partecipazione va prenotata perché le norme anti Covid-19 non prevedono un accesso libero ma programmato. Quindi invito tutti i colleghi che si recheranno a Bologna, magari anche solo per una giornata, di iscriversi subito.

Quest'anno c'è un'attenzione specifica ai giovani, chiamati a progettare in prima persona gli orizzonti verso i quali tendere. Il 2022 è l'Anno Europeo dei Giovani, iniziativa del Parlamento europeo e del Consiglio dell'Unione il cui coordinamento al livello nazionale è garantito dal Dipartimento per le Politiche Giovani e il Servizio Civile Universale della ►



Presidenza del Consiglio dei Ministri. «L'autonomia lavorativa è molto importante – ha affermato Marco De Giorgi, Capo Dipartimento, a margine dell'inaugurazione presso l'Auditorium Ara Pacis – Dobbiamo aiutare i giovani a riprendere i percorsi che hanno interrotto a causa della crisi pandemica, coinvolgen-

doli e favorendo percorsi di empowerment». Proprio per questo, il Festival del Lavoro vedrà percorsi tematici dedicati e appuntamenti di incontro e confronto per intercettare opportunità di formazione e ricerca di occupazione.

Tutte le informazioni sul Festival si trovano al link www.festivaldellavoro.it





IL RITORNO DI OPZIONE DONNA: novità e punti di attenzione dell'accesso pensionistico per le lavoratrici nel 2022

La Legge di bilancio del 2022 (L. n. 234/2021, art. 1, co. 94) ha ampliato i termini dell'accesso anticipato alla pensione detto "Opzione Donna", dando facoltà alle lavoratrici di accedere alla pensione per tutte coloro che maturino i requisiti anagrafici e contributivi entro la fine del 2021. Questo, dunque, il primo punto da sottolineare. La diffusione mediatica della c.d. "proroga" di Opzione Donna oltre il 2021, ha portato molti a ritenere che il requisito potrebbe essere maturato entro la fine del 2022, mentre la norma prevede esplicitamente che questo dovrà essere perfezionato entro il 31.12.2021. Ciò che potrà andare oltre lo scorso anno è invece la c.d. finestra, variabile fra 12 e 18 mesi, prima dell'accesso a pensione.

OPZIONE DONNA: IERI, OGGI E DOMANI

La sperimentazione di Opzione Donna è in realtà remota nel tempo. Partita con la L. n. 243/2004, questa -che aveva requisiti anagrafici più bassi- si era esaurita al 31.12.2015. Una prima proroga era stata disposta dalla Legge n. 208/2015 (art. 1, co. 281), che aveva esteso l'opzione senza modificarne geneticamente le caratteristiche, rivolgendosi a tutte le lavoratrici che avessero raggiunto i requisiti entro il 31 dicembre del 2015. Il Decreto di Quota 100 (D.l. n. 4/2019, all'articolo 16) aveva però modificato i termini dell'opzione: infatti, se da un lato il requisito di età era salito a 58 anni per le dipendenti e a ben 59 anni per le lavoratrici autonome, dall'altro il D.l. n. 4/2019 aveva allargato ulteriormente la *deadline* di maturazione dei requisiti ricordati, consentendo di accedere a questa forma

anticipata di pensione a tutte coloro che maturavano i 58 o 59 anni di età e i 35 di contributi entro il 31.12.2018.

Va inoltre ricordato che la maturazione del requisito, in tutte le forme finora introdotte nel nostro ordinamento non ha mai consentito di accedere subito a pensione, in quanto prima della materiale decorrenza della pensione deve essere attesa una finestra di differimento mobile della durata di 12 mesi per le lavoratrici subordinate e 18 per artigiane e commercianti in cui è possibile anche proseguire l'attività lavorativa. La Legge di bilancio del 2022 ha modificato il D.l. n. 4/2019 e spostato ancora in avanti la scadenza consentendo alle lavoratrici di accedere a condizione che maturino entro la fine dello scorso anno (2021) i 58 anni di età e i 35 di contributi, maggiorati fino a 59 nel caso delle lavoratrici autonome.

OPZIONE DONNA NEL 2022

Anche nella Legge di bilancio del 2022 permangono le caratteristiche principali delle precedenti edizioni di questa forma pensionistica. Sono infatti mantenute le finestre di differimento mobile di 12 e 18 mesi, rispettivamente per subordinate e autonome. Una anticipazione così notevole rispetto all'età pensionabile di vecchiaia (fissata in 67 anni fino al 2026, secondo le ultime tabelle MEF di dicembre 2021) e rispetto alla anzianità contributiva della pensione anticipata (pari per le donne a 41 anni e 10 mesi di contributi fino al 2026) si accompagna, per evidenti ragioni di sostenibilità per la finanza pubblica, in una penalizzazione permanente per l'as-



IL RITORNO DI OPZIONE DONNA: NOVITÀ E PUNTI DI ATTENZIONE DELL'ACCESSO PENSIONISTICO PER LE LAVORATRICI NEL 2022

segno; questo viene infatti completamente ricalcolato con il metodo contributivo per le donne optanti, a prescindere dalla loro reale anzianità contributiva al 1995. L'assegno anche se teoricamente calcolabile con metodo misto o retributivo puro, una volta confermata l'opzione, viene liquidato solo con il metodo contributivo. La penalizzazione varia a seconda degli imponibili collezionati dalla lavoratrice nella sua vita lavorativa e del numero di anni teoricamente afferenti al metodo contributivo. In linea generale, il danno pensionistico è compreso in un delta negativo fra il 20 e il 40% sull'assegno ed è permanente, senza alcuna possibilità di recupero anche al compimento dell'età della vecchiaia. Il messaggio n. 1551 del 2019 di Inps aveva inoltre chiarito come i 35 anni di contributi dovessero necessariamente essere "effettivi", escludendo cioè la contribuzione figurativa della disoccupazione (Aspi, Mini-Aspi e Naspi) e della malattia non integrata dal datore di lavoro.

Inoltre, non è possibile "cumulare" gratuitamente i vari spezzoni contributivi, né fra le famiglie della contribuzione Inps né con i contributi delle casse professionali o dell'Inpgi; chi volesse sommare contributi fra loro eterogenei dovrà ricorrere al metodo oneroso della ricongiunzione ai sensi della Legge n. 29/1979 o n. 45/1990 per liberi professionisti. L'unica eccezione è data per le iscritte al fondo dei lavoratori dipendenti del privato e contemporaneamente alla gestione artigiani e commercianti che sono fra loro cumulabili gratuitamente, con l'unico scotto di applicare in quel caso i requisiti anagrafici (59 anni) e la finestra mobile (18 mesi) delle lavoratrici autonome, anche in presenza di un unico mese afferente alla gestione commercianti o artigiani.

Per il personale delle istituzioni scolastiche e delle Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica (AFAM) si applica la specifica disciplina di accesso a pensione *ex art.* 59 co. 9 della L. n. 559/1997 (accessi a partire dall'1 settembre o novembre). La domanda di pensione andava presentata in questo caso en-

tro il 28 febbraio 2022, come previsto dalla manovra. La nota del Ministero dell'Istruzione n. 3430/2022 ha puntualizzato che le lavoratrici che hanno presentato domanda di cessazione Polis per Opzione Donna con esito positivo circa la verifica del diritto a pensione, e che presenteranno anche la domanda di riconoscimento delle condizioni per l'accesso all'Ape sociale esclusivamente entro e non oltre il 31 marzo 2022 (cosiddetto 1° scrutinio 2022), potranno – dopo aver ricevuto la comunicazione dall'Inps dell'esito positivo dell'istruttoria a seguito dell'espletamento delle attività di monitoraggio della Conferenza di servizi per l'Ape sociale indetta da parte del Ministero del Lavoro – comunicare tempestivamente alla competente struttura territoriale dell'Inps la rinuncia alla domanda di pensionamento Opzione Donna già presentata.

Va comunque ricordato che l'accesso a Opzione Donna in tutti i settori potrà essere richiesto anche dopo il 2022, sempre a condizione che i requisiti siano però maturati entro la scadenza fissata al 31.12.2021. Non vi sono cioè delle *deadline* entro cui presentare la domanda, tenendo conto che -esaurita la finestra- la decorrenza della pensione sarà comunque sempre non prima del mese successivo alla domanda, a condizione che risulti cessato qualsiasi rapporto di lavoro subordinato.

In ultimo, il messaggio n. 169/2022 di Inps ha puntualizzato che alle lavoratrici madri, che accedono al predetto trattamento, non si applicano le disposizioni di maggior favore previste dal comma 40 dell'articolo 1 della Legge 8 agosto 1995, n. 335. Infatti, le optanti donne non optano realmente per il metodo contributivo, ma ne subiscono solo "di riflesso" l'applicazione, che è efficace anche a chi, come le donne con almeno 18 anni di contributi al 31.12.95, non avrebbe avuto diritto ad optare per il metodo contributivo. Inoltre, sul trattamento pensionistico liquidato alla lavoratrice che acceda a Opzione Donna, si applicano le disposizioni sulla in- ➤

IL RITORNO DI OPZIONE DONNA: NOVITÀ E PUNTI DI ATTENZIONE DELL'ACCESSO PENSIONISTICO PER LE LAVORATRICI NEL 2022

tegrazione al trattamento minimo e non è richiesto il requisito dell'importo minimo (pari a 1,5 volte l'assegno sociale per la vecchiaia e 2,8 volte nel caso della pensione anticipata a 64 anni) previsto per coloro che accedono al trattamento pensionistico in base alla disciplina del sistema integralmente contributivo.

OPZIONE DONNA E IL RISCATTO DI LAUREA LIGHT: NEMICI-AMICI

In riferimento al riscatto di laurea in formula agevolata come disposto dall'art. 20, co. 6 dello stesso Decreto legge n. 4/2019, Inps ha già avuto modo di chiarire che questo resta disponibile anche dopo il 2021, senza alcuna scadenza (a differenza della pace contributiva, scaduta al 31.12.2021, senza ulteriori rinnovi). Inoltre, il riscatto agevolato è sempre disponibile per le lavoratrici che aspirino alla pensione in Opzione Donna (come già puntualizzato dalla circolare Inps n. 54/2021). Un aspetto ulteriormente confuso e finalmente chiarito a dicembre scorso dal messaggio dell'Istituto n. 4560 è la corretta sequenza fra riscatto agevolato e domanda di Opzione Donna. Infatti, non per tutte le forme di pensionamento la procedura amministrativa da seguire sarà la medesima: per raggiungere la pensione anticipata ordinaria il lavoratore destinatario del sistema misto che abbia studiato prima del 1996 dovrà prima optare con modulo *online* per il metodo di calcolo contributivo, presentare la domanda

di riscatto *light* e solo infine quella di pensione vera e propria. Invece, per le optanti donna l'istanza di riscatto agevolato in via telematica va inviata *online* -o anche tramite patronato- senza alcuna opzione al metodo contributivo; inoltre, questa andrà inviata non prima, ma subito dopo l'invio con protocollo della domanda di pensione in Opzione Donna. L'amara sorpresa svelata dal messaggio citato (n. 4560/2021) è che l'istanza preventiva al metodo contributivo in realtà inibisce per sempre l'accesso ad Opzione Donna, dato che questo metodo di accesso anticipato è riservato solo a chi abbia almeno una minima contribuzione nel metodo retributivo. L'Istituto, tuttavia, nel medesimo messaggio, ha previsto una "sanatoria", secondo cui l'esercizio della facoltà di opzione al sistema contributivo, che non avesse prodotto effetti sostanziali fino al pagamento anche parziale dell'onere del riscatto, non avrebbe precluso il riconoscimento del diritto alla pensione in Opzione Donna nel caso in cui la relativa domanda di accesso fosse stata presentata entro e non oltre il 31 dicembre 2021. Irrimediabili risultano invece le fattispecie di quelle lavoratrici che, avendo optato per il contributivo e avendo superato il massimale con applicazione da parte del datore di lavoro dello stesso, non potranno mai più aderire a Opzione Donna dato il perfezionamento dell'opzione per il metodo di calcolo contributivo.

Giù le mani dalle COMPENSAZIONI !!!

Si susseguono ultimamente pronunce piuttosto preoccupanti nei tribunali nazionali, secondo le quali nel nostro ordinamento non vi sarebbe una norma che consenta la compensazione di debiti contributivi con crediti di altra natura.

La più recente è ad opera del tribunale di Brescia che, nell'ordinanza n. 1251 del 22 febbraio 2022, entra nel merito di un ricorso presentato da una società a responsabilità limitata contro l'Inps per contestare l'esito negativo di un Durc e afferma che non è ammissibile sanare debiti di natura contributiva compensando i relativi importi con crediti di natura fiscale, nella fattispecie il credito Iva. Nel caso in esame, al di là del fatto che l'impresa non sia stata pienamente in grado di dimostrare l'effettiva spettanza del credito utilizzato in compensazione, tra l'altro contestato dall'Agenzia delle entrate, l'aspetto preoccupante è che il Giudice ha ritenuto illegittima tale compensazione, in quanto non sorretta da specifica disposizione legislativa che sostenga espressamente la liceità della compensazione fra partite aventi natura differente, ovvero, in tal caso, Inps e Iva.

L'ordinanza giustifica la decisione affermando che *“in ambito contributivo, non è mai stata adottata una disposizione di legge che consenta la compensazione di obbligazioni previdenziali riferibili a soggetti differenti o che permetta una estinzione di tali debiti mediante controcrediti di natura fiscale, anche se facenti capo al medesimo soggetto.”*

Di contro però, mai vi è stato un qualsiasi rimando, anche velato, all'impossibilità di intrecciare debiti e crediti di origine diversa. L'articolo 17 del Decreto legislativo n. 241 del 9 luglio 1997, peraltro citato anche nell'ordinanza in esame, al comma 1 afferma: *“I contribuenti eseguono versamenti unitari delle imposte, dei contributi dovuti all'Inps e*

delle altre somme a favore dello Stato, delle regioni e degli enti previdenziali, con eventuale compensazione dei crediti, dello stesso periodo, nei confronti dei medesimi soggetti, risultanti dalle dichiarazioni e dalle denunce periodiche presentate successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto.”

Quando si parla di “dichiarazioni” è palese il richiamo all'ambito fiscale, poiché non risulta esistere un qualsiasi adempimento in materia contributiva che si possa definire “dichiarazione”, al contrario delle denunce periodiche, quali, ad esempio, gli Uniemens.

È chiaro quindi il riferimento alle compensazioni di varia natura senza limitarne lo spazio d'azione.

Proseguendo la lettura del testo normativo, il comma 2 elenca le tipologie di crediti e debiti che possono essere compensati: *“Il versamento unitario e la compensazione riguardano i crediti e i debiti relativi...”* e prosegue citando, tra gli altri, imposte sui redditi, ordinarie e sostitutive, addizionali, Iva, contributi previdenziali e assistenziali, premi assicurativi Inail, etc.

Nemmeno negli interventi legislativi più recenti è stato mai affermato il divieto di compensazione tra partite di diversa natura.

Anzi, il Decreto legge n. 124 del 26 ottobre 2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 157 del 19 dicembre 2019, all'articolo 4 integra il già citato D.l. n. 241/97 aggiungendo l'articolo 17-bis, che ha introdotto il divieto di compensazione, limitatamente ad appalti e subappalti di valore superiore a 200.000 euro, sia in ambito di ritenute fiscali (comma 1) che in ambito di contributi previdenziali (comma 8): *“In deroga alla disposizione di cui all'articolo 17, comma 1, per le imprese appaltatrici o affidatarie e per le imprese subappaltatrici di cui al comma 1 del presente articolo è esclusa la facoltà di avvalersi dell'istituto della*



GIÙ LE MANI DALLE COMPENSAZIONI !!!!

compensazione quale modalità di estinzione delle obbligazioni relative a contributi previdenziali e assistenziali e premi assicurativi obbligatori, maturati in relazione ai dipendenti di cui al medesimo comma 1.”

Se si parla di deroga, evidentemente, il presupposto è che vi sia una regola consolidata alla quale derogare, ovvero la possibilità di compensare debiti e crediti di qualsiasi natura essi siano.

Tuttavia, la più eclatante smentita all'interpretazione restrittiva del giudice bresciano è contenuta nella lettera b), comma 134, art. 3 della L. n. 662/1996, Legge delega di cui il citato D.lgs. n. 241/97 è attuativo, in cui si invita il Legislatore a procedere all' *“unificazione dei criteri di determinazione delle basi imponibili fiscali e di queste con quelle contributive e delle relative procedure di liquidazione, riscossione, accertamento e contenzioso; effettuazione di versamenti unitari, anche in unica soluzione, con eventuale compensazione, in relazione alle esigenze organizzative e alle caratteristiche dei soggetti passivi, delle partite attive e passive, **con ripartizione del gettito tra gli enti a cura dell'ente percettore.**”*

Ed è la frase “ripartizione del gettito tra gli enti a cura dell'ente percettore” che, riferita alle “compensazioni delle partite attive e passive” introduce inequivocabilmente l'ammissibilità di compensazione di debiti con crediti di diversa natura, il cui importo dovrà poi essere distribuito tra gli enti (creditori) ad opera dell'ente percettore (debitore).

Se la volontà del Legislatore fosse stata quella di vietare compensazioni tra partite eterogenee, non avrebbe certamente inserito questo meccanismo, che, pur non essendo stato evidenziato nei decreti attuativi, non può non essere considerato.

Invero, dopo tutti questi anni in cui si è lottato e si continua a lottare contro le compensazioni indebite di crediti inesistenti, vedi lo stesso D.l. n. 124/2019, che all'articolo 1 lega la compensazione di crediti Iva, Irap e da im-

poste sui redditi superiori a 5.000 euro annui all'avvenuta presentazione della dichiarazione/istanza da cui il credito emerge, è logico ritenere che, se il Legislatore avesse voluto limitare la compensazione del debito contributivo ai soli crediti della medesima tipologia, lo avrebbe dichiarato in maniera esplicita.

Successivamente il Ministero delle Finanze, nella circolare n. 101 del 19 maggio 2000 ha rappresentato che, in caso di **indebita compensazione di debiti previdenziali con crediti tributari**, il contribuente potrà avvalersi dell'istituto del ravvedimento, versando l'importo di indebito credito maggiorato di interessi e sanzioni, e non anche, invece, il debito previdenziale, il quale è **definitivamente assolto** dal “giroconto” effettuato dall'Erario a beneficio dell'Inps, così come indicato nella risoluzione Ag. Entrate n. 452/E del 27 novembre 2008.

Nella citata risoluzione, in cui l'istante aveva ugualmente effettuato compensazioni orizzontali oltre il limite consentito di credito Iva con importi a debito per ritenute Irpef e contributi Inps, l'ente ha affermato che *“il sistema informatico che gestisce i versamenti e le compensazioni ha proceduto automaticamente all'accreditamento degli importi indicati nel modello F24 nella contabilità dell'ente beneficiario, contro addebito all'ente depositario del credito, ancorché il contribuente abbia impropriamente usato in compensazione crediti Iva in misura eccedente”*.

Tanto più che con i moderni sistemi telematici si sarebbero agevolmente potuti “bloccare” i modelli di pagamento recanti tali presunte illegittime compensazioni, così come nel sistema dell'*home-banking* è, ad esempio, ad oggi precluso l'addebito di un modello F24 qualora rechi tributi a credito e/o abbia saldo finale pari a zero.

È superfluo affermare che la pronuncia giudiziale in trattazione, qualora dovesse avere un seguito, avrebbe un impatto a dir poco cruento sull'intero sistema imprenditoriale. ➤

GIÙ LE MANI DALLE COMPENSAZIONI !!!!

Ve ne sono anche di precedenti, si veda ad esempio la sentenza n. 2207/2021 del Tribunale di Milano: *“la compensazione tra crediti di natura fiscale e debiti contributivi è preclusa nel nostro sistema.”*

Non si può fare a meno di notare che interpretazioni di questo tenore, casualmente, arrivano in un momento storico in cui il sistema del Superbonus fiscale, meglio noto come “110%”, è interamente basato proprio sulla cessione dei crediti scaturenti dal sistema medesimo (art.121 del D.l. n. 34/2020).

Nonostante quanto affermato fin qui, da inguaribili romantici potremmo anche pensare ad una “provocazione” da parte dei giudici verso il Legislatore, una specie di spinta ad ufficializzare finalmente le compensazioni in

trattazione, non mediante atti di prassi, usi e consuetudini, ma con una presa di posizione chiara ed incontrovertibile.

Spiace notare inoltre che, negli anni, il Durc sia mutato, da strumento di garanzia della regolarità delle imprese, a strumento di “tortura”, allorquando le imprese che non hanno la forza e i danari necessari per poterne contestare giudizialmente tutte le storture, tra cui quella in esame, per poter ottenere l’esito regolare del documento si arrendono al sistema, frequentemente rateizzando gli importi dovuti e precludendosi in tal modo la possibilità di agire in giudizio, pur di evitare il blocco delle attività nonché della riscossione delle spettanze, in una spirale burocratica che a lungo andare può arrivare ad annientarle.

Omissioni involontarie di denunce Inps, **SEMPRE SANZIONI AL MINIMO***

A fronte di tardivi versamenti di contributi oltre i 30 giorni dall'intempestiva trasmissione di denunce, la costante prassi dell'Inps è di ritenere presunta la fraudolenza e di pretendere le più gravi sanzioni civili per c.d. evasione. La pronuncia n. 92/2022 della Corte d'Appello di Venezia, ricorda, tuttavia, come, una volta che sia provata l'involontarietà degli inadempimenti, dai tardivi versamenti devono sempre conseguire le più lievi sanzioni civili per c.d. omissione.

La sentenza della Corte d'Appello di Venezia n. 93 del 16.3.2022 reca confortanti notizie a chi intende difendersi dalla pretesa dell'Inps delle più gravi sanzioni civili. Come noto, le reazioni degli Istituti, in caso di inadempimenti formali e sostanziali, ritardi e omissioni, sono sempre improntati al massimo rigore nel punire i contribuenti e chi li assiste. In effetti, ci sono poche cose altrettanto certe quanto lo è la **presunzione di fraudolenza della condotta del contribuente inosservante** e l'attesa, certa e costante comminazione delle **sanzioni civili nella forma più grave**, tra quelle previste dall'art. 116, comma 8, Legge n. 388/2000. Quella aggravata, per cosiddetta "evasione".

Quale sia lo stato della materia è ben chiarito da una vasta e univoca giurisprudenza al riguardo, autorevole e incontrovertibile. Chi omette di adempiere con precisione a quanto previsto, comunque sia, è da ritenersi in malafede e colpevole al massimo grado. Salvo, beninteso, la (molto difficile) prova del contrario. Si confronti, a titolo di esempio sul punto, tra le moltissime, la sentenza della Cassazione del 25.5.2015, n. 17119.

L'omessa o infedele denuncia fa, infatti, presumere l'esistenza della volontà datoriale di occultare i dati allo specifico fine di non versare i contributi o i premi dovuti. In particolare, si ritiene che la mancata o infedele denuncia configuri occultamento dei rapporti e delle retribuzioni (o di entrambi) e faccia presumere l'esistenza della volontà di realizzare l'occultamento allo

specifico fine di non versare i contributi.

Nella fattispecie concreta l'Inps ha ravvisato l'evasione contributiva ed ha irrogato le sanzioni previste dall'articolo 116, comma 8, lettera b), Legge n. 388/2000. In tale situazione sarebbe stato onere del datore dare la prova della mancanza dell'intento fraudolento, in considerazione del fatto che la disposizione normativa in esame assimila la "evasione connessa a registrazioni o denunce obbligatorie omesse o non conformi al vero", al "caso in cui il datore di lavoro, con l'intenzione specifica di non versare i contributi o premi, occulta rapporti di lavoro in essere ovvero le retribuzioni erogate".

In definitiva, di principio, ogni omissione, ritardo, imperfezione, squadratura, eccetera, in cui possa incorrere il contribuente - anche a causa dell'attività del professionista che lo assiste - e che si accompagna a un ritardo nel versamento della dovuta contribuzione, diventa destinataria della sanzione civile maggiore (art. 116, co. 8, lett. b), cit., c.d. evasione: "in caso di evasione connessa a registrazioni o denunce obbligatorie omesse o non conformi al vero ... sanzione civile, in ragione d'anno, pari al 30%"), anziché di quella più lieve (art. 116, co. 8, lett. a), cit. c.d. omissione: "nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, il cui ammontare è rilevabile dalle denunce ... sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti").

Ciò significa essere **puniti con sanzioni ci-** ➤

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

OMISSIONI INVOLONTARIE DI DENUNCE INPS, SEMPRE SANZIONI AL MINIMO

vili di 5-6 volte superiori a quelle più lievi.

Ma anche ammettendo che, a fronte di un ritardo nella presentazione delle denunce, poi recuperato, il contribuente riesca a dimostrare la propria buona fede, secondo la costante prassi degli Istituti, egli sarà comunque destinatario di sanzioni civili per evasione, nel caso in cui operi i dovuti versamenti dei contributi o premi oltre i trenta giorni dalla denuncia stessa.

La ragione è presto detta.

L'amministrazione, assimilando le due fattispecie (di buona fede e di frodolenzia), nel predetto caso di versamenti tardivi, ritiene che il ravvedimento operoso, previsto in effetti per le sole ipotesi di occultamento (*"Qualora la denuncia della situazione debitoria sia effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori e comunque entro dodici mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi e sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro trenta giorni dalla denuncia stessa, i soggetti sono tenuti al pagamento di una sanzione civile"* per c.d. omissione"), possa fare **rubricare quali ipotesi sanzionate per "evasione", anche fattispecie all'origine solamente "omissive"**.

Come accennato, malgrado le pretese dell'Inps si conformino costantemente a tale soluzione *in malam partem*, in effetti niente del genere è stabilito per legge.

La vicenda su cui la Corte d'Appello veneziana era chiamata a pronunciarsi aveva per l'appunto a che fare con un'iniziale incolpevole omissione di invio di denuncia Uniemens da parte di un professionista, con riguardo ad alcune aziende clienti, a causa di un disguido tecnico. Accortisi dell'omissione solo nei mesi successivi al termine previsto, le denunce venivano infine trasmesse.

Nel frattempo una delle aziende clienti, che era in crisi, tardava a versare la contribuzione dovuta per alcuni ulteriori mesi, anche in seguito alla comunicazione degli Uniemens.

Una volta versati i contributi, a questo punto l'Inps pretendeva con Avviso di addebito anche le sanzioni civili per c.d. evasione, in quanto, all'epoca del versamento, erano trascorsi i *"trenta giorni dalla denuncia"* suddetta.

L'azienda presentava opposizione in giudizio, riuscendo a dimostrare la propria buona fede -data l'irregolarità per il fatto tecnico del professionista, in effetti non contestato dall'Inps e facendosi riconoscere come dovute solo le minori sanzioni civili per c.d. omissione.

Forte delle proprie ritenute ricostruzioni in diritto, però, l'Inps presentava appello, per vedersi riconosciute le maggiorazioni più elevate. Facendo chiarezza quanto alle perplesse, quantunque abituarie, interpretazioni dell'amministrazione, la Corte d'Appello di Venezia ha infine confermato che, provata la buona fede e l'inottemperanza involontaria del contribuente, da essa, per eventuali ritardi nei versamenti, non possono mai discendere le sanzioni *ex art. 116, c. 8, lett. b)*, L. n. 388/2000, essendo detti ritardi "irrilevanti" al riguardo.

◆ **Corte d'Appello di Venezia, sezione lavoro, sentenza del 16.3.2022, n. 93**

Nel caso di omissione involontaria delle denunce contributive ed escluso il perfezionarsi della fattispecie di evasione contributiva, deve ritenersi irrilevante la circostanza, dedotta dall'Inps, che il pagamento dei contributi sia avvenuto oltre il termine di trenta giorni indicato dall'art. 116, comma 8, lett. b), cit., essendo tale termine previsto per la sola ipotesi di evasione di cui all'art. 116, comma 8, lett. b) cit. e non anche per la diversa fattispecie di omissione cui alla lett. a) del medesimo articolo (cfr., in tema, Cass. Sez. Un., 19655/2014, che opera una netta distinzione tra l'ipotesi di omissione contributiva di cui alla lett. a) e quella di evasione contributiva *"prevista dalla successiva lett. B) del medesimo art. 116, comma 8"*).

In tali casi, pertanto, il ritardo nei versamenti -per qualunque periodo di tempo- non potrà che comportare sempre l'applicazione delle più lievi sanzioni *ex art. 116, c. 8, lett. a)*, L. n. 388/2000.

In definitiva, un altro punto a favore delle tutele di aziende e professionisti.

L'OPERATORE ECONOMICO può partecipare alla gara se prima di presentare l'offerta ha chiesto la rateizzazione del debito

Con sentenza n. 942 pubblicata il 9 febbraio 2022, la V Sezione del Consiglio di Stato si è pronunciata sulla questione della regolarità contributiva e fiscale quale condizione necessaria per la partecipazione alle procedure di affidamento di lavori pubblici ed in particolare sulle circostanze esimenti l'esclusione, di cui all'articolo 80, 4° comma, del D.lgs. 18 aprile 2016, n. 50.

La questione, in particolare, riguardava la possibilità di invocare tale norma, laddove l'impresa partecipante alla gara avesse presentato istanza di rateizzazione del debito contributivo prima dei tempi di scadenza del bando (si noti bene: presentata, non accolta), ovvero se questa circostanza potesse essere assimilata alle ipotesi di cui all'anzidetto comma, per il quale l'esclusione per irregolarità contributiva o tributaria «... non si applica quando l'operatore economico ha ottemperato ai suoi obblighi pagando o impegnandosi in modo vincolante a pagare le imposte o i contributi previdenziali dovuti, compresi eventuali interessi o multe, ovvero quando il debito tributario o previdenziale sia comunque integralmente estinto, purché l'estinzione, il pagamento o l'impegno si siano perfezionati anteriormente alla scadenza del termine per la presentazione delle domande...».

Più nello specifico, il tema della decisione riguardava il quesito se la mera presentazione dell'istanza di rateizzazione prima della scadenza del bando potesse assolvere o meno la condizione del perfezionamento dell'impegno

al pagamento “*anteriamente alla scadenza del termine per la presentazione delle domande*”.

In primo grado, infatti, il ricorso avverso l'esclusione era stato rigettato dal TAR della Puglia (sent. 597/2021, sez. II), sul presupposto che fosse impossibile accertare l'illegittimità del Durc emesso dallo sportello unico previdenziale in pendenza dell'aggiudicazione in quanto l'istanza originariamente presentata era stata prima respinta (per non aver indicato tutti i debiti), e successivamente accolta solo a seguito di modifiche (che avevano comportato la predisposizione di 7 domande per la correzione dei periodi oggetto di regolarizzazione) successivamente allo spirare del termine di scadenza del bando.

Il Consiglio di Stato, pertanto, ha ritenuto in primo luogo di dover circoscrivere il *thema decidendum*, relativamente alla corretta applicazione del 4° comma dell'articolo 80 del D.lgs. n. 50/2016, e quindi di valutare il comportamento della ricorrente.

Su tali presupposti – fondati anche sulla comparazione tra la normativa attuale e quella previgente (art. 38, co. 1, lett. g) e i) del D.lgs. n. 163/2006¹ abrogato dall'art. 217 del D.lgs. n. 50/2016) – il Collegio adito ha ritenuto che il “*perfezionamento*” dell'impegno vincolante al pagamento potesse configurarsi anche in presenza della mera presentazione, purché nei termini di scadenza della presentazione delle domande e comunque in possesso dei requisiti di validità.

Ha infatti osservato che «... *l'art. 80, comma* ►

1. In ragione del quale l'Adunanza plenaria con la sentenza 5 giugno 2013, n. 15 aveva risolto un contrasto giurisprudenziale tra diversi orientamenti nel senso che “*non è ammissibile la partecipazione alla procedura di gara, ex art. 38, comma*

1, lett. g, del codice dei contratti pubblici, del soggetto che, al momento della scadenza del termine di presentazione della domanda di partecipazione, non abbia conseguito il provvedimento di accoglimento dell'istanza di rateizzazione”.

L'OPERATORE ECONOMICO PUÒ PARTECIPARE ALLA GARA SE PRIMA DI PRESENTARE L'OFFERTA HA CHIESTO LA RATEIZZAZIONE DEL DEBITO

4, ultimo periodo, è stato modificato (dal d.l. n. 76 del 2020) in duplice senso: a) con la previsione, tra le situazioni di inapplicabilità della causa di esclusione per irregolarità tributaria e contributiva, dell'integrale estinzione del debito, oltre all'assunzione di impegno vincolante al pagamento e al pagamento stesso e b) con la precisazione che i motivi di inapplicabilità devono essersi "perfezionati" anteriormente alla scadenza del termine di presentazione della domanda, laddove, in precedenza era usato il termine "formalizzata". Proprio la duplice contestuale modifica, induce a ritenere che l'utilizzo del termine "perfezionati" al posto di "formalizzati" si sia reso necessario per comprendere con unica locuzione verbale l'esito richiesto (come necessario all'ammissione) di tutte le vicende prima richiamate e così del "pagamento", del "l'impegno vincolante" e dell'"estinzione"; la modifica normativa non è, invece, ragione decisiva per dire ora necessario per volontà di legge che all'impegno vincolante assunto dal debitore segua l'accettazione dell'ente creditore ...».

Infatti, continua, la sentenza «... A voler condizionare l'ammissione dell'operatore economico che abbia presentato istanza di rateizzazione del debito tributario o contributivo all'accogli-

mento della domanda da parte dell'ente creditore, si finisce per far dipendere la sorte dell'impresa (nella procedura evidenziale) da un evento sul quale la stessa non ha alcun potere di intervento e che può sopraggiungere anche a distanza di tempo dal momento di presentazione; è vero che l'impresa irregolare, in vista della partecipazione ad una procedura di gara, potrebbe per tempo e, comunque, con ogni premura consentita, richiedere la rateizzazione ed assicurarsi, così, che questa sia assentita in tempo utile per presentare offerta, ma, in realtà, anche in questi casi nulla esclude che possano verificarsi intoppi formali o rallentamenti procedurali – come quelli verificatisi a danno dell'odierna appellante – che possano determinare un eccessivo ed imprevedibile allungamento dei tempi per l'accoglimento della istanza di rateizzazione ...».

Su tale base, ha ritenuto di considerare la seconda istanza presentata (la prima, infatti, era stata respinta perché non riportante l'integrale indicazione dei debiti da regolarizzare), come "tempestiva" (cioè nei termini di presentazione del bando) e rispondente ai dettami di cui all'articolo 80, co. 4, del D.lgs. n. 50/2016.

Da qui l'accoglimento del ricorso.

Sussistenza rapporto di lavoro subordinato - **INSOLVENZA DEL DATORE DI LAVORO E CORRESPONSIONE DEL TFR**

Come noto, l'articolo 2, L. n. 297/1982 ha "istituito presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale il Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto con lo scopo di sostituirsi al datore di lavoro in caso di insolvenza del medesimo nel pagamento del trattamento di fine rapporto, di cui all'articolo 2120 del codice civile, spettante ai lavoratori o loro aventi diritto. (...)". Presupposti dunque per l'intervento del Fondo di garanzia ai sensi della norma appena richiamata sono contestualmente: la sussistenza del rapporto di lavoro subordinato, l'insolvenza del datore di lavoro, la sussistenza del Tfr e il diritto alla sua percezione in capo al lavoratore o ai suoi eredi.

L'art. 1 del D.lgs. n. 80/92 ha successivamente esteso la tutela del Fondo di garanzia anche a crediti di lavoro inerenti agli ultimi 3 mesi di rapporto di lavoro, rientranti nei 12 mesi che precedono la data:

- a) del provvedimento che determina l'apertura della procedura di fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria;
- b) oppure di inizio dell'esecuzione forzata;
- c) oppure del provvedimento di messa in liquidazione o di cessazione dell'esercizio provvisorio ovvero dell'autorizzazione alla continuazione dell'esercizio di impresa per i lavoratori che abbiano continuato a prestare attività lavorativa, ovvero la data di cessazione del rapporto di lavoro, se questa è intervenuta durante la continuazione dell'attività dell'impresa.

Rimangono esclusi dalla tutela del Fondo di garanzia le indennità di mancato preavviso, gli importi relativi a ferie non godute, e le

indennità di malattia a carico dell'Inps che il datore di lavoro avrebbe dovuto anticipare.

In ogni caso, il Fondo risarcisce entro un massimale pari a 3 volte la misura massima del trattamento straordinario di integrazione salariale mensile, al netto delle trattenute previdenziali e assistenziali. (art. 2, co. 2, D.lgs. n. 80/92).

Ciò premesso, la sentenza in esame (Cassazione Civile- sezione Lavoro n. 39700/2021) riguarda il caso di un soggetto che aveva promosso dinanzi al Giudice del Lavoro domanda (respinta in primo grado) di accertamento del diritto a fruire delle prestazioni del Fondo di garanzia, con conseguente condanna dell'Inps al pagamento di € 6.800,20 a titolo di Tfr, in relazione all'intercorso rapporto di lavoro con una Società, dichiarata fallita.

Senonché, anche se l'importo richiesto all'Inps era iscritto allo stato passivo del fallimento, in fase istruttoria il ricorrente non era riuscito a dimostrare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato con la Società dichiarata fallita – requisito necessario per l'intervento del Fondo di garanzia – e anche in sede di appello, i giudici di 2° grado respingevano per tale motivo il ricorso promosso dal lavoratore.

Ricorreva l'interessato ancora per cassazione, ritenendo che l'Inps non avesse un autonomo potere accertativo circa la sussistenza del rapporto di lavoro subordinato in relazione alle prestazioni rilasciate in capo alla società dichiarata fallita.

Per la decisione in esame la Suprema Corte richiama ampiamente quanto già esaminato per un caso analogo oggetto di Cass. 19 lu- ➤



SUSSISTENZA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO - INSOLVENZA DEL DATORE DI LAVORO E CORRESPONSIONE DEL TFR

glio 2018, n. 19277, come di seguito:

- Il Fondo di garanzia è istituito presso l'Inps con lo scopo di sostituirsi al datore di lavoro in caso di insolvenza del medesimo nel pagamento del trattamento di fine rapporto, di cui all'art. 2120 c.c., spettante ai lavoratori o loro aventi diritto
- Il Fondo di garanzia costituisce attuazione di una forma di assicurazione sociale obbligatoria, la cui obbligazione contributiva è posta ad esclusivo carico del datore di lavoro, con la sola particolarità che l'interesse del lavoratore alla tutela è conseguito mediante l'assunzione da parte dell'ente previdenziale, in caso d'insolvenza del datore di lavoro, di un'obbligazione pecuniaria il cui *quantum* è determinato con riferimento al credito di lavoro
- Il diritto alla prestazione nasce non in forza del rapporto di lavoro ma del distinto rapporto assicurativo-previdenziale, in presenza dei presupposti previsti dalla legge
- Nell'evoluzione del percorso giurisprudenziale si è affermata (...) *“una progressiva emancipazione dell'Inps dalle risultanze dello stato passivo del fallimento datoriale”*
- La *ratio* dell'intervento del Fondo di garanzia risiede nell'esigenza di soddisfare un *“bisogno socialmente rilevante”*, con riferimento *“a crediti non pagati relativi ad un periodo determinato”*.

Nel suo *excursus* la Cassazione precisa anche quanto segue:

- **sostituzione del datore di lavoro insolvente:** la dichiarazione di insolvenza si ritiene sussistente con l'apertura di una delle procedure concorsuali (fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta ammini-

strativa, procedura dell'amministrazione straordinaria) oppure, per i datori di lavoro non soggetti alle disposizioni della Legge Fallimentare, con l'esperimento di azioni esecutive individuali idonee a provare l'incapacità dei beni del datore di lavoro;

- **cessazione del rapporto di lavoro e pagamento del trattamento di fine rapporto:**

solo in presenza dell'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, il Tfr diventa esigibile *“non potendo il lavoratore in servizio disporre di un diritto non ancora entrato nel suo patrimonio”* (Cass., 7 marzo 2005, n. 4822; Cass., 11 novembre 2015, n. 23087; Cass., 28 maggio 2019, n. 14510).

Ancora *“il lavoratore, che abbia continuato a rendere la prestazione alle dipendenze del cessionario dell'azienda trasferita, non può essere ammesso allo stato passivo del fallimento del suo precedente datore cedente, per il credito da Tfr, poiché esso matura progressivamente in ragione dell'accantonamento annuale divenendo esigibile solo al momento della cessazione definitiva del rapporto di lavoro”* (Cass., 27 febbraio 2020, n. 5376).

Tornando al caso in esame, la Cassazione – in linea con le conclusioni della Corte d'Appello – rigetta il ricorso, confermando che nel caso di specie la carenza di prove in ordine all'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato (requisito originario per la maturazione del credito per Tfr) comporta:

- la mancata integrazione del requisito della cessazione del medesimo rapporto, nonché
- l'assenza di intervento da parte del Fondo di garanzia dell'Inps deputato a erogare il Tfr in caso di insolvenza del datore di lavoro.

SFRUTTAMENTO DEL LAVORO: il sequestro preventivo dell'azienda solo se ci sono concreti elementi di prova del reato

Il caporalato e lo sfruttamento del lavoro sono fenomeni che purtroppo continuano ad intossicare il nostro mercato del lavoro, soprattutto il settore agricolo; una piaga che il Legislatore, soprattutto nell'ultimo decennio, ha cercato di arginare affinando e differenziando le "armi di giustizia", per non lasciare impunita alcuna ipotesi di irregolarità che mini la dignità della persona, dalla meno grave alla più odiosa. Per questo motivo, nell'attuale panorama giuridico, abbiamo ben tre norme che sanzionano altrettante fattispecie nelle quali può manifestarsi il fenomeno in esame, tutte richiamate e ben sintetizzate in una recente sentenza della Quarta Sezione penale della Suprema Corte che chiarisce non solo le differenti condotte perseguite dall'ordinamento, ma anche gli elementi probatori necessari per il loro accertamento¹. Nella sentenza appena citata, i giudici di legittimità sono stati chiamati a pronunciarsi in ordine ad un provvedimento di dissequestro di un'azienda agricola disposto dal Tribunale del Riesame di Cosenza: la misura preventiva era stata precedentemente autorizzata in conseguenza dell'indagine penale in corso nei confronti dei titolari dell'azienda, indagati per sfruttamento del lavoro (condotta prevista e punita dall'art. 603-bis c.p.). Secondo la prospettazione del Procuratore generale della repubblica di Cosenza, infatti, questi avrebbero impiegato braccianti in stato di bisogno, sottoponendoli a condizioni di sfruttamento concretizzatisi nella reiterata corresponsione di retribuzioni inferiori a quelle previste dai contratti collettivi nazionali o territoriali di settore e comunque

sproporzionate rispetto alla quantità e qualità di lavoro prestato, nella reiterata violazione della normativa sull'orario di lavoro, sui riposi, sulle ferie, nella violazione delle norme in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, nella sottoposizione dei lavoratori a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza e a situazioni alloggiative degradanti. In conseguenza dell'azione penale avviata nei confronti dei titolari dell'azienda era scattato il sequestro preventivo della struttura, misura cautelare con il precipuo scopo di evitare che il trascorrere del tempo necessario allo svolgimento del processo penale potesse pregiudicare irrimediabilmente l'effettività della giurisdizione espressa con la sentenza di condanna. È evidente che una misura di coercizione preventiva così invasiva non possa essere disposta se non ove sussista il c.d. *fumus commissi delicti*, ossia nel solo caso in cui vi siano elementi concreti che facciano apparire verosimile che un reato sia stato commesso.

Prima di spiegare i motivi di infondatezza del ricorso promosso dal Procuratore generale della Repubblica avverso il provvedimento che aveva annullato il sequestro preventivo dell'azienda - proprio per mancanza del *fumus commissi delicti* -, i giudici della Quarta Sezione penale hanno offerto una puntuale ricostruzione della normativa vigente in materia di sfruttamento di lavoro, soffermandosi in particolare sull'ambito di applicazione del reato punito dall'art. 603-bis. Tale norma si colloca nel mezzo di due altre disposizioni che sanzionano, una più duramente, l'altra in modo decisamente più blando, altrettante ipotesi di utilizzazione irregolare di manod-

* Pubblicato anche in *Corriere delle paghe*, n. 3/2022.

1. Corte Cassazione, Quarta Sezione Penale, sentenza del 22 dicembre 2021, n. 46842.

SFRUTTAMENTO DEL LAVORO: IL SEQUESTRO PREVENTIVO DELL'AZIENDA

SOLO SE CI SONO CONCRETI ELEMENTI DI PROVA DEL REATO

pera. La condotta più odiosa e per questo punita con la pena più afflittiva (reclusione da otto a vent'anni) è la riduzione o il mantenimento in stato di soggezione, condotta che si attua mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di vulnerabilità, di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità, o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona (art. 600 c.p.). Si tratta di una vera e propria riduzione in schiavitù del lavoratore, costretto – sotto la pressione di chi ha su di lui un'autorità tale da eliminare ogni forma di libertà personale – a lavori forzati, all'accattonaggio, allo sfruttamento delle prestazioni personali. La condotta sanzionata invece in modo meno grave è la somministrazione irregolare o fraudolenta di manodopera, che si realizza quando l'utilizzatore impieghi manodopera fornita da un soggetto non autorizzato all'intermediazione (somministrazione irregolare, art. 38, D.lgs. n. 81/2015), magari allo scopo precipuo di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore (somministrazione fraudolenta, art. 38-bis, D.lgs. n. 81/2015). Tali condotte integrano un mero reato contravvenzionale ed espongono l'utilizzatore e il somministratore alla sola pena dell'ammenda, salva l'ipotesi di sfruttamento di minori, nel cui caso si aggiunge anche la pena dell'arresto fino a diciotto mesi. L'art. 603-bis c.p. si colloca esattamente tra le due disposizioni citate: le condotte punite sono l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro, repressi con la pena della reclusione da uno a sei anni e della multa da 500 a 1.000 euro per ogni lavoratore reclutato. In particolare, oltre al caporale, viene perseguito penalmente anche colui che *“utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione (...), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno”*. I giudici della Quarta Sezione penale ricordano la

portata dei due elementi oggettivi che caratterizzano l'ipotesi di reato in esame, ossia, da una parte, lo *“sfruttamento”* e, dall'altra parte, l'*“approfittamento dello stato di bisogno”*. In particolare, quanto al concetto di sfruttamento, i giudici di legittimità ricordano che la norma offre una serie di indici dai quali poter desumere la sussistenza o meno di una condizione di sfruttamento dei lavoratori. Questi sono:

1. la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
2. la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
3. la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
4. la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

Tali indici non definiscono, né esauriscono il concetto di sfruttamento, piuttosto forniscono all'interprete (dunque al giudice) delle linee guida che possono aiutare nell'accertamento in concreto della sussistenza di condizioni di sfruttamento. Dunque, il ricorrere di uno o più di tali indici non può lasciare automaticamente presumere la configurabilità dell'ipotesi di reato: questa deve invece essere vagliata in concreto, per comprendere la gravità delle violazioni perpetrate a danno dei lavoratori, nonché l'intensità e il grado di sfruttamento e di degrado cui siano state sottoposte le vittime. Infatti, come rimarcato dai giudici della Quarta Sezione Penale della Cassazione, solo significative alterazioni del rapporto di lavoro e un eclatante pregiudizio dei lavoratori può effettivamente integrare l'ipotesi delitt- ➤

SFRUTTAMENTO DEL LAVORO: IL SEQUESTRO PREVENTIVO DELL'AZIENDA SOLO SE CI SONO CONCRETI ELEMENTI DI PROVA DEL REATO

tuosa duramente punita dall'art. 603-*bis* c.p.. Quanto invece al secondo elemento oggettivo che caratterizza l'ipotesi di reato in esame, ossia lo sfruttamento dello stato di bisogno, la Cassazione sottolinea come per "stato di bisogno" non debba intendersi uno stato di necessità tale da annientare in modo assoluto qualsiasi libertà di scelta, bensì una situazione di grave difficoltà, anche temporanea, tale da limitare la volontà della vittima e indurla ad accettare condizioni particolarmente svantaggiose. Anche questa condizione deve necessariamente essere provata in modo puntuale e concreto, tanto che – ricordano gli Ermellini – nemmeno la mera irregolarità amministrativa del cittadino extracomunitario nel territorio nazionale, accompagnata da situazione di disagio e bisogno di accedere alla prestazione lavorativa, può di per sé costituire elemento valevole da solo ad integrare il reato in parola.

Nel caso di specie, il Gip aveva disposto il sequestro dell'azienda agricola ritenendo sussistente il *fumus commissi delicti* in via quasi automatica, riscontrando la non corrispondenza delle condizioni riservate ai lavoratori con quelle previste dai contratti collettivi di categoria. Tuttavia, come poi rilevato dal giudice del riesame, nell'adozione del provvedimento cautelare era completamente mancato un esame concreto delle condizioni alle quali erano stati sottoposti i lavoratori. Perché vero era che le retribuzioni percepite erano inferiori a quelle tabellari applicate nel settore, ma di poco (34 euro a giornata contro i 37,514 delle tabelle paga vigenti nella provincia di Matera), dunque non tali da potersi parlare di sfruttamento. Anche la reiterazione delle condotte non sussisteva, in quanto questa doveva essere intesa come un comportamento ripetuto nei confronti dello stesso lavoratore, non come mera sommatoria di condotte realizzate episodicamente a danno di lavoratori diversi. Assente anche la prova della violazione della normativa sull'orario di lavoro e sui riposi: peraltro, trattandosi di lavoro stagionale che occupava al

massimo 15/20 giorni per ogni mese, l'assenza di giornate di riposo contestata dalla Pubblica accusa era di fatto smentita. Ed ancora, nessuna violazione delle disposizioni a tutela della salute e sicurezza sul lavoro era stata concretamente riscontrata, atteso che si trattava di braccianti assoldati per la raccolta delle fragole, i quali non necessitavano di particolari dispositivi individuali di protezione e, quand'anche non li avessero avuti, ciò non avrebbe comportato un grave pericolo per la loro incolumità ma piuttosto compromesso i frutti a seguito di una loro errata manipolazione. Allo stesso modo era stato quasi automaticamente presunto lo stato di bisogno dei lavoratori, senza tuttavia elementi di fatti che lo comprovassero. Nella sentenza in commento la Suprema Corte ricorda come debba ritenersi ormai superata la tesi secondo cui in tema di sequestro preventivo, ai fini della verifica del *fumus*, sarebbe sufficiente accertare l'astratta configurabilità del reato ipotizzato.

Il giudice, all'opposto, deve provvedere alla misura cautelare solo ove sia in presenza di elementi di prova che lascino concretamente presupporre la sussistenza del reato. Il giudice, quindi, deve poter esercitare un controllo effettivo che, pur coordinato e proporzionale con lo stato del procedimento penale e con lo stato delle indagini, non sia solo formale, apparente, appiattito alla mera prospettiva astratta dell'esistenza del reato da parte della Pubblica accusa, ma ancorato ad elementi di fatto accertati e che diano effettiva verosimiglianza circa la configurabilità del reato. Non già un'anticipazione di condanna degli indagati o degli accusati, ma un serio esame dei presupposti fattuali che rendano giusto e coerente il fermo dell'attività economica con l'ipotesi di reato. In assenza della prova di elementi solidi che lasciassero presumere l'effettiva commissione del delitto di sfruttamento del lavoro, la Cassazione ha dunque ritenuto esente da vizi il provvedimento di dissequestro dell'azienda.

LEVI ALBERTO ANALIZZA LA RILEVANZA DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI DELLA FORZA LAVORO NELLA TRANSIZIONE DIGITALE

COMPETENZE PROFESSIONALI nell'era della transizione digitale*

Con il presente contributo l'Autore mira ad analizzare i recenti segnali normativi che testimoniano l'impellenza di una piena realizzazione del diritto alla formazione permanente, specie in un momento come quello attuale, determinato dalle criticità derivanti dal connubio tra quarta rivoluzione industriale e pandemia.

LA FORMAZIONE PERMANENTE: UN NUOVO MODELLO DI SVILUPPO

Il profondo e inarrestabile processo di trasformazione del lavoro che la rivoluzione digitale ha generato pone ancora una volta all'ordine del giorno l'importanza della formazione permanente del lavoratore.

Lo conferma la particolare enfasi che pone sulla formazione il recente Patto Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), presentato al Parlamento nell'aprile 2021.

In particolare, gli obiettivi strategici che il Piano si propone sono: l'aumento del tasso di occupazione, facilitando le transizioni lavorative e dotando le persone di una formazione adeguata; la riduzione del cosiddetto *mismatch* di competenze, vale a dire del disallineamento tra le perizie del lavoratore e le competenze richieste dal mercato¹; l'aumento della quantità e della qualità dei programmi di formazione dei disoccupati e dei giovani *"in un contesto di investimento anche sulla formazione continua degli occupati"*².

Come viene evidenziato, infatti, *"l'apprendimento di nuove competenze (reskilling) e il mi-*

*glioramento di quelle esistenti per accedere a mansioni più avanzate (upskilling) sono fondamentali per sostenere le transizioni verde e digitale, potenziare l'innovazione e il potenziale di crescita dell'economia, promuovere l'inclusione economica e sociale e garantire occupazione di qualità"*³. Tuttavia, il quadro regolativo nazionale di questi anni è stato dominato da una pervicace incapacità di concretizzare in modo organico, sul piano applicativo, le evidenze cui era pervenuta la dottrina, con riguardo al tema della formazione permanente.

LA NECESSITÀ DI UN RILANCIO DEL SISTEMA DUALE PER UN APPRENDIMENTO ORIENTATO AL LAVORO

Una delle principali cause della difficoltà del Legislatore di incidere in modo adeguato e concreto in materia di formazione è stata indubbiamente rappresentata dalle criticità che accompagnano il giovane nel delicato passaggio dal mondo dell'apprendimento a quello del lavoro⁴. È necessario un cambiamento di rotta, attuabile attraverso un potenziamento dell'alternanza scuola-lavoro e dei tirocini formativi, da un lato, e del contratto di apprendistato, dall'altro, al fine di sfruttare le potenzialità in termini di sviluppo didattico e professionale dei giovani che possono derivare da una sinergia tra scuola, università e impresa.

In questa prospettiva, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ha elaborato un progetto con l'obiettivo di potenziare il sistema duale, *"al fine di rendere i sistemi di istruzione e formazione più in linea con i fabbisogni"* ►

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *Masimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 31 ottobre 2021, n. 3, p. 647 ss dal titolo *La trasformazione digitale ed organizzativa del lavoro e il rilancio dei processi di apprendimento permanente del lavoratore*.

1. Il *mismatch* delle competenze, tra l'altro, oltre che sulla disoccupazione, incide negativamente anche sul fenomeno della sottoccupazione. Sul punto, si veda M.A. Impicciatore, *La formazione per l'occupazione nel mercato del lavoro che cambia*, in

Dir. lav. merc., 2020, pag. 605.

2. Così, appunto, il PNRR, pag. 198.

3. Cfr. ancora il PNRR, pag. 31.

4. Si veda A. Loffredo, *Diritto alla formazione e lavoro. Realtà e retorica*, Bari, 2012, pag. 61.

COMPETENZE PROFESSIONALI NELL'ERA DELLA TRANSIZIONE DIGITALE

del mercato del lavoro, nonché di promuovere l'occupabilità dei giovani e l'acquisizione di nuove competenze (approccio "learning on-the-job"), soprattutto nelle aree più marginali e periferiche".

In particolare, tale progetto "promosso nel più ampio contesto del Piano Nazionale Nuove Competenze, mira a favorire l'introduzione e lo sviluppo di corsi di formazione che rispondano alle esigenze delle imprese e del tessuto produttivo locale, riducendo così il mismatch tra le competenze richieste dal mercato del lavoro e i programmi formativi del sistema di istruzione e formazione"⁵.

Si tratta di un mondo, quello dell'education, che dovrebbe avere con quello del lavoro una relazione dialogica costante.

Da un lato, infatti, la scuola italiana si caratterizza per il forte *imprinting* teorico e culturale, pur nella piena consapevolezza di dover trasferire ai giovani anche quel corredo di conoscenze e competenze di carattere applicativo che servono nel mondo del lavoro.

Dall'altro lato, specie in una fase di metamorfosi tecnologica e organizzativa come quella attuale, l'impresa è in grado di cogliere con anticipo le nuove competenze, con il vantaggio di sapere in quale direzione orientare lo sviluppo e la creazione delle professionalità che saranno poi maggiormente richieste⁶.

È esattamente in questo solco che si colloca il recente Accordo Quadro tra Unioncamere e Federmeccanica del 20 maggio 2021 che fissa una serie di azioni operative: un'analisi "dei fabbisogni professionali e formativi del settore metalmeccanico, per la costruzione e condivisione di mappe di competenze e nuovi profili da formare"; una specifica promozione del sistema duale, anche attraverso il potenziamento del contratto di apprendistato e degli Istituti Tecnici Superiori; un'attività di supporto al *placement*, contribuendo "all'incremento dell'efficacia delle politiche attive del lavoro con particolare riferimento all'orientamento, finalizzato alla riduzione del

mismatch domanda/offerta di lavoro e ai processi di transizione scuola/università e lavoro"⁷.

IL POTENZIAMENTO ORGANIZZATIVO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO

Un altro importante macro-obiettivo individuato dal Piano di Ripresa e Resilienza (PNRR) è costituito dal rafforzamento del sistema dei Centri per l'impiego.

In particolare, il PNRR evidenzia l'importanza di promuovere "interventi di capacity building a supporto dei Centri per l'Impiego, con l'obiettivo di fornire servizi innovativi di politica attiva, anche finalizzati alla riqualificazione professionale, mediante il coinvolgimento di stakeholder pubblici e privati, aumentando la prossimità ai cittadini e favorendo la costruzione di reti tra i diversi servizi territoriali"⁸.

A questo riguardo, tra l'altro, il PNRR prevede l'istituzione di un programma nazionale denominato GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori), il quale comporta un sistema di presa in carico unico dei disoccupati e delle persone in transizione occupazionale⁹.

Un tema cruciale, strettamente correlato a quello del potenziamento dei Centri per l'impiego, è rappresentato dalla validazione e dalla certificazione delle competenze acquisite dal lavoratore all'esito di un determinato percorso di formazione.

In particolare, il fascicolo elettronico del lavoratore è stato introdotto dall'art. 14 del D.lgs. n. 150/2015, in sostituzione del libretto formativo del cittadino, nel quale dovevano essere registrate "la formazione specialistica e la formazione continua svolta durante l'arco della vita lavorativa ed effettuata da soggetti accreditati dalle regioni, nonché le competenze acquisite in modo non formale e informale secondo gli indirizzi dell'Unione europea in materia di apprendimento, purché riconosciute e certificate"¹⁰.

Peraltro, il fascicolo elettronico del lavoratore - è stato sottolineato - "nasce già come suppor-

5. Così, appunto, il PNRR, Missione 5 ("Inclusione e coesione"), Componente 1 ("Politiche per il lavoro"), Investimento 1.4 ("Sistema duale"), pag. 205.

6. In argomento, si veda M. Tiraboschi, *L'alternanza scuola-lavoro può decollare solo se si ridi-*

all'impresa il valore che merita, in E. Massagli (a cura di), *Dall'alternanza scuola-lavoro all'integrazione formativa*, in *Adapt Labour Studies*, eBook series, 2017, n. 66, ppagg. 65-66.

7. Si veda l'art. 2 dell'Accordo Quadro richiamato nel testo.

8. Si vedano, appunto, gli Obiettivi generali della Missione 5 ("Inclusione e coesione"), Componente 1 ("Politiche per il lavoro"), pag. 200.

9. Cfr. il PNRR, pag. 201.

10. Art. 2, co. 1, lett. i), del D.lgs. n. 276/2003.

COMPETENZE PROFESSIONALI NELL'ERA DELLA TRANSIZIONE DIGITALE

to *informativo parziale*”, in quanto in esso sono registrati “*solo i percorsi formativi, non le competenze sviluppate*” (come invece era previsto per il libretto formativo) e soltanto i percorsi “*erogati da enti accreditati ed inseriti nell'albo nazionale*”¹¹.

Alle lacune derivanti dai ritardi nell'implementazione del sistema di certificazione delle competenze hanno cercato talvolta di porre rimedio le parti sociali, le quali, specie nell'ambito dei Fondi Interprofessionali, promuovono percorsi formativi che portino a una certificazione¹².

Si tratta di rimedi con un'operatività tutt'altro che generale che non hanno fatto altro che avvalorare la necessità di un intervento da parte del Legislatore, recentemente concretizzatosi nel decreto interministeriale del 5 gennaio 2021. Con tale provvedimento, in particolare, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha adottato le “Linee Guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari” le quali, di fatto, rappresentano il presupposto per l'adozione e la messa a regime del sistema nazionale di certificazione delle competenze.

IL REDDITO DI CITTADINANZA: RIFLESSI SUL PIANO DELLA FORMAZIONE DEL LAVORATORE

Il tema della formazione si lega indissolubilmente all'istituto del reddito di cittadinanza, obiettivo che il Legislatore si è posto come mezzo di contrasto alla povertà¹³.

A questo proposito, una prima connessione relativa al tema della formazione viene a emersione con riguardo al principio della condizionalità. L'introduzione del reddito di cittadinanza ha avuto, tra i vari scopi, il fatto di costituire un incentivo a rientrare nel mercato del lavoro anche attraverso l'eventuale previsione di un percorso formativo vincolante¹⁴.

D'altra parte, ciò è perfettamente conforme

al c.d. *active inclusion approach* di derivazione europea, secondo cui “*quasi tutti i legislatori hanno (...) previsto doverosi comportamenti attivi dei beneficiari di un determinato diritto sociale, come, appunto, l'obbligo di accettazione di offerte di lavoro e di partecipazione a programmi di formazione e di reinserimento sociale e professionale*”¹⁵.

In questa direzione, l'art. 7, comma 5, lett. c), del D.l. n. 4/2019, convertito nella Legge n. 26/2019, ha previsto come causa di decadenza dal reddito di cittadinanza il fatto di non partecipare, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione proposte al soggetto¹⁶.

Oltre alla condizionalità, poi, l'introduzione del reddito di cittadinanza ha una seconda connessione con il tema della formazione.

In particolare, per beneficiare del reddito di cittadinanza è necessario essere disponibili a effettuare attività al servizio della comunità¹⁷. Con tutta evidenza, ciò dovrebbe ragionevolmente presupporre un minimo di formazione mirata, quantomeno per gruppo di soggetti, perché è impensabile che possa concretizzarsi una diretta impiegabilità in lavori a favore della comunità, senza formazione.

Basti pensare anche soltanto alle necessità formative in materia di sicurezza sul lavoro, finalizzate al fatto che il soggetto, il quale svolge un lavoro socialmente utile possa prendersi cura della propria salute e sicurezza, oltre che di quella dei terzi, eventualmente presenti sul luogo di lavoro.

LA SENSIBILITÀ DELLE PARTI COLLETTIVE PER LA FORMAZIONE CONTINUA DEGLI OCCUPATI

Non può non farsi almeno un cenno alla grande attenzione che le parti collettive hanno da sempre dedicato al tema della formazione permanente¹⁸.

11. L. Casano, *Il sistema della formazione continua nel decreto legislativo n. 150/2015*, in *Dir. rel. ind.*, 2016, pag. 465.

12. In argomento, cfr. il XIX Rapporto sulla formazione continua presentato dall'ANPAL, pag. 107.

13. Art. 1, co. 1, del D.l. n. 4/2019.

14. In argomento, si veda G. Sigillò Massara, *Dall'assistenza al Reddito di*

Cittadinanza (e ritorno), pag. 97.

15. A. Alaïmo, *Il reddito di inclusione attiva: note critiche sull'attuazione della legge n. 33/2017*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2017, pag. 439.

16. In argomento, si veda S. Spattini, *Reddito di cittadinanza: una prima lettura*, in *Bollettino Adapt*, 18 febbraio 2019, n. 7.

17. Art. 4, co. 1, del D.l. n. 4/2019. In

argomento, si veda A. Vallebona, *Reddito di cittadinanza tra doppio fine e attuazione beccera*, in *Mass. Giur. Lavoro*, 2019, pag. 182.

18. In proposito, si veda A. Vimercati, *Le norme in tema di formazione professionale*, in E. Ghera-D. Garofalo (a cura di), *Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro nel Jobs Act 2*, Bari, 2016, pag. 124.

COMPETENZE PROFESSIONALI NELL'ERA DELLA TRANSIZIONE DIGITALE

D'altra parte, a maggior ragione in un contesto in così profonda trasformazione come quello attuale, l'autonomia collettiva è la sola a poter essere in grado di fornire "le risposte puntuali ed adattabili per i vari settori" che le diverse specificità esigono¹⁹.

Un paio di considerazioni paiono doverose.

Un primo riferimento è alle forme di *welfare* aziendale che paiono ammettere anche iniziative di formazione permanente, realizzando quindi un'operazione *win-win*, dove alla riduzione del cuneo fiscale si somma il doppio vantaggio della convergenza di interessi: il lavoratore guadagna in competenza e, quindi, occupabilità mentre l'impresa si avvantaggia della crescita professionale.

Una seconda considerazione da fare, poi, riguarda i fondi paritetici interprofessionali per la formazione²⁰.

La bilateralità di questo specifico contesto fa emergere ancora una volta lo stretto legame con il tema del *welfare* aziendale appena esaminato. Del resto, "la diffusione della formazione professionale e continua (...) può rientrare a buon

titolo nel *welfare* inteso come investimento sociale" ed è proprio su questo elemento che si fonda la sfida giocata dalle parti sociali attraverso la gestione dei fondi paritetici²¹.

Da sempre "il principale canale di finanziamento della formazione continua (...) passa per gli enti bilaterali" e la massiccia operatività dei fondi interprofessionali ne rappresenta la concretizzazione sul piano applicativo, attraverso la promozione di piani formativi aziendali, territoriali o settoriali, concordati con le parti sociali²².

Il ruolo primario svolto dall'autonomia collettiva nella declinazione in termini di effettività di un modello di apprendimento permanente del lavoratore e di continuo accrescimento delle competenze del cittadino lavoratore è ormai collaudato.

E proprio per questo va ulteriormente potenziato, in quanto solo un processo di regolazione integrato e multilivello, oltre che rispettoso del canone della sussidiarietà, può far conseguire finalmente al diritto sociale, alla formazione e all'apprendimento permanente una piena realizzazione.

19. In proposito, di veda S. Mainardi, *Rivoluzione digitale e diritto del lavoro*, in *Mass. Giur. Lavoro*, 2020, ppagg. 343-344.

20. In argomento, si veda S. Ciucciovino, *Apprendimento e tutela del lavoro*, p. 76 ss. Si veda inoltre R. Giovani, *Una*

breve analisi dei risultati della sperimentazione del sistema duale, in *Bollettino Adapt* del 24 luglio 2017, p. 2.

21. Si veda T. Treu, *Introduzione Welfare aziendale*, p. 18.

22. S. Ciucciovino, *Apprendimento e tutela del lavoro*, cit., pagg. 78 e 79.

CATERINA MAZZANTI SI CONFRONTA CON LE CRITICITÀ NEL DEFINIRE LO STRAINING E NEL DIMOSTRARE L'ESISTENZA DI UN PREGIUDIZIO A CARICO DEL LAVORATORE

Analisi del fenomeno dello **STRAINING***

L'autrice affronta il tema dello *straining* per il quale vi sono notevoli difficoltà da parte del lavoratore nel dimostrare l'esistenza di un pregiudizio alla salute o alla sua sfera esistenziale per comportamenti anomali del datore di lavoro in violazione dell'art. 2087 c.c., prendendo spunto dalla sentenza Cass. civ., sez. Lavoro Ord., 04 febbraio 2021, n. 2676.

Per ottenere un risarcimento del danno da *straining* non è sufficiente provare il demansionamento, ma è necessario accertare anche la presenza di un comportamento vessatorio del datore di lavoro.

Sono stati evidenziati diversi fenomeni legati alla sfera lavorativa: il semplice "mal d'ufficio" (amplificazione da parte del lavoratore delle normali difficoltà sul luogo di lavoro), il *mobbing*, lo *straining* e il demansionamento. Tutti questi risultano molto vicini tra loro e spesso difficili da individuare; laddove esiste un'intenzione vessatoria il demansionamento costituisce uno dei possibili volti dello *straining* e del *mobbing*.

Lo *straining* è stato definito come una forma di "mobbing attenuato" dotato, cioè, di un grado di conflittualità lavorativa di minor intensità ma comunque fonte di responsabilità del datore di lavoro a titolo contrattuale ed extracontrattuale, ai sensi dell'art. 2087 c.c. e dell'art. 2043 c.c.. Lo *straining* è caratterizzato dall'istantaneità dell'evento: il comportamento scorretto del datore di lavoro si esaurisce in un unico episodio isolato che genera un disagio nel lavoratore, oppure è costituito da più azioni tra loro scollegate.

Il riconoscimento giuridico dello *straining* è dettato dal timore che i comportamenti isolati, restino impuniti: l'isolamento relazionale o professionale del dipendente, la privazione degli strumenti necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa, lo svuotamento delle sue mansioni

e l'assegnazione di mansioni inferiori possono tuttavia rientrare anche nelle ipotesi di *mobbing* o di demansionamento o di dequalificazione. La sentenza oggetto del lavoro di ricerca ha tuttavia stabilito che l'illegittima adibizione a mansioni inferiori per poter acquisire "l'etichetta di *straining*" deve essere sorretta dall'intento persecutorio, oggetto di specifica prova.

È comunque innegabile che una persona isolata e professionalmente svilita per un lungo periodo di tempo, soffra intensamente a livello di autostima, di socialità, di qualità di vita, riportando un danno esistenziale, relazionale e professionale in accordo con l'idea per cui il lavoro non rappresenta soltanto una fonte di guadagno, ma anche il mezzo attraverso il quale esprimere la propria personalità (artt. 2, 3 e 4 Cost.).

La giurisprudenza ha cercato di tracciare i confini tra le situazioni di "eu-stress" o stress positivo e quelle di "di-stress", o stress negativo, entro le quali sono riconducibili le figure del *mobbing* e dello *straining*. Ciò ha consentito di distinguere tra i pregiudizi meritevoli di ricevere una tutela risarcitoria e quelli non risarcibili, come ad esempio il "mal d'ufficio". Tuttavia, allo stato attuale, il rischio è quello di non garantire al lavoratore una tutela risarcitoria, in casi come quello analizzato in cui non si tiene adeguatamente conto della condizione di debolezza della persona che ha subito lo *straining* la quale, diversamente da quella discriminata, non beneficia di alcun supporto a livello processuale: ad esempio, può essere difficile ottenere testimonianze "genuine" nel corso del giudizio da parte dei colleghi che temono possibili reazioni ritorsive del datore di lavoro, fenomeno con cui si devono confrontare giornalmente gli avvocati e per cui è auspicabile un intervento del Legislatore.

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *L.G.*, 1/2022 dal titolo *L'incerto confine tra straining, mobbing e "mal d'ufficio"*.

DISPARITÀ DI GENERE: quello che le donne non dicono

È da poco passata la Festa della Donna, 8 marzo, giorno nel quale i nostri *smartphones* si riempiono di messaggi augurali, le case e gli uffici si colorano di fiori gialli, gli angoli delle strade si popolano di venditori di mimose pagate a peso d'oro, àncora di salvezza per i soliti smemorati bisognosi di rimediare all'ultimo minuto.

Ovunque sorrisi di circostanza, uomini che porgono i propri auguri, donne più o meno felici di riceverli.

Tutto procede normalmente, come ogni anno. Ma questo è un anno diverso dagli altri, perché in realtà è accaduto qualcosa di sconvolgente.

Nel mese di gennaio, i *massmedia* riportano una notizia drammatica. Una donna, una libera professionista al nono mese di gravidanza, prende una decisione drastica e sentendosi oppressa dagli impegni di lavoro, forse anche della vita in generale, compie un gesto drammatico proprio il giorno prima del suo trentasettesimo compleanno, e pone fine alla sua vita.

Prima di compiere quel gesto estremo, prepara dei promemoria per i suoi colleghi con diversi appunti e l'elenco degli adempimenti da ultimare per i clienti.

Di questa vicenda colpisce soprattutto l'etica e il senso del dovere di questa professionista che, sopraffatta dal dolore, non ha comunque potuto tralasciare di prendersi cura dei suoi clienti, ultimo gesto di abnegazione e passione per una professione che già l'aveva stretta nelle sue spire. Da quel momento, prima lo sgomento e il cordoglio, poi i *social* si riempiono di commenti di altre donne libere professioniste e tra queste molte si rivelano, aprono il proprio cuore e raccontano le loro storie, spesso in forma anonima, confessando di essersi sentite spesso sopraffatte dalla mole di lavoro e di essersi dovute piegare all'inevitabile e dover scegliere tra carriera e im-

pegni di vita, di famiglia, di salute.

Ecco allora che la storia di quella libera professionista diventa la storia di tutte, delle donne che hanno il coraggio di svelarsi e anche di quelle che restano in silenzio.

Come è possibile che una donna possa sentirsi così sola da non vedere altra via d'uscita alla propria disperazione?

Come è possibile che ancora oggi sia così complesso e conflittuale il rapporto delle donne nel mondo del lavoro e nella società in generale?

LA "QUESTIONE" FEMMINILE

Tutte le donne conoscono la faccia nascosta della Luna, quel mondo tanto evidente quanto sconosciuto, fatto di piccoli sgarbi e di grandi difficoltà, quella parte di mondo che molti uomini ancora ignorano, sempre meno per fortuna, e che tante donne vivono come una triste quotidianità.

Tutto inizia in famiglia, nucleo sociale che prima di tutti insegna la "giusta" collocazione femminile lì e nel mondo, nell'accezione più o meno marcatamente autoritaria, retrograda, discriminante, in funzione di epoca, territorio e caratteristiche del genitore, più o meno illuminato o illuminante.

Il condizionamento involontario inizia dall'assenza di giochi tecnici o scientifici, perché una femmina non può dedicarsi a tali discipline o addirittura appassionarsi. No. Il mondo delle piccole donne è lontano da costruzioni, veicoli, esperimenti: è dedicato a bambole da accudire, pappe da preparare, carrelli della spesa da riempire, formine e finti fornelli, giocattoli per le faccende domestiche.

Non a caso le discipline STEM (acronimo di *Science, Technology, Engineering e Mathematics*) vedono ad oggi un'incidenza femminile piuttosto deludente, mediamente inferiore al 20%, come confermato da diversi studi¹. ➤

1. Tra i principali studi in materia: UNESCO (giugno 2019), *Women in science*, Fact Sheet no. 55, FS/2019/SCI/55; UNE-

SCO (2018), *Telling SAGA: improving measurement and policies for gender equality in science, technology and innovation*.

DISPARITÀ DI GENERE: QUELLO CHE LE DONNE NON DICONO

L'impiego delle donne nei settori tecnologici è quasi ancillare e benché la collocazione lavorativa avvenga anche in tempi brevi grazie ai brillanti risultati accademici, l'avanzamento di carriera è lento, se non impossibile, e il ristagno è a livelli retributivi inferiori a quelli degli uomini, a parità di anzianità lavorativa, contenuto delle mansioni e competenze effettive.

Un copione che si ripete un po' ovunque. Così è del tutto normale che perfino in ambiti in cui lo stereotipo di genere dovrebbe manifestarsi in tutto il suo "splendore" e registra effettivamente una presenza femminile in percentuali assolutamente importanti (cura della persona, sanità e istruzione, solo per citarne alcuni) ricadiamo nel tranello, perché i ruoli apicali sono assegnati maggiormente al sesso maschile e anche ai livelli inferiori si registra un divario retributivo piuttosto evidente.

Durante la pandemia la disparità di genere si è ulteriormente amplificata².

La convivenza familiare forzata e la chiusura di asili e scuole hanno innescato circuiti pericolosi che hanno incrementato l'impegno delle donne nel nucleo familiare: gestione della casa e della famiglia sono rimaste a carico della moglie-madre, anche laddove le incombenze lavorative risultino paritarie con il marito-padre.

Di nuovo il meccanismo dell'infanzia si ripete: sarai anche brava, sarai anche una professionista capace, ma sempre "bambole da accudire, pappe da preparare, carrelli della spesa da riempire, formine e finti fornelli, giocattoli per le faccende domestiche".

A tutto ciò si aggiungono le responsabilità della cura e del sostegno nei confronti di familiari e affini che versano in condizioni di fragilità. Poco importa la presenza o assenza del cosiddetto vincolo di sangue, ciò che conta è che normalmente è la donna che si prende carico della loro assistenza ed è a lei che si chiede il passo indietro dal ruolo di lavoratrice a quello di *caregiver* familiare.

Non può che tornare alla mente il suicidio della donna torinese di pochi mesi fa.

È un problema di attività professionale *tout court* che colpisce egualmente uomini e donne? O il lavoro, sia esso autonomo che dipendente, è (solo) un ulteriore pezzo della scacchiera femminile, stracolmo di impegni professionali, familiari e casalinghi?

Vi sono professioni nelle quali lo *stress* e l'impegno in termini di ore è un connotato tipico: molte ore di lavoro, orari che mal si conciliano con la vita privata e sociale, stanchezza fisica o mentale, ma è indubbio che a parità di tipologia di lavoro vi è una asimmetria nella fase domestica che ne segue, e da qui è evidente che le donne non finiscono mai di lavorare.

TENTATIVI PRESSAPOCHISTI PER ARGINARE IL DIVARIO

Negli ultimi decenni, le istituzioni hanno introdotto meccanismi di tutela del lavoro femminile e della maternità, pietre miliari nel nostro ordinamento giuridico ma che, non collocati in un quadro socio-giuridico più ampio e lungimirante, hanno acuito il divario tra lavoratori e lavoratrici in favore dei primi, scervi per natura da certe incombenze biologiche, e a discapito delle seconde, ree di aver la "brutta abitudine" di volersi riprodurre.

Un rimedio successivo è stato l'inserimento del congedo parentale in luogo della maternità facoltativa, un tempo a solo appannaggio delle mamme e ora esteso anche ai padri, e l'introduzione e successiva cristallizzazione del congedo obbligatorio per i papà che da quest'anno è stato innalzato a dieci giorni.

Ma anche questi interventi, seppur lodevoli, mal si coniugano con la realtà.

Benché in timida crescita negli anni, il congedo parentale è scarsamente richiesto e i giorni di congedo obbligatorio diventano quasi un vincolo noioso e pedante, un'imposizione perfino per il destinatario della misura.

Nondimeno altri tentativi, buoni nelle intenzioni, si stanno rivelando pessimi nei risultati. Ne sono un esempio evidente le quote rosa, tese a innescare forzatamente una proporzione di genere nei ruoli apicali. In questo modo si sono verificati imbarazzanti situazioni, nelle quali ➤

2. MEF (2021), *Bilancio di genere per l'anno finanziario 2020*.

DISPARITÀ DI GENERE: QUELLO CHE LE DONNE NON DICONO

per far fronte alle percentuali imposte dal Legislatore sono state designate donne che, per dirla con un elegante giro di parole, mal si rappresentano in quel contesto e in quelle funzioni.

Le competenze devono essere premiate non per il nome di chi le possiede, né per il loro appartenere all'uno o all'altro sesso, a questa o a quell'altra etnia, né per un'imposizione legale, ma devono essere riconosciute per la storia professionale del soggetto, per quel che sa fare e per come lo sa fare, nonché per l'etica e il rispetto che riserva al prossimo.

LA NECESSITÀ DI UN CAMBIO INDIVIDUALE E CULTURALE

La disparità di genere è un problema complesso e articolato, il cui approfondimento non può prescindere da profonde analisi sociologiche che risultano ben lungi dalla breve disamina di questo articolo, relegando la finalità di quest'ultimo allo stimolo di una riflessione comune.

Bisogna agire su più fronti, simultaneamente ed in modo efficace.

La cultura e la scolarizzazione sono il futuro di qualsiasi Paese e purtroppo negli ultimi anni abbiamo assistito impotenti e rassegnati al loro lento declino. È necessario rivedere criticamente il contenuto e le modalità di erogazione dell'istruzione scolastica, creando già in tenera età percorsi di avvicinamento alle materie scientifiche e a mestieri e professioni, altrimenti non stupiamoci se i modelli di riferimento restano veline, calciatori e *influencers*.

La rimozione delle disparità passa anche da un diverso sostegno alla maternità e alla cura dei figli che può trovare concretezza nel rafforzamento delle istituzioni a sostegno dell'infanzia, con una maggior flessibilità degli orari di asili e delle scuole così da renderli compatibili con le attività lavorative dei genitori.

Prendendo spunto da esempi virtuosi di paesi nord-europei, andrebbe considerata l'introduzione della figura della *Tagesmutter*, persona dotata di competenze e formazione specifica professionale, che presso il proprio domicilio si dedica della cura e educazione di piccoli gruppi

di bambini, in genere massimo cinque.

Altri ambiti su cui agire sono l'erogazione di incentivi per il mantenimento di rapporti di lavoro al rientro dalla maternità, il sostegno alle forme di lavoro flessibile, la creazione di soggiorni e campi estivi per i figli, il rafforzamento delle cure domiciliari rivolte a soggetti fragili e luoghi di aggregazione e di cura economicamente accessibili.

Queste sono alcune proposte per attribuire la responsabilità della cura della famiglia a soggetti diversi, così che le donne possano dedicarsi per scelta e non più per costrizione.

Ma non può essere sufficiente. Il superamento delle discriminazioni di genere necessita di un nostro percorso di crescita individuale.

Dobbiamo coltivare collaborazioni genuine e sincere tra di noi, a partire dai più ristretti nuclei lavorativi, superando l'eventuale incapacità di lavorare in gruppo, spesso manifestata nella mania di protagonismo e da rivalità inutili; superate queste criticità sappiamo lavorare insieme e sappiamo farlo bene, creando sinergie e collaborazioni incredibili.

Abbandoniamo l'approccio autoritario in favore dell'autorevolezza, smettiamo di approcciarci al lavoro facendo nostri i comportamenti peggiori di alcuni uomini di cui potremmo diventare la loro peggiore imitazione.

La nostra competenza non ha bisogno di essere ostentata, smettiamo di sentirci in competizione perché le nostre capacità non hanno bisogno di essere poste in discussione, *in primis* da noi stesse.

Infine, ai colleghi, amici, padri, mariti, cosa possiamo chiedere?

Un ulteriore passo avanti nella nostra direzione, che implica approcciarsi al mondo del lavoro guardandolo anche con i nostri occhi, prendendo atto delle nostre peculiarità e ammettendo che anche voi ne avete delle vostre, anch'esse più o meno apprezzabili, per comprendere infine che si può convivere e lavorare insieme se si superano le prese di posizione infruttuose e i pregiudizi reciproci.



IL DIRITTO DEL LAVORO INTERNAZIONALE (parte 1)

APPUNTAMENTI CON IL DIRITTO EUROPEO E INTERNAZIONALE

Nuovo intervento su Sintesi sul diritto europeo ed internazionale che si sofferma, in questa prima parte, sull'analisi dei contratti che presentano elementi internazionali e per i quali si pone la necessità di individuare la legge applicabile

In un contesto internazionale in cui imprese e lavoratori hanno aumentato a dismisura la mobilità, si è resa ormai ineludibile la conoscenza di quello che viene chiamato diritto del lavoro internazionale – ossia quello relativo ai rapporti di lavoro che presentano elementi di internazionalità – distinguendolo dal diritto internazionale del lavoro. Quest'ultimo è un insieme normativo composto da convenzioni e raccomandazioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO o OIL) cui si aggiungono gli interventi regolatori del Consiglio d'Europa e dell'Unione europea, in Europa, e di altre organizzazioni in altre regioni del mondo. Qui trattiamo, però, del diritto del lavoro internazionale.

È ormai esperienza quotidiana imbattersi in contratti che presentano elementi internazionali, e così anche rapporti di lavoro che abbiano collegamenti con altri ordinamenti giuridici. Questi collegamenti possono essere soggettivi o oggettivi quali, a esempio, la cittadinanza del lavoratore o la sede legale del datore di lavoro, il domicilio delle parti, il luogo di conclusione del contratto o, ancora, quello di esecuzione della prestazione in esso dedotta. Ad esempio, una società italiana potrebbe stipulare un contratto con un cittadino rumeno per eseguire un contratto in Gran Bretagna.

In questo caso avremmo un contratto collegato con più ordinamenti giuridici e, di conseguenza, dovremmo individuare quali norme applicare al contratto e quale giudice sia competente ad esprimersi su di esso.

Tralasciando il percorso storico-normativo che ci ha condotti fino agli strumenti regolatori attuali, preme comunque rammentare che la disciplina italiana contenuta nelle c.d. preleggi

costituiva un complesso normativo molto interessante in ambito europeo e, ora, sostituito nel 1995 con la riforma del diritto internazionale privato con la Legge n. 218. In ambito europeo, comunque, già nel 1968 la Convenzione di Bruxelles relativa alla competenza giurisdizionale e all'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale era un riferimento importante benché non prevedesse alcunché in materia di contratti individuali di lavoro fino a quando dal 1989, e poi attraverso altre modifiche e trasposizioni, si arrivò al regolamento n. 1215 del 2012. Altro strumento era la Convenzione di Roma del 1980 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali che dettava alcune norme in materia di legge applicabile ai contratti individuali di lavoro, e attualmente sostituita dal regolamento n. 593 del 2008.

La disciplina applicabile è, quindi, ora, contenuta nel regolamento (UE) n. 1215/2012 (c.d. di rifusione), detto "Bruxelles I", e il regolamento (CE) n. 593/2008, detto "Roma I", che contemplano delle speciali disposizioni per determinare, il Bruxelles I, gli Stati membri le cui autorità giurisdizionali sono competenti a conoscere le controversie sui contratti individuali di lavoro, e il Roma I la legge applicabile ai contratti di lavoro. La principale caratteristica di queste disposizioni specifiche è che – al fine di tutelare i lavoratori in quanto parte più debole del contratto – sono derogatorie dei principi generali in materia di competenza giurisdizionale e legge applicabile.

In linea generale, ai sensi dell'art. 8, par. 1 del Roma I, le parti di un contratto individuale di lavoro possono liberamente scegliere, nell'ambito della loro autonomia contrattuale, quale

IL DIRITTO DEL LAVORO INTERNAZIONALE (PARTE 1)



debba essere la legge applicabile al contratto. Così anche, con alcuni limiti, posso decidere quale sarà la giurisdizione chiamata a pronunciarsi. Da ciò deriva che, in caso di controversia, quanto riportato in contratto sia l'imprescindibile punto di partenza per determinare la legge applicabile e l'autorità giudicante competente.

In linea generale la parte tutelata può essere convenuta solo davanti alle autorità giurisdizionali dello Stato in cui è domiciliata, mentre, quando ricopra le vesti di attore, potrà esercitare la facoltà di scegliere la giurisdizione competente.

In particolare, nelle controversie tra il lavoratore e il datore di lavoro, i regolamenti Bruxelles I e Roma I prevedono - quale criterio principale per collegare la controversia a una determinata autorità giurisdizionale e a una specifica legge applicabile - il "luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro". Quindi il lavoratore accede ai giudici dello Stato membro in cui svolge abitualmente la propria attività. Inoltre, e in generale, le controversie saranno risolte alla luce della legge in tale Stato membro anche nel caso in cui l'attività si svolga in più paesi. Questo impianto normativo è stato congegnato per evitare il fenomeno del c.d. *forum shopping*, ossia per impedire che siano avviati procedimenti dinanzi a diverse autorità giurisdizionali affinché il medesimo caso possa essere trattato sulla base di leggi applicabili diverse, in modo da inseguire l'esito più promettente in relazione ai concreti fatti dedotti in giudizio. Per l'individuazione del luogo di svolgimento abituale del lavoro è venuta in soccorso la Corte di Giustizia che in alcune sentenze, innanzitutto quella pronunciata nel caso Koelzsch il 15 marzo 2011, causa C-29/10, e poi quella pronunciata nel caso Voogsgeerd del 15 dicembre 2011, causa C-384/10, ha indicato dei criteri di riferimento quali il luogo di lavoro effettivo, il paese nel quale o dal quale il lavoratore riceve istruzioni sui suoi compiti e organizza il suo lavoro; il luogo in cui sono situati gli strumenti di lavoro e quello in cui il lavoratore è tenuto a presentarsi prima di assolvere ai suoi compiti o a ritornare dopo averli portati a termine.

Qualora non si possa determinare in questo

modo la legge applicabile allora, ai sensi dell'art. 8, par. 3 del Roma I, si farà riferimento al Paese nel quale si trova la sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore, ossia quella in cui, ad esempio, il lavoratore ha firmato il contratto, a prescindere dalla personalità giuridica di essa e dal formale collegamento col datore di lavoro che dovrebbe invece essere sostanziale.

L'art. 8 del Roma I, al paragrafo 4, detta inoltre una c.d. norma di chiusura disponendo che se dall'insieme delle circostanze risulta che il contratto di lavoro presenta un collegamento più stretto con un paese diverso, si applica la legge di questo. Anche qui soccorre la Corte di giustizia che nel caso Schlecker, causa C-64/12, del dicembre 2013, chiarisce che le circostanze da considerare siano legate al versamento delle imposte e tasse sui redditi da lavoro ad opera del lavoratore, all'iscrizione al sistema previdenziale di quello Stato, e i parametri di riferimento presi per la disciplina del rapporto di lavoro.

In sintesi, in base all'art. 8 del Roma I, un contratto di lavoro individuale potrà essere regolato innanzitutto dalla legge scelta dalle parti, in mancanza di tale scelta sarà regolato da quella del paese dove il lavoratore svolge in via prevalente la sua prestazione e, qualora manchi anche questo collegamento, dalla legge del paese dove si trova la sede che ha assunto il lavoratore. Infine, a superamento di tutte le altre circostanze, dallo Stato in cui esista il collegamento più stretto.

Comunque, al di là del principio della libertà di scelta della legge applicabile al contratto di lavoro, è necessario tenere presente che tale scelta, ai sensi della seconda parte dell'art. 8 par. 1 del Roma I, non può privare il lavoratore - in quanto contraente debole - della protezione assicurata dalle disposizioni previste e applicabili in mancanza di scelta. In altre parole, anche se si conviene l'applicazione della legge di un determinato Stato, il lavoratore avrà comunque diritto alle tutele previste dalla legge dello Stato dove egli lavorerà abitualmente, o di quello dove si trova la sede che lo ha assunto, o di quello che è più strettamente collegato.

continua...



TECNOSTRESS AL LAVORO: dall'utilizzo dei social network allo smart working

La pandemia ha contribuito notevolmente all'incremento del digitale, che ha senz'altro creato importanti opportunità di crescita e accelerazione per molte realtà del nostro Paese. Lo sviluppo tecnologico ricopre un ruolo fondamentale anche nel processo di riqualificazione professionale, promuovendo sistemi formativi sempre più innovativi quali, per esempio, i corsi in *e-learning* e favorisce la nascita di nuove figure professionali e di nuovi linguaggi in ambiente di lavoro. Si pensi inoltre a come la comunicazione tecnologica influenzi anche le modalità di socializzazione e di relazione interpersonale (sms, *e-mail*, *chat*...).

L'utilizzo delle tecnologie informatiche è ormai talmente diffuso, che immaginare la nostra vita quotidiana senza *computer* o senza *Internet* sarebbe assurdo. Analogamente il mondo del lavoro è talmente sempre più connesso all'utilizzo di apparecchiature informatiche, che anche le professioni più tradizionali si avvalgono ormai dell'aiuto delle nuove tecnologie. Ci sono poi delle attività lavorative, che vengono svolte quasi esclusivamente attraverso l'utilizzo di attrezzature informatiche.

È proprio in questi casi che gli operatori sono sottoposti al rischio di ingresso di uno sproporzionato numero di informazioni digitali, che il cervello umano deve accogliere ed elaborare. Ciò può causare notevoli problemi per la salute e la sicurezza sul lavoro delle persone che, in modo particolare, svolgono la loro attività principalmente con utilizzo di: *computer*, *Internet*, *Email*, *Software di Istant Messaging* (*WhatsApp*, *Messenger*, *Skype*, ecc...), *SW Gestionali*, e così via.

Un'elevata esposizione a tutti questi fattori può provocare la comparsa di alcuni fenomeni quali ad esempio il ***Tecnostress***.

In linea generale lo *stress*, definito come una situazione di prolungata tensione che può ridurre l'efficienza sul lavoro e determinare un cattivo stato di salute, è oggi il secondo problema di salute maggiormente legato all'attività lavorativa.

Secondo gli studi attuali, risulta essere la causa del 50-60% di tutte le giornate lavorative perse, con un enorme costo economico per il sistema produttivo: rappresenta il rischio di impresa del terzo millennio!

CHE COS'È IL TECNOSTRESS

Il *Tecnostress* viene definito come: «**il disagio causato dall'incapacità di affrontare le nuove tecnologie in modo sano**».

Lo psicologo Craig Broad fu il primo, nel 1984, ad utilizzare questo concetto per indicare lo *stress* causato dall'uso delle nuove tecnologie, specialmente informatiche; egli definì il *Tecnostress* come «**un disagio moderno causato dall'incapacità di coabitare con le nuove tecnologie del computer**».

Successivamente il termine fu ampliato dagli psicologi Weil e Rosen, i quali lo definirono come «**ogni impatto o attitudine negativa, pensieri, comportamenti o disagi fisici o psicologici causati direttamente o indirettamente dalla tecnologia**» (1998).

Lavorare in un contesto *multitasking* dove ci si trova, nello stesso momento, ad avere a che fare con differenti strumenti di lavoro (*smartphone*, *tablet*, *computer*, telefono d'ufficio) i quali con- ➤





tengono a loro volta molteplici “applicazioni”, da un lato ha creato molti vantaggi ma dall’altro potrebbe portare a conseguenze dannose per la salute del lavoratore che si vede oberato di comunicazioni e con la sensazione di non essere in grado di gestire i compiti che gli sono assegnati.

Questa “nuova” forma di *stress* sembrerebbe colpire, nella maggior parte dei casi, coloro che lavorano in ambienti altamente informatizzati e caratterizzati da una forte riduzione o addirittura privazione delle relazioni personali (lavoro a distanza) nonché da un controllo esasperato della tecnologia sulle attività svolte.

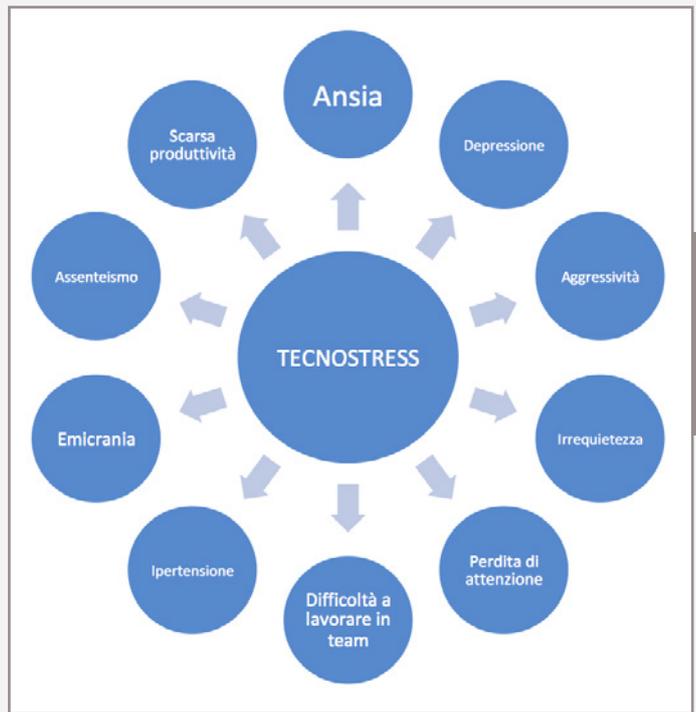
Volendo indicare le principali cause si può dire che il **Tecnostress** è correlato a:

- gestione di un numero ingente di informazioni;
- uso eccessivo degli apparecchi;
- fretta nell’esecuzione delle operazioni.

Altri aspetti che influiscono sul manifestarsi della malattia possono essere la postura, o le modalità di lavoro come lo *smart working*, che fa della tecnologia il suo strumento principale.

L’esposizione al **Tecnostress** porta alla manifestazione di alcuni sintomi ed effetti, riconoscibili a più livelli, che possono causare ulteriori patologie e disturbi differenti.

Da non sottovalutare il fatto che il **Tecnostress** in azienda può inoltre comportare un incremento dei costi di gestione a causa dell’aumento del rischio per la salute e la sicurezza delle imprese e della necessità di rivolgersi ai medici.



Secondo il famoso psicologo Craig Brod è possibile dividere il concetto in due atteggiamenti ➤

LIVELLO	EFFETTI	
SOGGETTIVO	Apatia, noia, frustrazione, senso di colpa, irritabilità, tristezza,	depressione, attacchi di panico, euforia, ansia, spossatezza.
COMPORMENTALE	disfunzioni del comportamento alimentare, utilizzo di alcol e droghe, eccitabilità, irrequietezza, difficoltà di parola, attacchi di rabbia,	calo del desiderio, insofferenza verso le altre persone, aggressività, passività, tendenza all’isolamento, incapacità di agire;
COGNITIVO	difficoltà nello svolgere i compiti, disfunzioni decisionali, deficit dell’attenzione e della concentrazione, riduzione e perdita dell’efficacia, difficoltà a lavorare in team,	lievi amnesie, calo del funzionamento intellettuale, aumento di sensibilità alle critiche, distorsioni e fraintendimenti di situazioni
FISIOLOGICO	ipertensione, disturbi cardiocircolatori, emicrania, sudorazione eccessiva, secchezza della bocca, difficoltà respiratorie, vertigini,	mal di testa, formicolio degli arti, mal di schiena e al torace, disturbi del sonno, stanchezza cronica, affaticamento mentale e disturbi gastrointestinali
ORGANIZZATIVO	assenteismo, scarsa produttività, alto tasso di incidenti, antagonismo sul posto di lavoro,	insoddisfazione, ritardo e malfunzionamento nei processi produttivi, organizzativi e gestionali





menti specifici dell'individuo che, se presenti, inducono *Tecnostress* nel soggetto stesso:

- “*OVERIDENTIFICATION WITH COMPUTER TECHNOLOGY*”: ovvero un eccessivo interesse alla tecnologia anche a discapito della propria obiettività;
- “*STRUGGLE TO ACCEPT COMPUTER TECHNOLOGY*”: ovvero una vera e propria battaglia o presa di posizione contro l'uso delle nuove tecnologie.

All'epoca non si parlava ancora di *smartphone*, *tablets* o di *internet*, ma solo di *hardware*: oggi invece è sicuramente possibile ricondurre una parte dello *stress* anche all'uso dei **social network**; detto ciò potrebbe essere corretto affermare che qualcuno soffre di “*networking stress*”.

Per capire se il termine possa essere corretto, analizziamo *in primis* la definizione di **Tecnostress** che il Professor J. Kupersmith ha fornito, attraverso 4 dimensioni:

1. **ANSIA DA PERFORMANCE**: data da un insieme di pensieri svalutanti, auto-valutazioni negative, aspettative di fallimento (pensieri come: “non ce la farò mai”, “sbaglio sempre tutto”, “non riesco a stare al passo con gli altri”);
2. **OVERLOAD DI INFORMAZIONI**: dato da una numerosità eccessiva di compiti per cui è necessario impiegare le nuove tecnologie;
3. **CONFLITTO DI RUOLI**: l'introduzione delle nuove tecnologie ha apportato in modo significativo un cambiamento nei ruoli (in ambito lavorativo si è risentito molto, per esempio, del “*gap* generazionale”, a causa del quale i più giovani diventano gli esperti in brevissimo tempo rispetto ai più anziani);
4. **FATTORI ORGANIZZATIVI**: dati da tecnologie insufficienti da un punto di vista numerico, o a causa di poca disponibilità o perché ritenute poco utili, che però causano problemi nella gestione del loro uso.

Oggi i *social network* sono diventati una componente importante della vita lavorativa e forse le sue logiche non sono ancora ben chiare e

comprensibili da parte di tutti.

Il *Networking stress*, a livello lavorativo, agisce su ciascuna di queste quattro dimensioni:

- 1) I soggetti che iniziano una nuova attività lavorativa, soprattutto commercianti o liberi professionisti, sono spesso ottimisti, pensando che basti pubblicare un post sui social per avere successo per poi scontrarsi invece con la dura realtà: l'impegno richiesto è grandissimo e per prima cosa bisogna abituarsi ad un nuovo modo di comunicare.
- 2) L'alto numero di piattaforme *social* esistenti potrebbe essere percepito come un ulteriore fonte di *stress*: è pertanto essenziale che l'azienda rifletta *in primis* su cosa puntare e su cosa pubblicare.
- 3) Una nuova rilevanza della comunicazione online ha portato come conseguenza nuove professioni che oggi tendono ad emergere a discapito di vecchi ruoli aziendali che vengono definiti obsoleti.
- 4) A livello organizzativo spesso le risorse umane dedicate alla gestione dei social sono “poche” a livello numerico, in quanto considerate ancora materia per adolescenti e per il tempo libero.

Addirittura, a causa del *Networking Stress* aziendale, stanno iniziando a registrarsi i primi casi di “**nomofobia**”, ovvero la **paura di rimanere disconnessi**.

Il fatto di rimanere senza cellulare, anche quello aziendale, per magari un'intera giornata potrebbe generare emozioni come ad esempio la paura di perdere telefonate importanti, di non riuscire a portare a termine obiettivi o di non essere reperibili per i superiori o per i clienti a loro affidati, che porterebbero ad un primo **segnale di allarme di nomofobia**.

Il termine *nomofobia* nasce in Gran Bretagna da “*No Mobile Phobia*”, ovvero, la fobia di rimanere senza cellulare. I sintomi possono essere nausea, sudorazione intensa, giramenti di testa, tremori, riconducibili ad una vera e propria fobia, addirittura molto simili ad una sorta di astinenza/dipendenza da sostanze. ➤



TECNOSTRESS E SMART WORKING

La crisi di questi ultimi due anni causata dal Covid-19 ha costretto alla digitalizzazione di molte aziende, senza avere di fatto un'adeguata preparazione o protocollo, con l'introduzione di una nuova o poco conosciuta modalità di lavoro: *lo smart working*.

Dalla diffusione della malattia il tempo di lavoro da casa è passato da settimane a mesi e ora parrebbe diventare la modalità di lavoro del futuro, che molte aziende intendono adottare. Anche in questo caso però è fondamentale garantire il benessere lavorativo dei dipendenti per mantenere la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle aziende.

I dipendenti che lavorano da casa a lungo termine hanno bisogno di **strategie e suggerimenti** sostenibili per lavorare a distanza e per assicurarsi di essere in grado di produrre un lavoro altrettanto qualitativo.

Ormai anche le riunioni vengono effettuate in videoconferenza (con Zoom, Skype, GoTo-meeting e perfino WhatsApp); il lavoratore trascorre molto più tempo con il computer portatile, il tablet, lo smartphone, spesso anche fino a tarda sera e nel weekend. Si ha di fatto la sensazione di non staccare mai la spina.

Il rischio di **Tecnostress** potrebbe in alcuni casi essere maggiormente percepito dalle persone che svolgono lavoro da casa, ovvero da individui che prestano la loro attività lavorativa in *smart working*.

Diviene quindi importante:

- che i lavoratori vengano informati sui possibili rischi;
- che il lavoro venga pianificato;
- che i lavoratori abbiano (anche a casa) uno spazio ed una postazione di lavoro adeguata;
- che il lavoratore rimanga in contatto con i colleghi e con il team;
- che vengano effettuate delle pause periodiche.

In merito a questo ultimo punto non va dimenticata l'introduzione del "**diritto alla disconnessione**", uno dei punti fondamentali del "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" stipulato in data 7 dicembre 2021 dal Ministero del Lavoro e delle politi-

che sociali, quale strumento idoneo a prevenire i rischi per la salute psicofisica del lavoratore derivanti da un eccesso di lavoro e necessario a mantenere una distinzione tra sfera privata e sfera professionale ai fini di un bilanciamento tra tempi di vita e di lavoro.

Il diritto alla disconnessione è definito come «*il diritto del lavoratore a non essere raggiungibile o contattabile, rispondendo al telefono o alle mail (disconnessione tecnica) ovvero il diritto a concentrare la propria attenzione su qualcosa di diverso rispetto al lavoro (disconnessione intellettuale) recuperando le proprie energie psicofisiche*».

Il datore di lavoro deve pertanto evitare che il lavoratore agile, che svolge la propria attività lavorativa da remoto attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici, sia sottoposto a stress da eccesso di lavoro o esposto al rischio di c.d. *burn out*, non deve assegnare carichi di lavoro eccessivi, deve valutare i progetti assegnati e le rispettive scadenze che devono essere compatibili con il diritto alla disconnessione del lavoratore.

La prestazione in *smart working* può essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa; a tal fine, devono essere adottate specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione. Nei casi di assenza c.d. legittima (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, etc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione.

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Nel 2007 il **Tecnostress** è stato ufficialmente riconosciuto come **malattia professionale**, di conseguenza analizzarne le cause e gli effetti sui lavoratori rientra nell'obbligo di valutazione dei rischi previsti dal **D.lgs. n. 81/08**. La valutazione va effettuata analogamente a quella dello stress lavoro-correlato.

L'Inail, nella fattispecie il Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale, ha proposto una metodologia per la valutazione del rischio basata sul modello *Management standards* approntato dall'*Health and safety executive (Hse)*.





Tramite questo modello viene effettuata un'analisi dell'uso delle ICT (tecnologie dell'informazione e della comunicazione) al lavoro prendendo come riferimento sette dimensioni organizzative chiave, ovvero:

• Domanda

comprende aspetti quali il carico lavorativo, l'organizzazione del lavoro ed il contesto lavorativo;

• Controllo

riguarda l'autonomia e il controllo dei lavoratori sulle modalità di svolgimento della propria attività lavorativa;

• Supporto del management

i superiori potrebbero ridurre i livelli di *Tecnostress* favorendo la diffusione della cultura del corretto utilizzo delle tecnologie digitali, migliorando l'assistenza tecnica;

• Supporto dei colleghi

l'utilizzo di piattaforme sociali e di sistemi di comunicazione tra i colleghi sono un ottimo rimedio contro l'isolamento derivato dall'utilizzo di ICT;

• Relazioni

le ICT potrebbero alterare la capacità del soggetto di relazionarsi gli altri, dando vita a forme di comunicazione poco chiare e fraintendibili;

• Ruolo

l'aspetto *multi-tasking* dell'utilizzo delle ICT porta al dilatamento dei confini del "ruolo" del lavoratore, portando spesso alla sovrapposizione di compiti, responsabilità e aspettative che spesso non possono essere soddisfatte; viene verificata la consapevolezza del lavoratore relativamente al ruolo che riveste e garantisce che non si verifichino conflitti;

• Cambiamento

è necessario tener conto dei cambiamenti derivati dall'utilizzo delle ICT, sia a livello di vantaggio nei processi lavorativi e nella qualità del lavoro, sia in termini di introduzione di nuovi rischi, bisognerà dunque far "evolvere" il lavoro e i lavoratori in modo da garantire un confronto agevole con la tecnologia.

Le misure di intervento possono riguardare due livelli:

- Livello individuale, consentendo al lavoratore di mettere in atto comportamenti per

cambiare la situazione (strategie di *problem solving*);

- Livello organizzativo, diminuendo il numero di richieste poste ai lavoratori e implementando supporto tecnico e formazione sul corretto utilizzo.

TECNOSTRESS E NETIQUETTE

Il *Tecnostress* è pertanto una grande fonte di **insoddisfazione e frustrazione lavorativa** in ambiente di lavoro. Tuttavia, ci sono diversi metodi per contrastarlo che possono sviluppare meccanismi che aiutano i lavoratori a effettuare i compiti assegnati con la tecnologia senza dipendere da essa.

Le aziende e i loro collaboratori potrebbero ad esempio intervenire con pratiche come la meditazione, l'attività fisica, le pause rigeneranti e le discipline olistiche in genere (respirazione yoga e tecniche di rilassamento) che aiutano a "rallentare" i pensieri e "rasserenanano e calmano" il cervello.

Fondamentale è inoltre una formazione adeguata che porti ad una maggiore consapevolezza rispetto al corretto rapporto fra la persona e le nuove tecnologie.

Tra i numerosi strumenti e metodi per prevenire e contrastare l'insorgenza del *Tecnostress* in azienda, c'è anche la *Netiquette*, ovvero l'insieme di regole di buon comportamento che ogni utente *Internet* dovrebbe rispettare per usare correttamente la rete.

La parola *Netiquette* deriva da *net(work)* «rete» e *(e)tiquette* «etichetta»; ha di fatto la stessa funzione della "buona educazione" nella vita di tutti i giorni, una sorta di "galateo del *web*": il suo scopo principale è quello di disciplinare il comportamento degli utenti online nel rapportarsi tra di loro.

La *Netiquette* non è regolamentata da legge e il trasgredirla non comporta alcuna sanzione di tipo giuridico, salvo azioni che hanno rilevanza legale come ad esempio la diffamazione. Il mancato rispetto delle sue regole, oltre che a far risultare l'utente grossolano e poco educato, può in ambito lavorativo tradursi in situazioni difficilmente gestibili, se non irri- ➤



mediabilmente dannose.

Può portare, ad esempio, a conseguenze disciplinari che possono arrivare anche al blocco dell'*account* (*Social Network*, *Chat*, ecc.).

Per le imprese è molto importante mantenere un comportamento ineccepibile su web e social, così da dare una buona immagine di sé ai potenziali clienti. Seguire la *Netiquette* pertanto diventa ancora più necessario.

Sono numerose le aziende che decidono di

farsi creare, da specialisti del settore, un piano su misura che, partendo dalle regole fondamentali della *Netiquette*, sia fatto appositamente secondo le proprie necessità.

Anche se la *Netiquette* non è propriamente la soluzione all'intero problema del *Tecnostress*, si può considerare come un modo alternativo per prevenire o porre rimedio a condizioni che possono creare situazioni stressanti per chi fa uso della tecnologia sul proprio posto di lavoro ma anche nella sua quotidianità.



INTELLIGENZA ARTIFICIALE: gli emarginati digitali

In affiancamento al delirio bellico si ritorna a parlare dell'intelligenza artificiale; questa ripresa di moda (come le microgonne per la primavera-estate 2022 – Zendaya e Nicole Kidman non ne possono più fare a meno) mi permette di portare su queste pagine le parole di Emanuela Girardi, fondatrice e presidente dell'associazione Pop AI (se vi fa ridere cercatela in rete: tornerete subito seri): *“se non portiamo le competenze ai lavoratori e ai cittadini crederemo i nuovi poveri del futuro, gli emarginati digitali, che non saranno in grado né di partecipare al mondo del lavoro, né alla nuova società.”* Mi permetto di trasporre il concetto ai professionisti: vedo un mesto futuro.

L'Italia ha pubblicato, ultima in Europa, un piano strategico per la diffusione dell'intelligenza artificiale; appare un po' come il tema di terza liceo di uno studente informato e visionario, speranzoso e sognante, che si vede adulto in un mondo fantascientifico: senza finanziamenti e tempi di realizzazione, del tutto mancante di una visione industriale, nonché di modalità per spingere le nuove competenze nell'istruzione, nella pubblica amministrazione e nelle aziende. Insomma, ci dobbiamo muovere per conto nostro.

Ogni volta che sfruttiamo l'informatica nei processi, le capacità e le competenze crescono in termini di quantità di operazioni eseguite, di dati elaborati e di velocità di esecuzione; ma non è più abbastanza, perché ci siamo accorti che ci manca sempre il tempo, dobbiamo rincorrere le normative, le richieste dei clienti e lo spazio del fare risulta perennemente scarso o insufficiente. L'intelligenza

artificiale è in grado di aumentare le nostre facoltà di elaborazione per risolvere problemi e prendere decisioni: potrebbe essere una delle ultime opportunità per un sistema produttivo, come il nostro, già schiacciato dall'invecchiamento materiale della popolazione, che rischia l'annientamento da invecchiamento mentale (morte cerebrale mi sembrava troppo forte, allora ho deciso di non scriverlo).

Non sono qui a pubblicizzare prodotti o a vendere coltelli per le verdure, non serve fare nomi perché basta cercare sull'internet (un consiglio: fate le ricerche importanti con un *browser* diverso da quello che usate abitualmente e con la finestra in incognito, potreste ricavarne qualche sorpresa; anche questa è una questione di intelligenza artificiale, quella che riguarda l'apprendimento di chi siamo per darci risultati maggiormente attinenti a quello che viviamo; però, a volte, è meglio avere una visione più ampia e meno mediata della realtà).

Rispetto al mio precedente scritto su queste pagine, ci sono diverse novità, perché il progresso tecnologico non è stato rallentato dalla peste e molta evoluzione degli strumenti di *Machine Learning* e di *Natural Language Processing* hanno migliorato e creato sistemi di aiuto all'elaborazione delle informazioni e all'automazione dei processi, anche quelli decisionali e produttivi (in questo caso non mi riferisco all'inscatolamento del burro o al trasferimento dei *container* nel Pacifico, ma alle attività di uno studio di consulenza); la maggior concentrazione di novità tecnologiche e funzionali si trova nella redazione e gestione dei ➤





contratti: le soluzioni basate sull'intelligenza artificiale, per esempio, possono accelerare il processo di revisione del 20-90% senza sacrificare l'accuratezza, rispetto alla revisione manuale. Espongo due esempi tra quelli che mi è capitato di analizzare negli ultimi tempi.

Lo studio Fredrikson Law, con uffici in Stati Uniti, Messico e Cina, ha deciso di adottare un *software di Machine Learning* per l'analisi dei contratti che ha ottenuto una diminuzione di quasi il 50% del tempo sulla revisione dei documenti; inoltre, lo studio ha stimato che il nuovo strumento ha aumentato l'efficienza complessiva dei processi di oltre il 20%.

Lo studio legale Salazar Law, specializzato in procedure fallimentari, ristrutturazioni aziendali, contenziosi e contratti di lavoro, grazie

all'adozione di un software di *Natural Language Processing*, ha potuto mantenere la propria struttura piccola e, nel contempo, divenire un'alternativa più rapida ed efficace alle imprese più grandi del settore. Salazar Law ha utilizzato una piattaforma che consente di produrre documenti che rispettano sia le esigenze legali, sia le richieste dei clienti, tramite l'automazione nella creazione e nella revisione dei documenti, supportandola con suggerimenti e proposte che il software genera grazie al ciclo continuo di lettura e autoapprendimento che lo caratterizza.

Per questa primavera Jovanotti racconta che *“La morte è quella cosa, che agli altri può succedere. Ma resta sempre la speranza che a noi non accadrà”*, per sempre i Pink Floyd chiedono: per non restare emarginati digitali.



• SENZA FILTRO •

Rubrica impertinente di **PENSIERI IRRIVERENTI**

di **ANDREA ASNAGHI**

Consulente del Lavoro
in Paderno Dugnano (Mi)

COMUNICAZIONE E LIBERAZIONE (ovvero: tutti i mali del D.M. n. 205/2021)

Il D.M. n. 205 del 29 ottobre 2021 impone nuovi obblighi ai datori di lavoro i cui lavoratori siano coinvolti in un contratto di rete fra imprese - stipulato ai sensi dell'art. 3 del D.l. n. 5/2009 - attraverso gli istituti del distacco e della codatorialità.

Riassumiamo sinteticamente tali obblighi:

- a. comunicazioni di “inizio, trasformazione, proroga e cessazione” dei rapporti di lavoro in codatorialità e distacco conseguenti ad un contratto di rete sono effettuate al Ministero del Lavoro attraverso il nuovo modello “Unirete” disponibile sul sito www.servizi.lavoro.gov.it;
- b. individuazione, da parte delle imprese retiste, di un “soggetto” unico incaricato alle comunicazioni suddette; solo e soltanto in capo a questo soggetto, in caso di inadempimento alle comunicazioni, saranno applicabili le sanzioni (le medesime previste per la mancata o tardiva comunicazione di modelli UniLav);
- c. indicazione, nella suddetta comunicazione, dell'impresa a cui imputare il rapporto di lavoro del lavoratore in regime di codatorialità;
- d. obbligo di adeguare il versamento della contribuzione alla maggiore retribuzione imponibile desumibile dal contratto applicato dall'impresa presso cui il lavoratore in codatorialità ha svolto prevalentemente la propria attività;
- e. obbligo di iscrizione del lavoratore sul libro unico del lavoro dell'impresa di cui al punto c) che precede (quella che in pratica lo ha assunto) però con le annotazioni che evidenzino separatamente l'impiego orario del lavoratore in codatorialità presso ciascun datore di lavoro.

La lettura del suddetto decreto dovrebbe essere resa obbligatoria in qualsiasi facoltà in cui si studi il diritto e la sua formazione per la quantità, tutto sommato in poche righe, di tutto ciò che normativamente si dovrebbe non fare: ripetuto eccesso di delega, sciattezza di scrittura, illogicità e ridondanza degli adempimenti, inefficacia degli stessi rispetto ai fini che si propone la norma.

Data la prevedibile incredulità verso un'affermazione così perentoria, cominciamo dunque l'esame, che purtroppo non sarà breve, e partiamo dal principio con un po' di normativa.

L'art. 3, comma 4-ter del D.l. n. 5/2009 ha previsto la possibilità di instaurazione del contratto di rete, un'ottima possibilità per le imprese, soprattutto quelle piccole e medie (e dopo la L.n. 81/2017 anche per i lavoratori autonomi, professionisti compresi, sia pure con alcuni limiti), per fare sinergie con la finalità di crescere e/o di difendersi sul mercato.

“Con il contratto di rete più imprenditori perseguono lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato e a tal fine si obbligano, sulla base di un programma comune di rete, a collaborare in forme e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese ovvero a scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica ovvero ancora ad esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa”.

Al riguardo, il D.l. 28 giugno 2013, n. 76 ha aggiunto all'art. 30 del D.lgs. n. 276/03, di ➤





sciplinante il distacco di personale, il comma 4-ter (attenti a non confondervi col 4-ter di prima) che prevede un'ulteriore e peculiare possibilità di distacco, proprio per le imprese legate da un contratto di rete. Vale la pena citarlo per intero.

4-ter. Qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa che abbia validità ai sensi del Decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla Legge 9 aprile 2009, n. 33, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'articolo 2103 del codice civile. Inoltre per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso.

Il D.l. n. 34/2020 ha invece introdotto all'art. 3 del D.l. n. 5/2009 alcuni commi (da 4-sexies e 4-octies) per disciplinare il contratto di rete con specifica finalità di solidarietà occupazionale in vista dell'emergenza pandemica (e non solo).

4-sexies. Per gli anni 2020 e 2021, il contratto di rete può essere stipulato per favorire il mantenimento dei livelli di occupazione delle imprese di filiere colpite da crisi economiche in seguito a situazioni di crisi o stati di emergenza dichiarati con provvedimento delle autorità competenti. Rientrano tra le finalità perseguibili l'impiego di lavoratori delle imprese partecipanti alla rete che sono a rischio di perdita del posto di lavoro, l'inserimento di persone che hanno perso il posto di lavoro per chiusura di attività o per crisi di impresa, nonché l'assunzione di figure professionali necessarie a rilanciare le attività produttive nella fase di uscita dalla crisi. Ai predetti fini le imprese fanno ricorso agli istituti del distacco e della codatorialità, ai sensi dell'articolo 30, comma 4-ter, del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, per

lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le aziende partecipanti alla rete.

4-septies. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentiti gli enti competenti per gli aspetti previdenziali e assicurativi connessi al rapporto di lavoro, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definite le modalità operative per procedere alle comunicazioni da parte dell'impresa referente individuata dal contratto di rete di cui al comma 4-sexies necessarie a dare attuazione alla codatorialità di cui all'articolo 30, comma 4-ter, del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

4-octies. Ferme restando le disposizioni di cui al presente articolo, ai fini degli adempimenti in materia di pubblicità di cui al comma 4-quater, in deroga a quanto previsto dal comma 4-ter, il contratto di rete di cui al comma 4-sexies deve essere sottoscritto dalle parti ai sensi dell'articolo 24 del codice dell'amministrazione digitale, di cui al Decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, con l'assistenza di organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro rappresentative a livello nazionale presenti nel Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro ai sensi della Legge 30 dicembre 1986, n. 936, che siano espressione di interessi generali di una pluralità di categorie e di territori.

Il Decreto Ministeriale qui in commento si incardina proprio a questo punto, ciò che doveva fare era precisamente previsto al comma 4-septies: doveva individuare le comunicazioni (e solo le comunicazioni) nell'ambito del solo contratto di rete per solidarietà e solamente ai fini di dare attuazione alla codatorialità.

In altre parole, così ci pare di capire, nella consapevolezza che l'apertura del contratto di rete per ragioni di solidarietà occupazionale avrebbe potuto rappresentare, per i soliti furfanti, uno stratagemma "buono per tutte le stagioni" per favorire interposizioni di manodopera (già il tema era stato affrontato rispetto al comma 4 dell'art. 30 della Legge ▶



Biagi, il distacco per evitare licenziamenti collettivi doveva sottostare ad uno specifico accordo sindacale), il Legislatore del 2020 si è preoccupato di inserire specifiche norme regolatorie: l'assistenza di organizzazioni datoriali oggettivamente rappresentative (comma 4-*octies*) e le comunicazioni specifiche (comma 4-*septies*) da individuarsi a cura del Decreto Ministeriale.

Comunicazioni che avrebbero dovuto riguardare la sola codatorialità: ed è logico, perchè le comunicazioni di distacco di personale (di qualsiasi distacco) tramite modello UniLav di trasformazione già esistono da anni.

Ora, riprendiamo l'elenco da a) ad e) che abbiamo fatto all'inizio e confrontiamolo con l'analisi testè fatta.

Abbiamo non a caso parlato di eccesso di delega e difatti:

- relativamente al punto a), il Decreto non era autorizzato a fare alcunché per quanto riguarda il distacco (e invece l'ha fatto), peraltro con disposizione ridondante rispetto a quella già in vigore con il modello UniLav, che non è stata cancellata o sostituita dall'adempimento in questione (o se lo è stata, nessuno si è preoccupato di dirlo);

- sempre per quanto riguarda il punto a), il Decreto non aveva il compito (è per non ripetere "non era autorizzato" ma il concetto è il medesimo) di disciplinare tutte le comunicazioni di codatorialità (e distacco) di cui all'art. 30 del D.lgs. n. 276/03 ma soltanto di quelle afferenti al comma 4-*sexties* (si noti la sottolineatura nel testo prima riportato: l'impresa referente onerata delle comunicazioni, essendo individuata nel contratto di rete ai sensi del comma 4-*sexties*, non può esser altro che quella appartenente ad una rete di solidarietà occupazionale, di cui appunto si occupa il comma);

- per quanto riguarda il punto d), il Decreto non poteva disporre degli aspetti contributivi ed assicurativi del rapporto: a meno di una profonda indifferenza delle regole grammaticali elementari¹, una frase incidentale non può aggiungere un concetto differente alla

frase principale (o ospite), ma semmai semplicemente arrotondarlo o commentarlo. Proviamo a spostare l'incidentale nel comma 4-*septies*, così è più chiaro "Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definite le modalità operative per procedere alle comunicazioni da parte dell'impresa referente, sentiti gli enti competenti per gli aspetti previdenziali e assicurativi connessi al rapporto di lavoro...".

Cioè il decreto doveva *solo disporre delle comunicazioni*, coordinandosi con gli enti per gli aspetti previdenziali (come dire, se ci fosse qualcosa da comunicare anche a loro) ma non certo disciplinare contributivamente la materia della codatorialità. E se anche questa fosse stata intenzione reale del Legislatore, spiace constatare che non lo ha scritto, sia dal punto di vista letterale, che dal punto di vista del posizionamento della norma all'interno dell'art. 3 (ovverosia con un comma che fa riferimento specifico al contratto di rete solidale, posto fra due commi che disciplinano solo tale peculiare fattispecie). Peraltro, la norma di cui al comma 4-*ter* del D. lgs. n. 276/2003 è chiara nel dire che, per quanto riguarda la codatorialità la disciplina è rimessa al contratto di rete ("*dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso*"). E quindi, nemmeno vi sarebbe un coordinamento con questa previsione.

Anche il punto e) rappresenta un eccesso di delega (il Ministro non è stato delegato a disporre nulla sul libro unico del lavoro) ed inoltre rappresenta una contraddizione con un'altra norma e più precisamente con i commi 1, 2 e 4 dell'art. 39 del D.l. 25 giugno 2008, n. 112, che istituiscono il libro unico del lavoro disciplinando, insieme al successivo D.M. 9 luglio 2008, contenuti e modalità di tenuta. Esse sono le uniche fonti intervenute, quantomeno ad oggi, a disciplinare la materia, tanto che qualsiasi disposizione successiva intervenuta in merito è andata ad incidere direttamente su queste fonti. E in ogni caso, è ►

1. Dal vocabolario Treccani (sottolineature a nostra cura): "Una frase incidentale (detta anche semplicemente incidentale) è una frase inserita all'interno di un'altra frase (detta frase ospite) con

cui non forma una struttura sintattica. La frase incidentale, cioè, non instaura con la frase ospite alcuna relazione di dipendenza in termini di coordinazione o subordinazione".





troppo audace pensare che se il Legislatore avesse voluto introdurre nuovi obblighi riguardanti il libro unico del lavoro, avrebbe dovuto avere l'accortezza di specificarlo (tenendo presente che il libro unico del lavoro è una *scrittura* e non certo una comunicazione, anche perchè non va comunicato a nessuno)?

Ora, se io fossi un parlamentare, mi piacerebbe pensare che dopo aver analizzato a fondo una norma (pensate a quanto tempo è dedicato ad emendamenti in cui si sposta una virgola o si mette un avverbio) qualcuno destinato ad attuarla faccia poi completamente di testa sua. È doverosa, a questo punto, un'osservazione: è chiaro e manifesto - e forse anche comprensibile - il tentativo di arginare un fenomeno, il contratto di rete, che ideato per finalità nobilissime e davvero strategiche, sul fronte lavoristico viene talvolta usato come aggiramento della titolarità del rapporto di lavoro, e quindi come un lasciapassare per la somministrazione illecita di personale; non è un mistero, lo dice a chiare lettere l'Ispettorato Nazionale del Lavoro nella sua circolare n. 7 del 29 marzo 2018. E che le mille sfaccettature della somministrazione illecita e fraudolenta, vero e proprio "caporalato in guanti bianchi" - con tanto di perdita di importanti tutele per i lavoratori e di *dumping* contrattuale - siano un fenomeno dilagante ed inarrestato nel nostro Paese è sotto gli occhi di tutti. Tante volte lo abbiamo denunciato, anche su questa Rivista e pure in questa Rubrica, e siano maledetti gli sciacalli tutti (interpositori, imprese che vi ricorrono, professionisti che li assistono e li difendono) che su queste forme di sfruttamento lucrano, distruggendo insieme ai diritti anche la sana concorrenza e le filiere buone. Tuttavia ...

Libera nos a malo, recita il *Pater Noster*, ma davvero pensiamo che la liberazione da questi criminali possa venire da una ... comunicazione? O la comunicazione, forse, non dovrebbe essere lo strumento di controllo di fattispecie che però devono trovare altrove una precisa e soddisfacente regolazione in grado di contrastarle? Peraltro, regolazione

che - comunicazioni comprese - dovrebbe essere immediata ed idonea, punire il colpevole e non intralciare l'onesto, ma qui siamo al contrario: costruzione di cattedrali burocratiche farraginose e complesse, ma inutili e foriere perlopiù di complicazioni e buone al massimo ad irrogare qualche sanzioncina a qualche sbadato o confuso da cotanti fumosi adempimenti, senza mai colpire nel segno.

In ogni caso, anche ammessa l'urgenza di intervenire al riguardo, dev'essere stata un'urgenza stranamente avvertita, dato che dalla legge (che aveva previsto l'emanazione della disciplina "entro sessanta giorni"), si è lasciato passare un periodo di quasi due anni, ed al termine dell'emergenza che aveva dato vita all'esigenza. Ovvio che più complichi, più ci metti tempo a realizzare la complicazione, sei meno tempestivo e quindi molto più inefficace, come volevasi dimostrare.

Senza divagare, ma sempre in tema di comunicazioni inefficaci, ricordiamo qui *en passant* l'obbligo di comunicazione per i lavoratori occasionali (peraltro con tre circolari di Inl che nel giro di pochi giorni ne hanno svuotato talmente il contenuto e la portata tanto da apparire la barzelletta dell'anno). Ma non era il caso di intervenire anche in quel caso disciplinando in maniera uniforme e razionale le mille fattispecie dei lavoretti? Perché così, lasciate fini a sé stesse, le comunicazioni a ben poco servono. Illudono, danno una parvenza di serietà, e basta.

Ma non cambiamo argomento. E siccome si percepisce ancora della diffidenza o dell'incredulità in chi legge, proseguiamo con l'elenco delle distorsioni del Decreto Ministeriale in questione, rinforzate anche dalla nota Inl n. 315/2022 (al lettore certamente non sfuggirà l'uso marcatamente eufemistico del termine "distorsioni", qui utilizzato, in luogo di espressioni più popolari, che tuttavia mal si addicono al decoro e all'eleganza di questa Rivista).

Occupiamoci pertanto del contenuto di queste benedette comunicazioni: come detto, non si capisce se siano alternative o parallele a quelle sinora utilizzate per l'UniLav, di cui ▶





peraltro sarebbero un vero e proprio doppio dato che i dati (così l'Inl nella nota n. 315/2022) in esse richiesti “sono i medesimi previsti nell'ordinario modello UniLav di instaurazione del rapporto di lavoro”. Anzi da questa affermazione si direbbe proprio che si tratti di una duplicazione di adempimenti: non c'è che dire, se ne sentiva davvero il bisogno.

Quando un dipendente entra ed esce dalla codatorialità o dal distacco o utilizzo in rete, pertanto, si useranno i modelli UniRete (rispettivamente UnireteAssunzione e UniReteCessazione) per comunicarlo, mentre il modello UniReteProroga riguarda il prolungamento di rapporti a termine di dipendenti in codatorialità o distacco e l'UnireteTrasformazione si utilizzerà “nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro, di trasferimento del lavoratore e di distacco del lavoratore”. Peraltro, sempre secondo Inl, “con riferimento all'istituto del distacco, andrà specificato nell'apposito campo se l'invio del lavoratore sia verso imprese non appartenenti alla rete o se avvenga verso imprese retiste, non rientranti tra i soggetti co-datori”. Ma perchè mai “non appartenenti alla rete”, il decreto ministeriale poteva disciplinare solo comunicazioni riguardanti le reti di impresa; a meno che si parli solo di lavoratori in codatorialità che siano distaccati presso terzi (retisti o non retisti).

Ora, pensate ad un lavoratore che viene assunto con regime di codatorialità, esce dal regime di codatorialità (magari per un'aspettativa) e poi vi rientra, poi riesce dalla codatorialità e contemporaneamente cessa il rapporto. Prima si risolveva tutto con due comunicazioni UniLav (assunzione e cessazione), ora accanto ad esse vi sono altre 4 comunicazioni da fare. A che scopo?

Una grande perplessità, poi, sorge quando si pensa che ad effettuare queste comunicazioni non è il datore di lavoro, bensì un soggetto retista, appositamente individuato nel contratto di rete, unico responsabile per l'eventuale inadempimento nella comunicazione. La perplessità nasce dal fatto che in carico a tale soggetto, che ben potrebbe non essere il datore di lavoro né un soggetto coinvolto nel

distacco o nella codatorialità del lavoratore interessato, vi sarebbe la duplicazione dell'onere di raccolta dei dati e delle informazioni relative al lavoratore (duplicazione con risvolti anche sugli oneri in tema di *privacy*). Ma non è tutto. Si pensi ad una rete costituita con finalità elusive e interpositorie, che volesse eludere anche gli oneri della comunicazione e che per far ciò coinvolgesse in rete un soggetto fantasma, una società o un lavoratore autonomo di comodo, individuandolo come soggetto (unico) onerato di tali comunicazioni (che scientemente sarebbero omesse); le relative sanzioni cadrebbero nel vuoto, non coinvolgendo né il reale soggetto interpositore (datore di lavoro) né l'utilizzatore pseudo-retista. Davvero un bel risultato, considerando che - come è noto - di questi ed altri espedienti, veri e propri “meccanismi a *matrioska*”, i mercanti di braccia vivono.

Ma la perplessità cresce ai massimi livelli quando si constata che *né il decreto, né la nota Inl prevedono una data di decorrenza della comunicazione*. È pertanto rimasto non detto entro quanto tempo vanno inviati i modelli UniRete rispetto all'evento da comunicare (preventivamente? Entro 5 giorni dall'evento? Con quale altra scadenza?). Del che, dormite tranquilli, quando vi obietteranno la mancata comunicazione, in assenza di scadenza avrete tutto il tempo per farla. Sembra, ahinoi, la storiella di quello studente di architettura che aveva progettato una casa dimenticandosi il trascurabile particolare di disegnare anche porte e finestre...

Due ultime annotazioni, indipendentemente dal fatto che stiamo parlando di aspetti che il decreto non avrebbe potuto disciplinare.

La prima riguarda l'adeguamento della contribuzione minimale del mese per il versamento dei contributi alla (maggior) contrattazione collettiva del datore di lavoro retista presso cui il lavoratore in codatorialità ha prestato la maggior opera nel mese. Ma, a differenza del distacco - che può anche essere non continuativo, ma che prevede una precisa distinzione del momento in cui sei sotto la direzione di un soggetto o di un altro - una delle caratteristi-



che della codatorialità autentica può anche essere quella per cui non sia materialmente possibile individuare questa distinzione.

Pensiamo ad esempio ad un lavoratore che svolga una mansione di segreteria condivisa fra i retisti, per cui riceve visitatori o risponde (o effettua) telefonate indifferentemente per più soggetti retisti? Come dividere la prestazione? Oppure immaginate un capo-cantiere che coordina le diverse squadre dei retisti per la realizzazione di un'opera complessa. Questo problema si riflette anche sulla pretesa di annotazione sul libro unico delle ore distinte per prestazione ai diversi datori di lavoro: ripeto, come è possibile? Ma davvero viene da chiedersi: chi immagina queste norme ha mai provato a lavorare cinque minuti in vita sua (nel mondo reale, si intende)?

E poi, anche ammesso che sia possibile, perché adeguare all'importo maggiore solo la contribuzione Inps (si noti: nemmeno quella Inail o il rischio assicurativo) e non la retribuzione del lavoratore? Forse che Inps ha maggiori diritti rispetto al lavoratore? Quale aspetto di giustizia si passa nel dire, di fatto, "fate quello che volete per la paga del lavoratore ma pagate i contributi sul valore massimo" (eh sì, perché se il Ccnl fosse meno favorevole, il contrario non varrebbe)? E ancora, perché per la codatorialità varrebbe il meccanismo di solidarietà (che è un mero assunto dell'Inl *non supportato*

da nessuna norma) e invece per il distacco no? Non conviene a questo punto fare tanti distacchi fra i retisti e dribblare anche il meccanismo della solidarietà?

Sono tutti aspetti che ad avviso di chi scrive dimostrano come la norma in questione sia stata pensata male, improvvisata, raffazzonata, scritta peggio ed attuata in modo scriteriato: e pensare che per ideare un decreto, i modelli, le procedure telematiche relative, le note applicative del gran tempo e delle risorse saranno state spese ... Anche perché, se si volesse disciplinare la codatorialità, forse qualche regola in più della mera comunicazione o scritturazione bisognerebbe pensarla; se ne discute da anni e se il risultato è questo siamo messi male: invece di cercare una norma efficace, equilibrata, ben pensata, si fa passare tutto da una comunicazione raffazzonata e becera (anzi, quattro comunicazioni).

Comunicazioni che, come detto, non aiutano minimamente a realizzare lo scopo pur buono (in questo caso, arginare la piaga dell'interposizione liberando le vere reti di impresa) e creano perlopiù danni e fastidi. Forse la vera ed unica liberazione sarebbe quella di sbarazzarsi di queste comunicazioni e (sia detto sommessamente) anche da chi certe disposizioni le pensa e le scrive.



• UNA PROPOSTA AL MESE •

di ALBERTO BORELLA

Consulente del Lavoro
in Chiavenna (So)

DOPPIA PRESTAZIONE LAVORATIVA e superamento dei limiti in materia di orario di lavoro

Nella gestione di un lavoratore che sappiamo avere in corso più contratti di lavoro subordinato possono emergere diverse problematiche. Si deve infatti considerare che la normativa sull'orario di lavoro, il **D.lgs n. 66 dell'8 aprile 2003**, prevede una serie di stringenti limitazioni circa la durata della prestazione lavorativa che, se possono facilmente essere gestite da un unico datore di lavoro, diventano di difficile gestione in presenza di una pluralità di datori di lavoro. La disciplina prevede infatti, e non li citiamo nemmeno tutti, molteplici limiti:

- *La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario (art. 4).*

- *In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali (art. 5).*

- *Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità (art. 7).*

- *Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni (art. 9).*

- *Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha*

diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto

previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione (art. 10).

- *L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite (art. 13).*

Ovviamente il mancato rispetto di queste norme comporta l'applicazione di una sanzione. Ma cosa capita se i datori di lavoro sono due o, come può capitare, anche più di due? Al problema aveva cercato di porre un rimedio il Ministero del lavoro con due interventi a distanza di meno di due anni l'uno dall'altro.

Nel primo, la **circolare n. 8 del 03.03.2005**, intervenendo in riferimento al riposo giornaliero, si sosteneva che lo stesso debba essere fruito anche qualora il lavoratore sia titolare di più rapporti di lavoro, *ma poiché non esiste alcun divieto di essere titolari di più rapporti di lavoro non incompatibili, il lavoratore ha l'onere di comunicare ai datori di lavoro l'ammontare delle ore in cui può prestare la propria attività nel rispetto dei limiti indicati e fornire ogni altra informazione utile in tal senso.*

Sempre a firma del Ministero del Lavoro si re- ➤

“
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")





gistra un secondo intervento, la risposta ad interpellato **Prot. n. 25/I/0004581 del 10.10.2006**, con il quale *si ricorda peraltro che, nelle ipotesi di cumulo di più rapporti di lavoro a tempo parziale con più datori di lavoro, resta fermo l'obbligo del rispetto dei limiti di orario di lavoro e del diritto al riposo settimanale del lavoratore, come disciplinati dal D.lgs. n. 66/2003.*

Le riportate indicazioni ovviamente non hanno nulla di cogente in quanto la violazione da parte del lavoratore di tale onere non è assistita da alcuna sanzione. Parimenti si ritiene che, nonostante il nuovo potere di disposizione concesso agli ispettori, sarebbe difficile elevare sanzioni contro gli stessi datori di lavoro (anche se il pericolo che qualche Irl ci faccia un pensierino non va assolutamente sottovalutato). A chi, infatti, verrebbe addossata la responsabilità della violazione dato che, normativa vigente, non vi è l'obbligo per il secondo datore di lavoro né di coordinarsi con colui che temporalmente risulta il primo né tantomeno di gestire il proprio orario di lavoro in funzione della prestazione già concordata dal lavoratore nell'altro rapporto? Peraltro, se i rapporti son più di due le difficoltà appaiono, in tutta evidenza, anche maggiori.

Volendo comunque proseguire sulla strada che parrebbe essere stata indicata dal Ministero del Lavoro tempo addietro si dovrebbe procedere lungo due direttrici che però presentano, entrambe, delle forti criticità.

In primis occorrerebbe prevedere un obbligo giuridico a carico del lavoratore *pluri-occupato* di segnalare le caratteristiche dei rapporti di lavoro in corso, obbligo che deve necessariamente essere assistito da una specifica sanzione. Ma sappiamo bene quanto il Legislatore sia restio a sanzionare i lavoratori soprattutto nel lavoro subordinato dove i rapporti di forza tra i due contraenti sono sbilanciati. Non può infatti sfuggire che ove una dichiarazione del lavoratore in tale senso esentasse da qualsiasi sanzione il singolo datore non è da sottovalutare il rischio che quest'ultimo costringa il lavoratore a dichiarare il falso, potendosi così successivamente difendere da eventuali san-

zioni opponendo la sua buona fede per non esser stato messo al corrente della seconda attività lavorativa.

Parimenti anche l'addossare sul datore di lavoro l'onere legale di acquisire una dichiarazione di responsabilità da parte del lavoratore di avere in corso un altro o altri rapporti di lavoro, con conseguente onere di un continuo coordinamento delle prestazioni lavorative tra i vari datori di lavoro, potrebbe far rinunciare il neodatore a procedere con l'assunzione.

Come ben si intuisce questa è quindi la classica patata bollente dato che un orario di lavoro eccessivamente dilatato o senza le opportune pause, i previsti riposi giornalieri e/o settimanali, così come un congruo periodo feriale, è spesso, in un contesto di rischio da *stress* lavoro correlato, causa di infortuni o di malattie.

Allo stesso modo non è ipotizzabile una sorta di stato di polizia dove in un "tutti contro tutti" si preveda un obbligo del lavoratore di dare una costante informazione sulle modalità di svolgimento dei propri rapporti di lavoro (modalità che possono peraltro anche modificarsi nel tempo) e al contempo costringere due sconosciuti datori di lavoro ad interfacciarsi continuamente per gestire riposi e ferie in relazione a future contingenti necessità di lavoro che impongano una temporanea modifica della distribuzione dell'orario di lavoro oppure al cambio di un già concordato periodo feriale.

Così come del resto è altrettanto evidente che non pare possibile proseguire in una situazione dove di fatto esiste, da parte del Ministero del Lavoro, un mero suggerimento al lavoratore di segnalare il contestuale svolgimento di due o più rapporti di lavoro lasciando alla buona volontà dei soli datori di lavoro la gestione del rispetto della normativa in materia di orario di lavoro senza dare ai più volenterosi degli strumenti per incidere realmente sulla loro osservanza, sia con azioni verso il lavoratore che verso il corrispondente collega datore di lavoro.

Anche perché sappiamo bene che dove vi è un vuoto di potere questo viene occupato da altri e nessuno desidera che sia la giurisprudenza ad inventarsi obblighi e responsabilità ➤



del datore di lavoro magari rifacendosi ai criteri di buona fede o di responsabilità oggettiva derivante dalla formale conoscenza di altri rapporti di lavoro.

Tenuto conto di tutto questo giungiamo alla nostra proposta che prevede in buona sostanza di intervenire in sede preassuntiva stabilendo a carico del datore di lavoro l'inserimento, all'interno del contratto individuale di assunzione, di una specifica dichiarazione del lavoratore circa l'esistenza o meno di un contestuale altro rapporto di lavoro, da intendersi questo nel senso più ampio del termine ovvero qualsiasi ulteriore attività: dai *voucher* al lavoro autonomo, dalle prestazioni occasionali al volontariato, dalle collaborazioni in ambito familiare alle prestazioni di tipo sportivo, dalle collaborazioni coordinate e continuative alle prestazioni di lavoro in somministrazione.

Solo in caso positivo - e in questa ipotesi il lavoratore è tenuto a fornire anche il codice fiscale dell'altro datore di lavoro/committente - il datore di lavoro sarebbe esclusivamente onerato, a pena di sanzione, a fornire una specifica informativa, potremmo pure considerarla una *azione di sensibilizzazione*, circa gli obblighi previsti dal D.lgs. n. 66/2003 e le conseguenze che il loro mancato rispetto potrebbero avere sia in relazione alla salute del lavoratore stesso ma anche rispetto agli obblighi di diligenza su di lui gravanti *ex art.* 2104 c.c. nonché di quelli ulteriori richiamati agli artt. 1175, 1375 e 2105.

Il contenuto di questa informativa dovrebbe essere standard ma soprattutto prevista, onde evitare equivoci, dallo stesso provvedimento con cui si istituisce l'obbligo di sensibilizzazione.

E qui di norma si fermerebbero le azioni da porre in essere dal datore di lavoro che fosse messo a conoscenza di un preesistente altro rapporto di lavoro. Fine della responsabilità, cosa che dovrà essere precisata esplicitamente nella norma onde evitare future diverse letture da parte della giurisprudenza.

L'unica eccezione riguarderebbe invece i due, o più, datori di lavoro che presentino tra di loro

assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero risultino in rapporto di collegamento o controllo, comprese le situazioni nelle quali le due imprese facciano capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Solo in questo caso scatterebbe, per entrambi i datori "collegati", l'obbligo di un, tra di loro, puntuale coordinamento onde garantire il rispetto di tutte le norme previste dal decreto sull'organizzazione dell'orario di lavoro. Un coordinamento che però potrebbe talvolta risultare particolarmente complesso. Il riposo giornaliero può infatti essere impossibile da garantire qualora una impresa avesse necessità di far fare del lavoro notturno e l'altra no.

Anche il riposo settimanale, due giorni ogni periodo di due settimane, potrebbe comportare delle rinunce per uno dei due datori di lavoro che necessitasse di prestazioni lavorative *extra* proprio nei giorni in cui il lavoratore dovrebbe usufruire del riposo presso la prima azienda.

Idem per quanto riguarda il limite delle ore straordinarie qualora uno dei datori richiedesse delle prestazioni giornaliere supplementari.

E che dire della gestione delle ferie che potrebbero essere in una impresa collettive e nell'altra no, ma anche semplicemente impossibili da riconoscere nei medesimi periodi per la tipologia dell'attività (anche se invero, per le ferie, un poco facilita questo compito la previsione del loro godimento per almeno due settimane nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione).

Tutti problemi che, come detto, potrebbero anche portare a un datore di lavoro a rinunciare alla seconda assunzione.

Un rischio che però bisogna mettere in conto se davvero si vuole perseguire, tenuto conto degli evidenti e oggettivi limiti, lo scopo della norma ovvero la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Con questa nostra proposta, peraltro, si andrebbe ad incidere su una piccolissima parte delle aziende, ovvero quelle collegate tra loro e che meglio possono gestire la questione, la





sciando libere, sulla scorta del famoso brocardo latino *ad impossibilia nemo tenetur*, tutte quelle imprese che non presentano rapporti di alcun tipo tra di loro.

Volendo potrebbe anche essere organizzata sui vari media una campagna informativa nazionale rivolta a tutti coloro che svolgono contemporaneamente più attività (come detto nel senso più ampio del termine) per evidenziare i pericoli da sovraccarico lavorativo. Una sorta di spot “*Pubblicità-progresso*”.

Rispondo subito ad una possibile obiezione: *perché altri obblighi e sempre a carico delle povere e già martoriate aziende?*

Innanzitutto, va detto che questa norma non appare eccessivamente onerosa. Si tratta di fatto di raccogliere un semplice dato circa l'esistenza di un altro rapporto lavorativo e nel caso fornire (salvo le poche eccezioni sopra segnalate) un semplice prestampato: sarà poi il lavoratore nel concreto a preoccuparsi di gestire al meglio la sua attività per tutelare la propria salute.

Peraltro, qualche beneficio lo avrebbe la stessa azienda che, ove il proprio lavoratore si attivasse, avrebbe come ritorno una migliore produttività del dipendente e nel caso di dipendente poco sensibile al problema un *quid* da spendere

in termini di correttezza e buona fede in caso di contestazioni per scarso rendimento.

Per completezza va infine precisato che si è scelto di rinunciare ad un coinvolgimento diretto dell'Ispettorato del Lavoro sul tema e ciò nonostante una certa sensibilità dimostrata a suo tempo proprio dal competente Ministero con il famoso e sopra richiamato suggerimento contenuto nella circolare n. 8 del 2005.

Ovviamente sarebbe stato bello realizzare un'informativa inviata al lavoratore direttamente e a firma dell'Ispettorato. Quest'ultimo si sarebbe attivato su apposta segnalazione del Centro dell'Impiego grazie ad uno specifico *allert* in sede di acquisizione dell'Unilav circa la concomitante esistenza di un primo rapporto di lavoro.

Si sa, il messaggio che arrivasse da un Ente pubblico rispetto ad uno dei tanti stampati o informative fornite dal datore di lavoro sarebbe stato sicuramente più incisivo.

Ma preso atto del progressivo abbandono da parte della nostra Agenzia per la tutela e la sicurezza sul lavoro della funzione di prevenzione degli infortuni a favore di quella repressiva e sanzionatoria, temo che una simile proposta sarebbe inevitabilmente caduta nel vuoto.

Meglio quindi esser noi Consulenti del lavoro a darci da fare.



ARGOMENTO

Patto di prova: requisito di specificità e rinvio alla contrattazione collettiva nel contratto di lavoro

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 1099 del 14 gennaio 2022, si è espressa in merito al requisito di specificità del patto di prova e alla sua declinazione nel contratto individuale di lavoro.

In particolare, i fatti di causa hanno visto una lavoratrice agire al fine di ottenere l'accertamento della nullità del patto di prova apposto al contratto di lavoro a tempo determinato intercorso con un datore di lavoro, il quale aveva operato il recesso per mancato superamento della prova stessa. Al contempo, di conseguenza, il lavoratore chiedeva anche la nullità del recesso datoriale e la condanna dell'azienda al risarcimento del danno, commisurato alle retribuzioni che avrebbe percepito fino alla naturale scadenza del rapporto di lavoro. Tale risarcimento del danno avveniva anche in virtù del difficile reperimento di altra occupazione a seguito del recesso, considerato il proprio *status* di invalidità a 46%.

La sentenza di primo grado accoglieva quanto avanzato dalla lavoratrice e tale pronuncia veniva ribadita in appello.

In particolare, nei due gradi di giudizio veniva accertato il “difetto di specificità del patto di prova nella individuazione delle mansioni di concreta adibizione della lavoratrice”.

Secondo il giudice d'Appello, infatti, il contratto di lavoro stipulato tra le parti non riportava, in concreto, l'indicazione dei compiti a cui sarebbe stata adibita la lavoratrice. Difatti, il riferimento nel contratto individuale alla figura dell'«addetto ai lavori non

rientranti nel ciclo produttivo» rendeva “*priva di concretezza la indicazione dei compiti ai quali sarebbe stata adibita la lavoratrice*”; analogamente, il rinvio operato dal contratto al «livello I 3» del Ccnl applicato “*non conferiva specificità alle mansioni da svolgere in ragione del fatto che la previsione collettiva menzionava fra i compiti riconducibili al detto livello «lavori analoghi a lavori di pulizia», senza ulteriore specificazione o esemplificazione*”.

Infine, aggiuntivo elemento di incertezza in relazione ai compiti oggetto della prova era costituito dalla clausola del contratto individuale secondo cui le mansioni e gli obiettivi assegnati sarebbero stati specificati soltanto in seguito rispetto al momento dell'assunzione. Avverso la sentenza di appello il datore di lavoro ricorreva in Cassazione, con diversi motivi di ricorso. In particolare, l'azienda riteneva che “*la necessità di specificazione delle mansioni di adibizione al fine del patto di prova non esige che queste debbano essere indicate in dettaglio e la relativa identificazione può avvenire anche per mezzo di rinvio per *relationem* alla declaratoria del contratto collettivo*”. A dire del datore di lavoro, infatti, oltre alla declaratoria generale il Ccnl forniva evidenza dettagliata dei compiti di riferimento del livello a cui la lavoratrice era inquadrata: in dettaglio, la posizione veniva identificata dal Ccnl come correlata a “*lavori di trasporto, carico e carico manuali, pulizia e analoghi, anche con mezzi meccanici*”.

Tanto premesso, il datore di lavoro riteneva ▶

Cass., sez. Lavoro,
14 gennaio 2022, n. 1099

AUTORE
ANDREA DI NINO
Consulente del Lavoro in Milano



idoneo il rinvio operato “*per relationem*” nel contratto individuale e riferito al Ccnl, così da integrare il requisito della specificità.

Nel proprio ricorso, l'azienda illustrava come la clausola del contratto individuale, secondo cui mansioni ed obiettivi sarebbe stati specificati soltanto in seguito, non si sarebbe prestata ad essere interpretata – come ritenuto dalla Corte di merito – nel senso del “*difetto di specificità delle mansioni sulle quali avrebbe dovuto espletarsi la prova*”, bensì come “*rinvio a necessarie «microindicazioni» di servizio con le quali la parte datoriale avrebbe provveduto quotidianamente a precisare il contenuto delle mansioni in funzione del concreto espletamento delle stesse*”.

Il ricorso della parte datoriale non ha trovato, però, accoglimento presso la Corte di Cassazione: i giudici di legittimità, infatti, hanno evidenziato come la causa del patto di prova debba essere individuata “*nella tutela dell'interesse comune alle due parti del rapporto di lavoro, in quanto diretto ad attuare un esperimento mediante il quale sia il datore di lavoro che il lavoratore possono verificare la reciproca convenienza del contratto, accertando il primo le capacità del lavoratore e quest'ultimo, a sua volta, valutando l'entità della prestazione richiestagli e le condizioni di svolgimento del rapporto*”.

La Suprema Corte ha osservato, inoltre, che “*l'esigenza di specificità, che nell'ipotesi di lavoratore parzialmente invalido deve essere valutata con particolare rigore [...] è funzionale al corretto esperimento del periodo di prova ed alla valutazione del relativo esito che deve essere ef-*

fettuata in relazione alla prestazione e mansioni di assegnazione quali individuate nel contratto individuale; la specificazione può avvenire [...] anche tramite il rinvio per relationem alle declaratorie del contratto collettivo con riferimento all'inquadramento del lavoratore, sempre che il richiamo sia sufficientemente specifico e riferibile alla nozione classificatoria più dettagliata, sicché, se la categoria di un determinato livello accorpi un pluralità di profili, è necessaria l'indicazione del singolo profilo, mentre risulterebbe generica quella della sola categoria”.

Secondo i giudici la sentenza impugnata non escludeva, in astratto, la possibilità di integrare la clausola del contratto individuale per mezzo del rinvio ai contenuti della qualifica e del livello di inquadramento del contratto collettivo corrispondenti a quelli attribuiti alla lavoratrice. In ogni caso, tale riferimento non vale “*in relazione alla fattispecie in esame a conferire specificità al contenuto delle mansioni sulle quali avrebbe dovuto svolgersi la prova*”. Ciò in ragione del fatto che “*la declaratoria collettiva relativa alla posizione professionale di inquadramento della lavoratrice evocava fra i compiti di possibile adibizione, accanto a quelli di pulizia, lavori agli stessi «analoghi»*”, ampliando dunque in maniera indefinita l'ambito delle mansioni in concreto riconducibili al livello considerato.

Il ricorso del datore di lavoro è stato quindi rigettato, non essendo possibile instaurare alcun automatismo tra richiamo alla contrattazione collettiva e valutazione di specificità della clausola di prova.

ARGOMENTO

Mancato rispetto delle norme antinfortunistiche: quando si configura la responsabilità del datore di lavoro

Con la presente sentenza la Cassazione ribadisce l'importanza del rispetto delle norme antinfortunistiche negli ambienti di lavoro. Il caso verteva sui danni subiti da un lavoratore che utilizzando un macchinario privo di un sistema automatico di bloccaggio si era procurato delle lesioni personali durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Il datore di lavoro si difendeva in giudizio affermando che era stata la condotta imprudente del lavoratore a determinare i danni

subiti e che quindi la responsabilità del fatto non poteva ricadere sull'azienda.

La Cassazione, nella disamina del caso, ricorda che è compito del datore di lavoro assicurare l'incolumità del personale dipendente nello svolgimento della propria attività lavorativa ivi includendovi anche i casi in cui siano condotte negligenti, imprudenti o prive della necessaria attenzione, purché connesse alla lavorazione svolta, a mettere in pericolo il lavoratore. La normativa antinfortunistica

Cass., sez. Penale,
11 gennaio 2022, n. 387

AUTORE
CLARISSA MURATORI
Consulente del Lavoro in Milano





mira, infatti, tra le altre cose, a salvaguardare i lavoratori anche da rischi derivanti da azioni improprie, sempre che siano connesse alla lavorazione affidata.

È in linea con tale assunto un consolidato orientamento giurisprudenziale secondo il quale si può escludere la responsabilità del datore di lavoro solo se la condotta del lavoratore sia stata talmente radicale e lontana da quelle ipotizzabili da configurare un atto ontologicamente lontano e imprevedibile rispetto alla lavorazione svolta. In altre parole, quando il comportamento del lavoratore si ponga al di fuori di ogni controllo ipotizzabile in relazione a quella specifica attività.

E tale non può certamente definirsi quel comportamento che seppure imprudente, sia comunque circoscritto e collegato al tipo di mansioni assegnate.

Nel caso di specie non può quindi ammettersi un'interruzione del nesso causale tra condotta ed evento lesivo, configurandosi quindi responsabilità del datore di lavoro per non aver messo in atto tutti gli strumenti necessari a garantire l'incolumità del proprio personale, in particolare l'installazione di un sistema di bloccaggio automatico che permettesse all'operatore imprudente di non ledere la sua persona nello svolgimento del proprio lavoro.

ARGOMENTO

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo - Riduzione dei finanziamenti regionali del settore

La Corte di Appello di Palermo, in riforma della pronuncia emessa dal Tribunale della stessa sede in primo grado, ha dichiarato l'inefficacia del licenziamento orale intimato nei confronti del lavoratore e, per l'effetto, ha condannato il datore di lavoro a riammettere in servizio il dipendente e a risarcire il danno commisurato alle retribuzioni maturate fino all'effettiva reintegrazione. Il Tribunale aveva ritenuto fondata l'eccezione di decadenza, relativamente all'impugnazione del licenziamento, sollevata dal datore di lavoro riconnettendo efficacia risolutiva alla lettera raccomandata, trasmessa al lavoratore, recante l'intimazione di licenziamento per giustificato motivo oggettivo dovuto alla riduzione dei finanziamenti regionali del settore, la cui presunzione legale di conoscenza, in virtù dell'attestazione dell'ufficiale notificatore, era tale da superare il disconoscimento della firma operato dal lavoratore. I giudici di seconde cure, invece, premesso che l'accertamento incidentale avente ad oggetto la querela di falso proposta dal lavoratore aveva escluso che la sottoscrizione fosse opera grafica della stessa, hanno rilevato che la verifica della falsità non era surrogabile dalla presunzione che la lettera fosse entrata comunque nella sfera di conoscenza del destinatario in quanto i familiari, escussi in

sede testimoniale, avevano dichiarato di non trovarsi in casa nella giornata della notifica; né hanno ritenuto, quale prova che il lavoratore avesse avuto conoscenza della comunicazione del licenziamento a mezzo sindacato di categoria, non risultando la prova del conferimento di alcun mandato.

Esclusa la fondatezza della eccezione di decadenza, la Corte territoriale ha rilevato che l'allontanamento disposto era da considerarsi un licenziamento orale e, pertanto, dichiarata la sua inefficacia, ha riconosciuto la riammissione in servizio e la tutela risarcitoria, pari a tutte le retribuzioni maturate, dalla messa in mora fino alla effettiva reintegrazione.

Per la cassazione della sentenza di secondo grado ricorre il datore di lavoro.

Con un unico articolato motivo la ricorrente denuncia la violazione e falsa applicazione degli artt. 2697 c.c., 115 e 116 c.p.c., nonché l'omesso esame circa fatti decisivi per il giudizio che sono stati oggetto di discussione tra le parti (art. 360 co. 1, n. 3 e n. 5 c.p.c.), per avere erroneamente ritenuto la Corte di merito surrogabile la presunzione legale di conoscenza della lettera raccomandata, ex art. 1335 c.c., dall'accertamento della falsità della sottoscrizione apposta sull'avviso di ricevimento: ciò attraverso una interpretazione illogica delle risultanze istruttorie.

Cass., sez. Lavoro,
28 dicembre 2021, n. 41732

AUTORE
STEFANO GUGLIELMI
Consulente del Lavoro in Milano





Il ricorso non è fondato. Le censure di cui al motivo di impugnazione presentano, infatti, profili di infondatezza e di inammissibilità. È infondata l'asserita violazione dell'art. 1335 c.c. che prevede una presunzione di conoscenza (o meglio di conoscibilità) degli atti negoziali comunque superabile mediante prova contraria, come è stato accertato nella fattispecie in esame, non dando luogo la produzione dell'avviso di ricevimento della raccomandata ad una presunzione *iuris et de iure* di avvenuta ricezione dell'atto, in quanto è sempre possibile la specifica confutazione della circostanza e la prova contraria (Cass. n. 13488/2011; Cass. n. 12954/2007).

In tema di ricorso per cassazione, una censura relativa alla violazione e falsa applicazione degli artt. 115 e 116 c.p.c. non può porsi per una erronea valutazione del materiale istruttorio compiuta dal giudice di merito, ma solo se si allega che quest'ultimo abbia posto a base della decisione prove non dedotte dalle parti, ovvero disposte d'ufficio al di fuori dei

limiti legali, o abbia disatteso, valutandole secondo il suo prudente apprezzamento, delle prove legali, ovvero abbia considerato come facenti piena prova, recependoli senza apprezzamento critico, elementi di prova soggetti invece a valutazione (per tutte Cass. Sez. Un. n. 20867/2020): ipotesi, queste, non ravvisabili nel caso in esame.

Inammissibile è anche la asserita violazione dell'art. 2697 c. c. che si ha, tecnicamente, nell'ipotesi in cui il giudice abbia attribuito l'onere della prova ad una parte diversa da quella che ne era gravata in applicazione di detta norma, non anche quando, a seguito di una incongrua valutazione delle acquisizioni istruttorie, abbia ritenuto erroneamente che la parte onerata avesse assolto tale onere, poiché in questo caso vi è un erroneo apprezzamento sull'esito della prova, sindacabile in sede di legittimità solo per il vizio di cui all'art. 360, n. 5, c.p.c. (Cass. n. 17313/2020).

Alla stregua di quanto esposto il ricorso va, pertanto, rigettato.

ARGOMENTO

Stress psico-fisico da superlavoro - È necessario dimostrare la correlazione tra la prestazione di lavoro svolta e la condizione di stress

Un dipendente comunale, con mansioni di autista di scuolabus, contestualmente ad un incidente stradale occorso mentre era alla guida del pulmino, muore a causa di infarto del miocardio.

Gli eredi propongono ricorso in Cassazione dopo che la Corte di Appello di Lecce aveva rigettato il ricorso per il riconoscimento, in loro favore, della rendita ai superstiti, per il decesso del familiare a seguito di infarto causato dallo stress psico-fisico accumulato negli anni di lavoro in svariate mansioni presso lo stesso Comune.

L'Inail si è opposto con controricorso.

La Corte di Appello aveva escluso, dopo l'istruttoria e la Consulenza medico legale, che l'infarto fosse derivato dallo svolgimento della prestazione lavorativa, anche a seguito della mancata dimostrazione, degli eredi appellati, di prove sui fattori che hanno causato, direttamente o concorso a causare, l'evento mortale.

Nello specifico, mancava ogni allegazione circa l'articolazione dei turni di lavoro, la loro durata e il protrarsi di ore di lavoro straordinario. L'attività svolta dal lavoratore non risultava, per sua natura, correlata a condizioni di stress particolari o che richiedesse lo svolgimento di lavoro straordinario, né ritmi particolarmente usuranti. Peraltro, il medico curante aveva attestato che il lavoratore era esente da patologie.

Pertanto, la Corte di Appello aveva escluso la probabilità che vi fosse un nesso causale tra la morte e la condizione lavorativa, posto che anche la CTU medico legale aveva escluso che, in assenza di prova di uno stato morboso preesistente o di una specifica condizione, si potesse riscontrare un nesso di concause tale da poter confermare la natura professionale dell'evento. La Suprema Corte afferma che la Corte di Appello ha adeguatamente motivato il rifiuto della richiesta e dichiara inammissibile il ricorso.

Cass., sez. Lavoro,
14 gennaio 2022 n.1096

AUTORE
ANGELA LAVAZZA
Consulente del Lavoro in Milano

Lavoro Diritti Europa

Rivista nuova di Diritto del Lavoro

PUBBLICATA CON IL SOSTEGNO ANCHE DELL'ORDINE

Con altrettanto piacere comunichiamo che il numero 3/2021 di LDE ha registrato oltre 121 mila accessi (93.961 il numero antecedente); dati rilevati da Google Analytics. LDE ha ottenuto la classificazione ANVUR come Rivista Scientifica dell'Area 12. La Rivista si propone di affrontare i temi più attuali del diritto del lavoro, alla luce della Dottrina e della Giurisprudenza più recenti, con l'obiettivo di creare uno strumento di riflessione e di approfondimento sulle questioni più rilevanti. Al fine di facilitare l'accesso alla più ampia platea di destinatari LDE viene concepita come strumento agile, in formato elettronico e ad accesso libero e gratuito, in modo da rimuovere qualunque ostacolo, anche minimo, per chi abbia interesse a leggere i saggi, le note a sentenza e gli altri contenuti che essa presenterà.

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

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

Da oggi LDE è anche su Facebook e LinkedIn! Segui la nostra pagina per rimanere costantemente aggiornato!
È sufficiente cliccare sul relativo logo



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

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

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

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

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

Auguriamo a tutti buona lettura.

COME COLLABORARE CON LAVORO DIRITTI EUROPA

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

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

[Iscriviti alla Newsletter](#)

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