

# Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

N. 10

SOMMARIO



● IL PUNTO.....PAG. 2

## DOTTRINA

- A VOLTE RITORNANO: IL WELFARE RIPARTE CON GLI INTERPELLI SUL LAVORO di **MAURO PARISI**..... PAG. 4
- LE SANZIONI NELLE NUOVE PRESTAZIONI OCCASIONALI di **EUFRANIO MASSI** ..... PAG. 6
- LAVORO INTERMITTENTE: OK DELLA CORTE DI GIUSTIZIA UE AL LIMITE D'ETÀ di **FRANCESCO ROTONDI**..... PAG. 11

- TRASFERTA E TRASFERTISMO: LA STORIA INFINITA DI UN INOPPORTUNO BRACCIO DI FERRO FRA GIUDICI E LEGISLATORE di **ALBERTO BORELLA** ..... PAG. 13
- LA PROVA DEL LAVORO REGOLARE PASSA ANCHE DAL LIBRO UNICO DEL LAVORO di **LAURA E POTITO DI NUNZIO**..... PAG. 18

## RUBRICHE

**SENZA FILTRO**  
 ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO: I GIOVANI HANNO SBAGLIATO (E GLI ADULTI ANCHE PEGGIO) di **ANDREA ASNAGHI**.....PAG. 20

**UNA PROPOSTA AL MESE**  
 LA RICEZIONE DEI MODELLI 730-4 OVVERO LA COMPLICAZIONE AFFARI SEMPLICI: DAI, CAMBIAMOLA! di **GIANLUCA BELLONI E SARA MANGIAROTTI** .....PAG. 23

## SENTENZE

- Licenziamento per giusta causa, principio di proporzionalità e sindacato del giudice di **SILVANA PAGELLA** .....PAG. 25
- Il ruolo del CCNL nella regolamentazione del contratto di apprendistato di **ANGELA LAVAZZA** .....PAG. 25
- Malattia professionale: l'onere della prova dipende dalle tabelle INAIL relative agli agenti patogeni di **LUCA DI SEVO**.....PAG. 26
- Specificità della contestazione disciplinare per la correttezza del procedimento di **PATRIZIA MASI** .....PAG. 27
- Condotta antisindacale e trasferimento dei lavoratori in luogo scomodo e distante di **RICCARDO BELLOCCHIO** .....PAG. 27
- Infortunio: rapporto di causalità tra omissione ed evento di **LUCIANA MARI** .....PAG. 28
- INPS gestione commercianti: la questione dell'iscrizione dell'amministratore di srl commerciale di **STEFANO GUGLIELMI** .....PAG. 29
- Sanzione disciplinare illegittima se il colpevole non è "certo" di **BARBARA BRUSASCA** .....PAG. 29

### FONDAZIONE LAVORO

**I tirocini di Fondazione Lavoro e l'inserimento occupazionale**

PAG. 32

**Direttore Responsabile**  
POTITO DI NUNZIO

**Redattore Capo**  
D. MORENA MASSAINI

**Redazione**  
ANDREA ASNAGHI  
RICCARDO BELLOCCHIO  
STELLA CRIMI  
ALESSANDRO PROIA

**Segreteria di Redazione**  
MARINA DUCCI

**Progetto e Realizzazione Grafica**  
ELENA DIZIONE

**Sede:** Via Aurispa 7, 20121 - Milano.  
Tel. 0258308188 www.consulentidellavoro.mi.it  
**Editore:** Consiglio Provinciale dei Consulenti  
del Lavoro di Milano. Via Aurispa, 7, 20121  
- Milano Tel. 0258308188 - Fax.0258310605  
info@consulentidellavoro.mi.it  
PEC ordine.milano@consulentidellavoropec.it

Mensile - Registrazione Tribunale di Milano  
n. 19 del 30 gennaio 2015

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

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

### Sezione Studi e Ricerche:

#### Coordinatore Riccardo Bellocchio

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

### Sezione Semplificazione normativa:

#### Coordinatore Andrea Asnaghi

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

### Sezione Formazione e aggiornamento professionale: Coordinatrice Stella Crimi

Gabriele Badi, Francesca Bravi,  
Simone Colombo, Alessandro Cornaggia,  
Isabella Di Molfetta, Donatella Gerosa,  
Caterina Maccera, Luca Paone,  
Roberto Piccini, Isabella Prati,  
Alessandro Proia, Maria Grazia Silvestri,  
Marianna Tissino, Enrico Vannicola.

**S**i svolgeranno a Roma sabato 28 ottobre 2017 le **elezioni per il rinnovo del Consiglio Nazionale e del Collegio dei Revisori dei Conti** dei Consulenti del Lavoro per il triennio 2017-2020. Le operazioni di voto si terranno presso l'Auditorium dei Consulenti del Lavoro, dalle ore 9 alle ore 15.

Saranno 462 i delegati chiamati al voto e nominati dai Consigli provinciali dell'Ordine. Milano sarà presente con 12 delegati mentre la Lombardia tutta conta 52 delegati.

L'unica lista "Professione è futuro" è stata presentata dall'Ancl Nazionale e vede la quasi totale riconferma dei consiglieri uscenti. Infatti sono soltanto tre le new entry. Di seguito la lista dei candidati.

**La Lombardia ha riconfermato i suoi due consiglieri uscenti: Luca Paone (Milano) e Luca De Compadri (Mantova).**

## CONSIGLIO NAZIONALE

- BRAGHIN MASSIMO
- DE COMPADRI LUCA
- DURACCIO FRANCESCO
- MARCANTONIO GIOVANNI
- PUPPO PAOLO
- SASSARA STEFANO
- SILVESTRI VINCENZO
- TORRESI VALENTINA
- CALDERONE MARINA ELVIRA
- DE LUCA ROSARIO
- GIORGINI SERGIO
- PAONE LUCA
- RICCI ANTONELLA
- SETTE FRANCESCO
- SIRAVO DAVIDE

## COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

- BRACCO ROBERTO
- CASSARINO ROSARIO
- DE CAROLIS MARCELLO

**A**ltro importante appuntamento è la Grande Manifestazione organizzata dal CUP per il 30 novembre p.v. a Roma. Infatti, il Comitato Unitario delle Professioni e la Rete delle Professioni Tecniche fanno quadrato intorno alla necessità di avere una ➔

previsione legislativa che tuteli il lavoro degli iscritti agli albi, in generale, e quello dei più giovani, in particolare.

“L’equo compenso per i professionisti” si legge nel comunicato stampa del 16 ottobre 2017, “non ha nulla a che vedere con la reintroduzione delle tariffe minime obbligatorie e pertanto non c’è alcun motivo per fermare l’iter legislativo avviato in Parlamento per colmare il vuoto creatosi a partire con le liberalizzazioni del 2006”.

Il CUP e la Rete respingono le presunte criticità evidenziate dal Dipartimento delle politiche europee della Presidenza del Consiglio dei ministri. La nota del Dipartimento ritiene che il disegno di legge sull’equo compenso, su cui si sta concretizzando un’ampia convergenza politica, punti ad una surrettizia reintroduzione di tariffe minime obbligatorie, con conseguente necessità di previa notifica alla Commissione e della proposta.

Il disegno di legge all’esame del Parlamento, non prevede affatto tariffe minime obbligatorie ma, molto più semplicemente, una presunzione giuridica (quindi superabile) per cui i compensi inferiori a quelli fissati dai parametri ministeriali sono appunto iniqui. I parametri ministeriali sono, infatti, fonti statali e non atti delle professioni regolamentate, per cui è escluso che possano essere qualificati come intese restrittive della concorrenza. I parametri sono in ogni caso uno strumento diversissimo per ratio, struttura e cogenza (del tutto assente) dallo strumento tariffario, in Italia abrogato definitivamente dal Governo Monti. Ne consegue che non sussiste affatto l’obbligo di previa notifica alla Commissione delle misure contenute nel ddl sull’equo compenso.

Cup e Rete annunciano la volontà di andare fino in fondo in quella che definiscono una “battaglia di civiltà giuridica”.

# A volte ritornano: il Welfare riparte con gli interpelli sul lavoro

**S**parite da mesi, in concomitanza con l'istituzione dell'INL-Ispettorato Nazionale del Lavoro, ora, in sordina, sono ripartite le decisioni in risposta agli interpelli ex art. 9, D.lgs. n. 124/2004. Con qualche interessante novità.

Dopo molti anni in cui, con cadenza temporale certa e progressiva, gli operatori del lavoro si erano abituati a confrontarsi con le centinaia di certezze offerte dalle risposte a interpello del Ministero del lavoro, meglio note solamente quali "interpelli", all'improvviso, all'inizio del 2017, sono sparite dalla circolazione.

Un **piccolo mistero**. Con un'unica e singolare coincidenza cronologica: l'avvio contestuale dell'operatività, dal 1 gennaio di quest'anno, del nuovo INL.

Una doccia fredda soprattutto per ordini professionali, enti pubblici, associazioni e sigle sindacali abituati a dirimere perplessità e vertenzialità (si parla di centinaia e centinaia di risposte su ogni materia lavoristica dagli esordi al 2016) con il peculiare strumento amministrativo creato dalla riforma Biagi.

L'ultima risposta a interpello nel 2016, al tramonto della Direzione generale dell'attività ispettiva, a ciò competente, era stata la n. 24/2016 del 30 dicembre (nel corso del 2015, invece, gli "interpelli" erano stati 33), sulle procedure di presentazione telematica delle dimissioni.

L'estinzione degli "interpelli" doveva essere reputato un fatto non indifferente, soprattutto alla luce della loro speciale natura. Non si tratta, infatti, come talu-

ni malamente ritengono, di semplici "circolari": bensì, di **pareri con efficacia vincolante erga omnes**. Vale a dire, precipitati decisionali dotati di peculiare efficacia giuridica (addirittura para-normativa, si direbbe). Infatti, l'"adeguamento" alle "indicazioni fornite nelle risposte ai quesiti... **esclude l'applicazione delle relative sanzioni penali, amministrative e civili**". Niente di meno (e, invero, parrebbe pure un po' "troppo": ma tant'è). Con l'interpello, in definitiva, in questi anni si è pressoché "legiferato" su tanti aspetti lavoristici non considerati, o non considerabili, dal legislatore vero e proprio.

Tanto per comprendere il fenomeno, seguendo pedissequamente le indicazioni delle risposte a interpello (diversamente da quanto accade per le ordinarie "circolari"), non solo si diventa "immuni" da verbali ispettivi, avvisi di addebito e cartelle esattoriali, ma pure le sezioni penali dei Tribunali possono risultare "stoppage" dalle corroboranti indicazioni dell'amministrazione.

Sia come sia, la presenza o meno degli interpelli nell'economia dei rapporti giuslavoristici incide sulle stesse sicurezze giuridiche di operatori e cittadini.

Come è noto, fino alla fine del 2016, chiamato a decidere degli interpelli era – come oggi, del resto – il Ministero del lavoro, per cui agiva la "Direzione generale dell'attività ispettiva" (cd. DGAI). Subite varie modifiche sostanziali nel tempo, infine, dal settembre 2015, il precedente art. 9, D.lgs. n. 124/2004, è stato modificato nella versione attuale dall'art. ➔

11, D.lgs. n. 149/2015, decreto attuativo del cd. *Jobs Act* e istitutivo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. L'attuale formulazione della disposizione considerata stabilisce, infatti, che

*Gli organismi associativi a rilevanza nazionale degli Enti territoriali e gli enti pubblici nazionali, nonché, di propria iniziativa o su segnalazione dei propri iscritti, le organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale e i consigli nazionali degli ordini professionali, possono inoltrare al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, esclusivamente tramite posta elettronica, quesiti di ordine generale sull'applicazione delle normative di competenza del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. La Direzione generale fornisce i relativi chiarimenti d'intesa con le competenti Direzioni generali del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e, qualora interessati dal quesito, sentiti gli enti previdenziali.*

Rispetto al passato rimane ferma la legittimazione dei soggetti interpellanti. Si ribadiscono le modalità telematiche degli invii (*"possono inoltrare al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, esclusivamente tramite posta elettronica"*). Si riafferma la natura "generale" dei quesiti lavoristici sottoposti (*"quesiti di ordine generale sull'applicazione delle normative di competenza del Ministero del lavoro e della previdenza sociale"*). Si noti, nel testo, la diversa denominazione del medesimo dicastero).

Abolita la DGAI, dei pareri vincolanti se ne dovrà necessariamente occupare un'altra *"Direzione generale"*. Quale, tuttavia, atteso che l'interpello era pensato in un ambito di "razionalizzazione ispettiva", non veniva chiarito. In modo pregnante è stato invece previsto che la predetta "Direzione", fornisca i chiarimenti, d'intesa *"con le competenti Direzioni generali del Ministero del lavoro"* e, se del caso, *"sentiti gli enti previdenziali"*.

Nessun ruolo di legge, dunque, per l'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

L'attuale disposizione di legge, tutto sommato, appare

condivisibile. Dato il ruolo preponderante dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, un'**effettiva "terzietà"** (assicurata da "interpelli" provenienti da un soggetto diverso dall'INL, ideale "successore" della soppressa Direzione Generale per l'attività ispettiva) di risposte che possono senz'altro incidere sulle posizioni dei soggetti ispezionati, tutto sommato **sembra meglio garantire le prerogative e i diritti di tutti.**

Dopo un prolungato e inquietante silenzio, finalmente, nel bel mezzo dell'estate, sono arrivate le prime due risposte del "nuovo corso". La **n. 1/2017, del 13 luglio**, sul contratto di lavoro intermittente per lavori di manutenzione stradale straordinaria (richiedente Confartigianato) e la **n. 2/2017**, del giorno 8 agosto, sul diritto di precedenza per i lavoratori a termine e le assunzioni con contratto di apprendistato (richiedente la Confcommercio).

Singolarmente, nelle prime dimostrazioni del nuovo interpello, il Ministero del lavoro ha ritenuto opportuno dovere comunque, benché la legge dica altro, acquisire *"il parere dell'Ispettorato nazionale del lavoro"*, oltre che quello del proprio Ufficio legislativo.

Con la palingenesi si è svelato anche quale sarà la *"Direzione Generale"* del Ministero del lavoro chiamata a rispondere agli interpelli: ossia, la Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali. Quella destinata – come dice il nome – a trattare, tra l'altro, i profili applicativi e interpretativi degli istituti relativi al rapporto di lavoro, nonché ad avere un ruolo di mediazione in controversie collettive e scioperi. Non è chiaro, però, se di altre materie (per esempio, di quesiti di carattere previdenziale) si occuperanno – con relativa risposta agli interpelli – le competenti Direzioni generali del Ministero (es. Direzione Generale per le politiche previdenziali e assicurative).

Si suppone che nel tempo dell'inattività dell'istituto, visti i "carichi" degli ultimi anni, siano state molte le domande pervenute e in attesa di essere deliberate. Ma molte di più saranno quelle che ora, sapendo di trovare certo riscontro, è prevedibile pervengono al dicastero.

Un sincero augurio di buon lavoro, allora, al Ministero del lavoro e alla sua *"Direzione Generale"*.

# Le sanzioni nelle nuove prestazioni occasionali

**C**on la circolare n. 5 del 9 agosto 2017, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito alle proprie strutture territoriali le prime indicazioni operative finalizzate a sanzionare i comportamenti di chi usa le nuove prestazioni occasionali previste dall'art. 54-*bis* della Legge n. 96/2017 in modo difforme da quanto previsto dalla norma.

L'analisi che segue, lungi dal soffermarsi sulle caratteristiche di questa nuova figura introdotta nel nostro ordinamento, esaminerà quanto la nota dell'INL afferma in ordine alla tracciabilità delle prestazioni ed all'apparato sanzionatorio.

Ma, andiamo con ordine, ricordando che la circolare è stata emanata, dopo aver ricevuto l'avallo dell'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro, cosa che comporta una piena condivisione della struttura di vertice ministeriale in ordine alle interpretazioni fornite.

## La Pubblica Amministrazione

Dopo aver sottolineato che le prestazioni sono tracciate attraverso una apposita comunicazione da inviare alla piattaforma informatica dell'Inps, direttamente o con l'ausilio di professionisti "ex lege" n. 12/1979 o patronati (questi ultimi soltanto per le famiglie), utilizzando anche i centri di contatto predisposti dall'Istituto, la nota dell'Ispettorato, afferma, a mio avviso incomprensibilmente, anche perché il concetto è ripetuto in un passaggio successivo, che tale obbligo non riguarda le Pubbliche Amministrazioni.

Ma quale è la disposizione da cui trova origine questo convincimento?

Non è dato sapere anche perché le uniche differenze che distinguono tali soggetti pubblici (che sono quelli evidenziati nell'art. 1, co. 2, del D.lgs. n. 165/2001)

riguardano (co. 7) l'assenza del limite dimensionale dei cinque dipendenti a tempo indeterminato, il rispetto dei vincoli finanziari relativi alle spese di personale e le esigenze temporanee ed eccezionali riscontrabili in alcune attività progettuali per soggetti emarginati, poveri, disabili, per attività solidaristiche e per l'organizzazione di manifestazioni culturali, sociali, sportive o di natura caritatevole.

Come si vede, non c'è alcuna norma che eviti la comunicazione preventiva a carico delle Amministrazioni Pubbliche (come deve essere), né, d'altra parte, ce n'è qualcun'altra che parli di comunicazione "ex post" come avviene per le prestazioni occasionali rese all'interno della famiglia. Si dirà: ma le Pubbliche Amministrazioni ne faranno talmente poche che forse non valeva la pena inserirle nella piattaforma. È una risposta che si commenta da sé.

## Dubbi sull'applicazione

Ora, tornando all'argomento, a parte l'incongruità dell'affermazione contenuta nella circolare n. 5, mi pongo quattro domande:

- a) come farà, ammesso che le parti (utilizzatore pubblico e prestatore) si siano registrate preventivamente in piattaforma, l'Inps a pagare il 15 del mese successivo a quello in cui è stata prestata l'attività, le prestazioni ai lavoratori interessati attraverso accredito sul conto corrente o bonifico postale se non ha ricevuto, oltre alla provvista economica, la comunicazione, come afferma, a chiare note, la circolare n. 107/2017 dell'Istituto la quale, sul punto, non fa sconti a nessuno?
- b) come farà l'Inps, senza alcuna comunicazione, a verificare che il prestatore non superi il limite complessivo dei 5.000 euro netti nell'anno so- ➔

lare (il lavoratore può svolgere attività presso più datori) e quello, presso lo stesso utilizzatore, fissata a 2.500 euro?

- c) come farà il prestatore a dare conferma della prestazione effettuata, come consente, per tutti i lavoratori, la circolare n. 107/2017 attraverso un semplice SMS, se il contratto occasionale non è stato attivato?
- d) come farà l'Inps a verificare se l'utilizzatore pubblico ha superato la soglia dei 5.000 euro annui complessivi o se ha potuto superarla nella misura del 25% avendo utilizzato soggetti "svantaggiati" (pensionati, disoccupati, titolari di redditi da inclusione sociale, lavoratori in integrazione salariale, ecc.)?

Misteri "di palazzo", anche se, probabilmente, si cercherà di ovviare attraverso qualche "pasticciata" interpretazione amministrativa, che non sembra trovare conforto nel dettato normativo, o una correzione legislativa della quale, francamente, non se ne ravvisa la necessità: forse si cerca di non oberare di adempimenti amministrativi la Pubblica Amministrazione, cosa che, invece, si richiede al comune cittadino che, se dimentica qualche passaggio, viene sanzionato abbastanza duramente.

Tra l'altro, e poi chiudo su questo argomento, già le conseguenze sono diverse in quanto, in caso di sfioramento, non sussiste nelle Amministrazioni Pubbliche la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato alla luce del dettato contenuto nell'art. 97 della Costituzione e delle disposizioni in materia di accesso ove si entra in organico attraverso un concorso o una procedura di selezione pubblica.

### L'apparato sanzionatorio spiegato con la circolare n. 5

Passo, ora, ad esaminare l'apparato sanzionatorio descritto dalla circolare n. 5.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro sottolinea come il superamento dei 2.500 euro da parte di un utilizzatore per ogni singolo prestatore (co. 1, lett. c) o comunque del limite di durata della prestazione fissato in 280 ore nell'anno civile (1° gennaio – 31 dicembre) o nel diverso limite previsto in agricoltura ove le retribuzioni orarie a seconda dell'area di riferimento sono 9,65 - 8,80 e 6,56, comporti "la trasformazione del

*relativo rapporto nella tipologia di lavoro a tempo pieno ed indeterminato a partire dal giorno in cui si realizza il superamento, con applicazione delle sanzioni civili ed amministrative".* Tale trasformazione non riguarda, ovviamente, la Pubblica Amministrazione ove, come già detto, si entra in organico in tutt'altro modo.

Fin qui, la nota ministeriale che ribadisce come la sanzione normativa scatti al superamento del tetto massimo del compenso o, in alternativa, al raggiungimento del tetto orario (è sufficiente uno soltanto dei requisiti). La circolare si è guardata bene dallo specificare che, in relazione ai compensi previsti in agricoltura per le singole aree, riportati nel messaggio Inps n. 2887 del 12 luglio 2017 (rispettivamente, 9,65 - 8,80 e 6,56), il numero massimo delle ore lavorabili sono 259 per l'area 1, 284 per l'area 2, e 381 per l'area 3. Ugualmente avrebbe potuto chiarire (le note interpretative dovrebbero servire anche a questo), mettendo in guardia sia gli ispettori che, soprattutto, le famiglie, che nelle prestazioni occasionali domestiche, ove il compenso orario netto è pari ad 8 euro, il tetto delle 280 ore si raggiunge con 2.240 euro e che, quindi, se si dovesse raggiungere il tetto dei 2.500 il "rischio" della trasformazione del rapporto a tempo pieno ed indeterminato si materializzerebbe in modo pressoché automatico.

Il Legislatore, nell'intento di eliminare, il più possibile, il ricorso a forme elusive, vieta (co. 5), nel modo più assoluto, che le prestazioni occasionali in favore di un utilizzatore siano rese da soggetti che abbiano in corso con lo stesso, rapporti di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa: tale divieto sussiste anche nel caso in cui i rapporti predetti siano cessati da meno di sei mesi.

Riferendosi, evidentemente, soltanto a tale ultima ipotesi, la circolare n. 5, giustamente, rileva un vizio "genetico" nella prestazione occasionale e, di conseguenza, afferma che, accertata la natura subordinata del rapporto, lo stesso si considera convertito sin dall'inizio in contratto a tempo pieno ed indeterminato, con tutte le conseguenze del caso. Nel caso in cui, invece, (ma la nota dell'INL non tratta le conseguenze di questa ipotesi) le prestazioni occasionali fossero prestate da un soggetto che ha in corso un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con l'utilizzatore, non si potrà, evidentemen- ➔

te, parlare di conversione ma le eventuali prestazioni ulteriori dovranno essere retribuite e contribuite nei modi usuali e gli ispettori, ragionando sul caso concreto, verificheranno se ci sono sanzioni amministrative da irrogare (ad esempio, superamento del limite di lavoro straordinario).

In un passaggio successivo la circolare si occupa della sanzione specifica prevista dal Legislatore compresa tra 500 e 2.500 euro che trova applicazione (co. 20) nel caso in cui sussista una violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva o di violazione di uno dei divieti individuati al co. 14: la sanzione si applica "per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulti accertata la violazione". Essa non è diffidabile e, applicando la misura ridotta postulata dall'art. 16 della Legge n. 689/1981, è pari ad 833,33 euro per ogni giornata non tracciata.

Prima di entrare nel merito della specifica applicabilità della sanzione, secondo l'indirizzo operativo espresso dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro va chiarito che per:

- a) violazione dell'obbligo di comunicazione alla piattaforma informatica, si intende una comunicazione effettuata in ritardo (e non almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione), o carente di uno o più elementi richiesti dal Legislatore (dati anagrafici ed identificativi del prestatore, luogo di svolgimento ed oggetto della prestazione, data ed ora di inizio e di termine dell'attività, fatte salve le particolarità per il settore agricolo e compenso pattuito), o con elementi diversi da quanto accertato (ad esempio, un numero di ore superiori rispetto a quelle comunicate, cosa che comporta una immediata segnalazione alla sede Inps);
- b) divieti posti dal co. 14: vi rientrano gli utilizzatori che occupano più di cinque dipendenti (calcolati secondo i criteri fissati dalla circolare Inps n. 107/2017 che fanno riferimento all'organico medio non degli ultimi sei mesi ma dei mesi antecedenti che vanno dall'ottavo al terzo) e che, quindi, non possono accedere alle prestazioni occasionali, i datori di lavoro agricoli che utilizzano soggetti "svantaggiati" iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici, le imprese escluse "ex lege" perché operanti nei settori edili ed affini, lapidei, cave,

torniere, ecc. (l'Inps, nella circolare n. 107/2017 ne declina, ai fini del riconoscimento, i codici identificativi) e, infine, i datori che utilizzano le prestazioni occasionali in appalti di opere e servizi.

Tornando alla nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, si resta, a mio avviso, perplessi circa le modalità di computo della sanzione "in misura ridotta": afferma la circolare che "laddove venga riscontrata la violazione degli obblighi di cui sopra in relazione a più lavoratori, la sanzione ridotta risulterà essere il prodotto tra il citato importo di euro 833,33 e la somma delle giornate lavorative non regolarmente comunicate ovvero effettuate in violazione dei divieti di cui al comma 14". Tale orientamento è stato confermato nella nota n. 7427 del 21 agosto 2017: di conseguenza, gli ispettori del lavoro sono tenuti a rispettarlo, anche tenendo conto che esso risulta dal c.d. "applicativo SGIL" che prevede e conteggia tutte le sanzioni in materia di lavoro.

Si tratta di una interpretazione "prudente", forse dettata da considerazioni di ordine generale, ma ad avviso di chi scrive pare che nella moltiplicazione sopra riportata manchi qualcosa proprio perché si riferisce "a più lavoratori": infatti se, ad esempio, dovesse essere accertato che presso un utilizzatore titolare di un ristorante per le due giornate di sabato e domenica hanno prestato la loro attività (con comunicazione tardiva) tre lavoratori, atteso che la norma fa riferimento ad "ogni prestazione lavorativa giornaliera" la moltiplicazione deve, ad avviso di chi scrive, prevedere che l'importo della sanzione sia pari ad 833,33 euro per il numero delle giornate lavorative non comunicate regolarmente (due) e per il numero dei lavoratori coinvolti (tre).

Credo che questa sia la lettura che emerge dal dettato normativo, anche se "sfavorevole" all'utilizzatore che ha violato la norma: una, diversa, oltre che non essere in linea con la disposizione, e con precedenti indirizzi espressi per il lavoro intermittente con la circolare n. 27/2013 (anche se, successivamente, "affievoliti" con il concetto di "unica sanzione" per un ciclo integrato di 30 giornate), potrebbe portare a favorire un uso "distorto" delle prestazioni occasionali.

Nel passaggio successivo la circolare ricorda la piena applicabilità delle sanzioni legate al mancato rispetto del riposo giornaliero, delle pause e del riposo settimanale ed afferma che "il mancato rispetto da parte di →

qualsiasi utilizzatore (quindi, anche da parte della Pubblica Amministrazione) comporterà l'applicazione delle specifiche sanzioni previste dal D.lgs. n. 66/2003". Quest'ultimo, all'art. 18-*bis*, prevede sanzioni per il riposo giornaliero e per quello settimanale (attraverso un sistema progressivo, per fasce) ma non per le pause (che, potenzialmente, potrebbe essere la violazione più frequente): a mio avviso, sarebbe stato opportuno ricordare agli ispettori che in tali casi è necessario applicare la disposizione ex art. 14 del D.lgs. n. 124/2004.

La nota ricorda, poi, riportando il testo dell'art. 3, co. 8 del D.lgs. n. 81/2008 che per quel che concerne la tutela della salute e della sicurezza del prestatore, trovano applicazione le disposizioni contenute nel predetto Decreto ed in altre norme speciali qualora la prestazione sia svolta in favore di un utilizzatore imprenditore o di un professionista, mentre ciò non vale per le prestazioni rese in ambito familiare.

### La maxi sanzione

Da ultimo, la circolare ministeriale affronta la questione relativa all'ambito di applicazione della c.d. "maxi sanzione sul lavoro nero" (art. 22, co. 1, del D.lgs. n. 151/2015) in relazione alla sanzione "speciale" concernente l'obbligo di comunicazione preventiva della prestazione occasionale alla piattaforma informatica (co. 20). La mancata trasmissione della comunicazione preventiva o la revoca della stessa a fronte di una prestazione lavorativa effettivamente svolta e accertata come subordinata, portano a considerare il rapporto come "sconosciuto" alla Pubblica Amministrazione, con la conseguente contestazione di "lavoro nero", pur se il lavoratore dovesse essere registrato in piattaforma.

A sostegno di tale orientamento l'Ispettorato Nazionale del Lavoro trova il supporto della Cassazione che, con sentenza n. 16340/2013, non ha ritenuto sufficiente "quale elemento di conoscibilità" che un lavoratore risultasse iscritto all'Albo delle Imprese Artigiane.

L'attività interpretativa dell'INL tende, giustamente, ad individuare alcuni criteri per differenziare le ipotesi nelle quali trova applicazione l'una o l'altra sanzione. Si tratta di un "percorso stretto" che porta alla identificazione di alcune situazioni ben precise.

Si applica la sanzione prevista dall'art. 54-*bis*, co. 20, ferma restando la registrazione delle parti in piattaforma, allorché ricorrano congiuntamente due requisiti:

1. la prestazione sia comunque possibile in ragione del mancato superamento dei limiti economici e temporali (280 ore) previsti dallo stesso art. 54-*bis*. Qui sarebbe stato il caso di precisare, soprattutto per i potenziali utenti, come già si è accennato in precedenza, i diversi limiti temporali nel settore agricolo (in relazione ai compensi diversi secondo l'area di appartenenza) e che nel lavoro presso le famiglie il limite di 280 ore si raggiunge con un importo di 2.240 euro e non 2.500;
2. la prestazione possa considerarsi occasionale in ragione di analoghe prestazioni lavorative correttamente gestite, così da potersi configurare una mera violazione dell'obbligo di comunicazione. Qui l'INL fa l'esempio di una mancata comunicazione preventiva che riguardi una singola prestazione a fronte di una pluralità di prestazioni occasionali regolarmente comunicate nel corso del medesimo mese.

La mancanza di uno dei requisiti, qualora venga accertata la subordinazione, porta alla applicazione della *maxi* sanzione che sussiste anche nella ipotesi in cui la comunicazione alla piattaforma Inps venga effettuata durante l'accesso ispettivo.

La stessa violazione, infine, trova applicazione anche nei casi in cui dopo la prestazione l'utilizzatore revochi la comunicazione (ha tre giorni di tempo per farlo), ma gli organi di vigilanza abbiano accertato che la stessa è stata effettivamente resa. A tal proposito, l'INL preannuncia che, in stretto raccordo, con l'Inps sarà posta una particolare attenzione al fenomeno delle revoche, in relazione alla loro frequenza ed a possibili fenomeni elusivi.

Fin qui la circolare n. 5 che, come detto in premessa, offre le prime indicazioni operative agli Ispettorati Interregionali e Territoriali del Lavoro: probabilmente, anche se ci si riserva di fare ulteriori approfondimenti dopo una prima fase di monitoraggio, si sarebbe potuto dire qualcosa in più mettendo in evidenza come, ad esempio, non sia prevista alcuna specifica sanzione in caso di mancanza della comunicazione *ex post* (quindi non preventiva) nelle prestazioni in favore della persona fisica rese in ambito familiare. Ovviamente, in caso di accertamento di lavoro subordinato effettivamente svolto (con tutte le difficoltà legate ad una verifica per un lavoro di poche ore rese in ambito domestico), si procederà alla contestazione per "la- ➔

voro nero”, con tutte le conseguenze del caso.

Nulla ha detto, a livello interpretativo, la circolare circa quelle prestazioni, abbastanza frequenti, nei pubblici esercizi che, pur essendo uniche, si svolgono “a cavallo” di due giorni (inizio dell’attività alle 20 e cessazione alle ore una del giorno successivo): l’utilizzatore, trattandosi di prestazione che si svolge in un arco temporale di due giorni di calendario, per essere in regola con la previsione del co. 17 che fa riferimento ad almeno “quattro ore continuative nell’arco della giornata (36 euro oltre alla contribuzione del 33% alla gestione separata, al premio assicurativo ed ai c.d. “costi” di gestione)”, deve effettuare una comunicazione per otto ore complessive, atteso che alle ore 24, cambia il giorno?

Per la verità, sul sito dell’Ordine Nazionale dei Consulenti del Lavoro appare riportata una risposta dell’Istituto (peraltro, non fornita da alcun elemento che la riconduca ad ufficialità) secondo la quale in caso di prestazioni “a cavallo” di due giornate debbono essere comunicate due prestazioni di quattro ore continuative ciascuna per cui se in un pubblico esercizio dovessero essere richieste ad un lavoratore prestazioni che, come riportato nell’esempio citato in precedenza, vanno dalle 20 alle una del giorno successivo, occorrerà procedere per complessive otto ore (quattro per una giornata e quattro per l’altra): ad avviso di chi scrive, si tratta di una interpretazione che, se ufficiale, pecca di una rigidità inusuale, atteso che, anche affidandosi ad una interpretazione di buon senso, si sarebbe potuta trovare una strada più logica e razionale.

Nulla ha detto la nota dell’INL circa la previsione non sanzionata dalla norma della violazione della lettera b) del co. 1, laddove si vieta ad un utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori (ognuno dei quali può ben essere largamente sotto i limiti massimi di compenso o le ore annue consentite), di superare il limite complessivo dei 5.000 euro netti: probabilmente, il sistema informatico dell’Inps potrebbe prevedere una sorta di blocco finalizzato ad inibire le prestazioni.

Da ultimo, nei “primi chiarimenti” non è stata affrontata la questione che scaturisce dalla lettura del co. 13 secondo la quale il contratto di prestazione occasionale è “il contratto mediante il quale un utilizzatore, di cui ai commi 6, lettera b, e 7 (imprese, professionisti, Onlus, associazioni, fondazioni, con-

domini con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a cinque, e Pubbliche Amministrazioni, senza limiti dimensionali, con le sole esclusioni soggettive previste al co. 14) acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità, entro i limiti di cui al co. 1 (5.000 euro netti complessivi nell’anno civile che, al massimo, nei limiti del monte ore annuo, non possono superare per i prestatori, presso il medesimo utilizzatore, la somma di 2.500 euro)”.

La questione non è di poco conto se si pensa che il lavoro accessorio si qualificava soltanto con i limiti di compenso stabiliti dal vecchio art. 48 del D.lgs. n. 81/2015. Qui, il rispetto dei limiti temporali e reddituali previsti al co. 1 sussiste (e sono gli unici requisiti che si richiedono nelle prestazioni domestiche), ma per gli altri utilizzatori la prestazione deve essere accompagnata da due ulteriori requisiti, peraltro alternativi, quello della occasionalità e quello della saltuarietà di ridotta entità.

Non è facile calare il primo concetto, quello della occasionalità, in un contesto organizzativo delle imprese ove, in modo abbastanza costante, la giurisprudenza di merito è restia a riconoscere tale requisito. Del resto, la circolare n. 5, affrontando, in presenza della violazione dell’obbligo di comunicazione, il difficile tema del raccordo tra la “maxi sanzione per lavoro nero” e la sanzione specifica prevista dal co. 20 ha affermato, propendendo per l’applicazione della seconda, in presenza di due requisiti, di cui il primo definisce occasionale che una prestazione può definirsi tale in ragione della presenza di analoghe prestazioni gestite, precedentemente in modo corretto ed in presenza del non superamento dei limiti reddituali annui.

Per quel che riguarda, invece, il concetto di saltuarietà di ridotta entità (ma per ogni prestazione il Legislatore richiede almeno quattro ore consecutive) credo che un aiuto possa giungere dalla stessa norma allorché richiama il rispetto dell’art. 9 del D.lgs. n. 66/2003 da cui si deduce che una prestazione occasionale può essere definita saltuaria, pur se continuativa, se, ad esempio, dura per due settimane consecutive nel rispetto del riposo settimanale (due giorni) calcolato all’interno di quattordici giorni, cosa che comporta, ovviamente, il rispetto sia del riposo giornaliero (undici ore tra una prestazione e l’altra) che delle pause (almeno dieci minuti dopo sei ore di lavoro).

# Lavoro intermittente: ok della Corte di Giustizia UE al limite d'età

La facoltà, per il datore di lavoro, di stipulare un contratto di lavoro intermittente con un lavoratore che abbia meno di 25 anni, qualunque sia la natura delle prestazioni da eseguire, e di licenziare il lavoratore al compimento del venticinquesimo anno “persegue una finalità legittima di politica del lavoro e del mercato del lavoro e costituisce un mezzo appropriato e necessario per conseguire tale finalità”.

È questo il principio affermato dalla Corte di Giustizia Europea nella recente decisione (C-143/16) dello scorso 19 luglio 2017 ed in virtù del quale è stato ritenuto conforme al diritto comunitario, e non discriminatorio, il limite di 25 anni previsto per il contratto di lavoro intermittente - meglio noto anche come “a chiamata” o *job on call* - in quanto, per l'appunto, finalizzato a perseguire l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

La vicenda, ben nota alle cronache giudiziarie, trae origine dal licenziamento impugnato da un lavoratore che, assunto in virtù di un contratto di lavoro intermittente quale magazziniere notturno da Abercrombie&Fitch S.r.l., noto *brand* di moda, al compimento del venticinquesimo anno di età si è visto risolvere il contratto di lavoro. Che la decisione aziendale fosse di per sé legittima non vi era dubbio essendo coerente con la previsione normativa nazionale disciplinante il contratto di lavoro intermittente ed introdotta per la prima volta nel nostro ordinamento dagli artt. 33 e ss. del D.lgs. n. 276/2003, successivamente abrogati dal D.lgs. n. 81/2015, artt. 13 e ss., che di fatto non ne ha stravolto la previgente disciplina.

Tale tipologia contrattuale permette al datore di lavoro

che abbia la necessità di utilizzare un lavoratore per prestazioni con una frequenza non predeterminabile di chiamarlo all'occorrenza. Oltre che in presenza di condizioni oggettive attinenti al carattere intermittente dei servizi ed alle esigenze individuate nei contratti collettivi<sup>1</sup>, per quanto qui interessa, il contratto di lavoro intermittente è attivabile in presenza di condizioni soggettive<sup>2</sup>, potendo essere conclusa “in ogni caso” con soggetti di età superiore a 55 anni o inferiore a 24 anni (nella formulazione originaria, vigente all'epoca dei fatti, più di 45 anni e meno di 25 anni), fermo restando in tale ultimo caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

Va da sé, dunque, che non potendo il rapporto proseguire oltre il compimento del venticinquesimo anno il datore di lavoro, applicando la menzionata normativa, deve intimare il recesso (salvo il ricorso ad un diverso modello negoziale).

Tornando alla vicenda sottoposta al vaglio della Corte Europea, il lavoratore - con ricorso proposto ex art. 28 del D.lgs. n. 150/2011 ed art. 702 bis c.p.c. - ha adito il Tribunale di Milano lamentando l'illegittimità del contratto di lavoro intermittente in quanto discriminatorio sotto il profilo dell'età anagrafica e, conseguentemente, l'illegittimità del licenziamento intimato.

Il ricorso è stato respinto in primo grado per ragioni processuali.

Di diverso avviso è stata, invece, la Corte di Appello che, superate le questioni procedurali, con una sentenza decisamente innovativa, in quanto per la prima volta si sofferma sulla natura discriminatoria del contratto →

<sup>1</sup> Cfr. art. 13, co. 1, D.lgs. n. 81/2015.  
<sup>2</sup> Cfr. art. 13, co. 2, D.lgs. n. 81/2015.

intermittente stipulato sulla base del solo requisito anagrafico, ha proceduto alla disapplicazione della norma interna ritenuta in contrasto con la normativa europea, censurando come illegittima la condotta datoriale.

In particolare, la Corte di merito ha ritenuto che il contratto di lavoro intermittente, concluso ai sensi dell'art. 34 del D.lgs. n. 276/2003 (allora vigente), ed il licenziamento intimato in ragione del raggiungimento del venticinquesimo anno di età sono contrari al principio di non discriminazione dell'età sancito dalla direttiva 2000/78 CE.

Diversamente ragionando, a detta della Corte di Appello, piuttosto che favorire l'ingresso lavorativo dei giovani si abiliterebbe i datori di lavoro a risolvere il rapporto al raggiungimento del limite massimo consentito.

La Corte di merito ha, pertanto, rimosso la condotta ritenuta discriminatoria disconoscendo e disapplicando il contratto di lavoro intermittente in quanto concluso in esclusiva ragione dell'età, condannando la datrice di lavoro alla reintegra a tempo indeterminato oltre che al risarcimento del danno.

Siffatta decisione, come immaginabile, non è stata condivisa dalla datrice di lavoro rimasta soccombente che, convinta che la disciplina criticata favorisca i lavoratori proprio in ragione della loro età - e non viceversa - ha investito della questione la Corte di Cassazione.

Chiamata a pronunciarsi sul ricorso promosso da Abercrombie, la Suprema Corte di Cassazione ha nutrito perplessità circa la conformità della norma nazionale che permette la stipula di contratti di lavoro intermittente per prestazioni rese da soggetti *under 25* (art. 34, D.lgs. n. 276/2003) rispetto ai principi comunitari della non discriminazione in base all'età stabiliti dalla direttiva 2000/78 CE (art. 6, paragrafo 1) e dalla CEDU (art. 21, paragrafo 1).

Pertanto, con l'ordinanza interlocutoria n. 3982 del 29 febbraio 2016, la Corte di Cassazione, previa sospensione del giudizio, ha interrogato la Corte di Giustizia sulla questione.

La Corte Europea con la pronuncia in commento – ribadito l'ampio margine di discrezionalità di cui godono gli Stati membri nella adozione delle misure atte a realizzare gli obiettivi in materia di politica sociale e dell'occupazione – ha definitivamente sancito la non contrarietà della normativa italiana alla normativa europea poichè persegue una finalità legittima di politica e di espansione

del mercato del lavoro, con particolare riguardo alla più debole categoria sociale dei giovani, mediante strumenti appropriati e necessari a conseguire tale finalità. La Corte ha, dunque, riconosciuto la legittimità del conseguente recesso datoriale al raggiungimento del limite di età, escludendo che ciò determini un trattamento discriminatorio nei confronti del lavoratore.

In particolare, la Corte di Giustizia ha accolto le argomentazioni formulate dall'azienda e dal Governo Italiano rilevando come, in un contesto di perdurante crisi economica e di crescita rallentata, la situazione di un lavoratore che ha meno di 25 anni e che, grazie ad un contratto di lavoro flessibile ha la possibilità di accedere al mercato del lavoro, è senz'altro preferibile e più vantaggiosa rispetto alla situazione di colui che tale possibilità non ha e che, per tale ragione, si ritrova privo di occupazione.

La stessa Corte ha rilevato, altresì, che proprio perché strumento contrattuale poco vincolante e meno costoso rispetto al contratto di lavoro ordinario, il contratto di lavoro intermittente è un mezzo appropriato ad invogliare le Aziende ad assumere i giovani e, quindi, ad incentivare l'assorbimento delle domande d'impiego provenienti da questi ultimi.

In definitiva, dunque, a giudizio della Corte UE la normativa italiana in materia di lavoro intermittente per i lavoratori infraventicinquenni, se da un lato introduce senza dubbio una differenza di trattamento dei lavoratori fondata sull'età, dall'altro persegue la legittima finalità di favorire l'occupazione giovanile, consentendo ai giovani lavoratori, privi di esperienza professionale e di formazione, di conseguire maggiore competitività grazie ad una prima esperienza lavorativa funzionale al successivo accesso stabile ad un mercato del lavoro che richiede sempre più spesso una pregressa esperienza.

E dunque, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea non solo ha negato la natura discriminatoria di tale formula contrattuale, ma ne ha anche evidenziato la coerenza con le esigenze di flessibilità dei datori di lavoro nell'attuale mercato del lavoro in Italia.

Come d'altronde osservato anche dalla Corte Europea, tale conclusione appare senza dubbio in linea con la necessità di evitare emarginazioni sociali e forme di lavoro illegale e di favorire la mobilità dei lavoratori.

# Trasferta e trasfertismo: la storia infinita di un inopportuno braccio di ferro fra giudici e legislatore

**E**ra la fine del 1997 quando con una corposa circolare, la n. 326/E, il Ministero delle Finanze forniva la propria definizione di “*trasfertisti*”.

Un intervento di prassi che di fatto sopperiva alla mancata adozione di un decreto del Ministero delle Finanze che, di concerto con il Ministro del lavoro, avrebbe potuto, secondo il disposto del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, individuare le categorie di lavoratori e le condizioni di applicabilità della disciplina delle indennità e delle maggiorazioni di retribuzione previste dall’art. 51, comma 6<sup>1</sup>.

La **circolare n. 326/E del 23 dicembre 1997** del Ministero delle Finanze riconduceva al termine trasfertisti tutti quei lavoratori tenuti per contratto all’espletamento dell’attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, ai quali, in funzione delle modalità di svolgimento dell’attività, vengono attribuite delle somme non in relazione ad una specifica “*trasferta*” (istituto, quest’ultimo, che presuppone che il lavoratore, più o meno occasionalmente, venga destinato a svolgere un’attività fuori della propria sede di lavoro) ma in modo forfettario.

La precisazione si era resa necessaria per distinguere, dal punto di vista fiscale, l’indennità di trasfertismo (che concorre a formare il reddito nella misura del

50 per cento del suo ammontare) dalla diversa indennità di trasferta (esente totalmente da imposizione fiscale entro i limiti ivi individuati) prevista al co. 5 dell’art. 51 del Tuir.

Grazie alle indicazioni ministeriali, venivano ricompresi nella definizione di trasfertisti

*tutti quei soggetti ai quali viene attribuita una indennità, chiamata o meno di trasferta, ovvero una maggiorazione di retribuzione, che in realtà non è precisamente legata alla trasferta poiché è attribuita, per contratto, per tutti i giorni retribuiti, senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove si è svolta la trasferta.*

A questa conclusione - che prendeva atto degli orientamenti giurisprudenziali in materia - si allineava il **Ministero del Lavoro con la nota n. 25/I/0008287 del 20 giugno 2008** che, analizzando i Ccnl dei settori edili e autotrasporti, giungeva alla conclusione che

*il lavoratore debba considerarsi «trasfertista» ove il contratto non preveda una sede di lavoro predeterminata, in quanto assoggettato →*

<sup>1</sup> Peraltro, la contemporanea emissione della circ. Inps 24 dicembre 1997, n. 263, che ha rimandato di fatto alla circolare n. 326/E, è quanto di più somigliante a quel Decreto interministeriale previsto dalla norma, che - colpevolmente - non è mai stato emesso.

*a continui spostamenti, per i quali abbia diritto ad una particolare maggiorazione contributiva, senza che rilevinano a detti fini, i tempi e il luogo delle varie trasferte.*

La stessa Inps, poco tempo dopo, avrebbe confermato l'impostazione, individuando, con il **messaggio n. 27271 del 5 dicembre 2008**, i seguenti elementi riconducibili al trasfertismo:

1. *la mancata indicazione nel contratto e/o lettera di assunzione della sede di lavoro intendendosi per tale il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa e non quello di assunzione (quest'ultimo, infatti, può non coincidere con quello di svolgimento del lavoro)*
2. *lo svolgimento di una attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente (ossia lo spostamento costituisce contenuto ordinario della prestazione di lavoro)*
3. *la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di una indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa vale a dire non strettamente legata alla trasferta poiché attribuita senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove si è svolta la trasferta.*

### **La sentenza della Corte di Cassazione n. 396 del 13 gennaio 2012**

Tutto bene per lunghissimi quindici anni, fino a quando la Corte di Cassazione, costretta ad interpretare il disposto dell'art. 51, co. 6, del Tuir, forniva una lettura totalmente diversa del concetto di "trasfertista" rispetto a quello fino ad allora assunto sia dall'Amministrazione Finanziaria che dall'Inps. Con la sentenza n. 396/2012 - a cui avrebbero fatto seguito altre sentenze, la n. 3824 del 25 gennaio 2012 e la n. 22796 del 10 ottobre 2013 - gli Ermellini pronunciarono infatti la seguente massima:

*L'articolo 51, sesto comma del testo unico delle imposte sui redditi - il quale prevede che le indennità e le maggiorazioni di retribuzione spettanti ai lavoratori tenuti per contratto all'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi, anche se corrisposte con carattere di continuità, concorrono a formare il reddito, anche ai fini contributivi, nella misura del 50 per cento del loro ammontare - si riferisce al caso in cui la normale attività lavorativa si debba svolgere contrattualmente al di fuori di una sede di lavoro prestabilita - ancorché l'assunzione del dipendente sia formalmente avvenuta per una determinata sede - e con riguardo al pagamento di una indennità o una maggiorazione retributiva erogata in ragione di tale caratteristica, anche se non nei giorni di assenza dal lavoro per ferie, malattia e così via e anche se in misura variabile in relazione alle località di volta in volta assegnate.*

*tanti ai lavoratori tenuti per contratto all'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi, anche se corrisposte con carattere di continuità, concorrono a formare il reddito, anche ai fini contributivi, nella misura del 50 per cento del loro ammontare - si riferisce al caso in cui la normale attività lavorativa si debba svolgere contrattualmente al di fuori di una sede di lavoro prestabilita - ancorché l'assunzione del dipendente sia formalmente avvenuta per una determinata sede - e con riguardo al pagamento di una indennità o una maggiorazione retributiva erogata in ragione di tale caratteristica, anche se non nei giorni di assenza dal lavoro per ferie, malattia e così via e anche se in misura variabile in relazione alle località di volta in volta assegnate.*

Le conclusioni della Cassazione si basano sull'inciso della norma che recita **"anche se corrisposta in via continuativa"**, interpretato nel senso di considerare irrilevante che l'indennità venga o meno corrisposta tutti i giorni, anche per quelli non lavorativi. Trattasi di mera precisazione al fine di evitare fraintendimenti sul disposto principale. Ciò che conta è quindi che sia versata a **"lavoratori tenuti per contratto all'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi"**, dovendosi in definitiva verificare esclusivamente se il tipo di mansioni, previste negli accordi individuali sottoscritti, prevedano o non prevedano una stabile sede di lavoro.

In sostanza l'unico requisito necessario alla identificazione del lavoratore trasfertista è quello della **variabilità del luogo della prestazione**.

Non rileva nemmeno che nel contratto di lavoro sottoscritto tra le parti venga indicata una sede di assunzione, che per la figura del trasfertista è considerarsi quale indicazione meramente formale che nulla ha a che vedere con la vera e propria sede di lavoro, la quale, nel caso di specie, non può mai essere prestabilita a priori. L'effetto fu dirompente considerato il fatto che moltissime aziende - confidando nell'interpretazione data *illo tempore* da Ministero delle Finanze, Ministero del Lavoro e Inps - avevano trattato in totale esenzione (entro i limiti giornalieri previsti) gli ➔

emolumenti corrisposti ai propri lavoratori comandati in trasferta i quali, da ora in avanti, avrebbero dovuto essere considerati “trasfertisti”.

Queste imprese, che correvano ora il rischio di sostanziosi recuperi contributivi nei limiti prescrizionali, si trovarono peraltro davanti ad un dilemma: adeguarsi da subito al cambio di rotta oppure attendere un consolidamento dell’orientamento espresso dalla sentenza del 2012, con il rischio di far lievitare l’importo di contributi non versati.

Sia permesso qui di giudicare quantomeno “avventato” il giudicato della Suprema Corte, molto spesso arroccata sulla torre d’avorio di un diritto ideale, non tanto nel senso della ragionevolezza quanto in quello dello scollegamento dalla realtà fattuale, a cui invece parevano ben ancorati i ricordati interventi di prassi. Una ulteriore parentesi va peraltro aperta sottolineando che, per la maggior parte delle fattispecie portate all’attenzione della Cassazione, il contenzioso era stato generato proprio dagli Enti di vigilanza fiscale o previdenziale, che in tal modo dimostravano di non aver tenuto in alcun conto le disposizioni interpretative emanate dai loro stessi Organi di riferimento<sup>2</sup>.

Un comportamento che non può che definirsi moralmente scorretto e che va ulteriormente a minare la già flebile fiducia che gli operatori economici nutrono verso le istituzioni.

## Il D.l. n. 193 del 22 ottobre 2016

Il legislatore, in considerazione di una giurisprudenza che man mano andava sempre più a consolidarsi, riprese molto opportunamente in mano la propria facoltà dispositiva, andando ad emanare una norma di interpretazione autentica finalizzata a porre fine a un contenzioso dai risvolti sociali, dato che rischiava di mettere al tappeto, del tutto ingiustamente, parecchie realtà aziendali.

Con l’articolo 7-*quinquies* veniva così a statuirsi:

*1. Il comma 6 dell’articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, si interpreta nel senso che i lavoratori rientranti nella disciplina ivi stabilita sono quelli per i quali sussistono contestualmente le seguenti condizioni:*

*a) la mancata indicazione, nel contratto o nella lettera di assunzione, della sede di lavoro;*  
*b) lo svolgimento di un’attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente;*  
*c) la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell’attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di un’indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, attribuite senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si è svolta.*

*2. Ai lavoratori ai quali, a seguito della mancata contestuale esistenza delle condizioni di cui al comma 1, non è applicabile la disposizione di cui al comma 6 dell’articolo 51 del testo unico di cui al citato decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986 è riconosciuto il trattamento previsto per le indennità di trasferta di cui al comma 5 del medesimo articolo 51.*

La natura interpretativa della norma, che, in quanto tale, ha efficacia retroattiva *ex lege*, permise agli operatori del settore di tirare un sospiro di sollievo.

Non a tutti, però, dato che creò nuova incertezza a coloro che nel frattempo avevano scelto di adeguarsi (o già erano allineati) all’indirizzo espresso dalla sentenza della Cassazione n. 396/2012.

## L’ordinanza della Corte di Cassazione n. 9731 del 18 aprile 2017

E arriviamo così ai recentissimi sviluppi, quando →

<sup>2</sup> È probabile, invero, che ciò sia dovuto a qualche caso in cui il datore di lavoro si sia spinto un po’ troppo in là con le indennità in questione, ma ciò richiederebbe una riflessione equilibrata e puntuale sulla concreta applicazione della norma, non una oscillazione di interpretazioni di segno contrario che, invece di limitarsi al caso giuridico specifico, rendono orientamenti e principi di diritto sostanzialmente incoerenti. Si veda a tal proposito: A. Asnaghi, *Rivedere gli importi (e la logica) della trasferta*, su questa Rivista, settembre 2017, pag. 21.

la Suprema Corte si è trovata a discutere un ricorso presentato da un imprenditore piemontese che contestava la pretesa dell'Inps di considerare l'indennità corrisposta ai propri dipendenti - riguardante comunque, si sottolinea, un periodo antecedente la pubblicazione della norma di interpretazione autentica - come soggetta al regime di cui all'art. 51, comma 6, e quindi imponibile dal punto di vista contributivo per il 50% del suo ammontare. E ciò nonostante l'indennità fosse stata corrisposta solo nei giorni di lavoro nei cantieri e non in quelli di presenza dei dipendenti presso la sede o in cantieri prossimi alla stessa. La sentenza rammenta innanzitutto come la stessa Corte avesse già avuto modo di stabilire che il D.P.R. n. 917/1986, all'art. 51, comma 6,

*non richiede per la sua applicazione che le indennità e le maggiorazioni ivi previste siano corrisposte in maniera fissa e continuativa e anche indipendentemente dalla effettuazione della trasferta e dal tipo di essa, rilevando unicamente che si tratti di erogazione corrispettiva dell'obbligo contrattuale assunto dal dipendente di espletare normalmente le proprie attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi, quindi al di fuori di una qualsiasi sede di lavoro prestabilita, e restando irrilevanti le modalità di erogazione dell'indennità.*

Gli Ermellini pur prendendo atto dell'entrata in vigore, nelle more del procedimento, dell'art. 7-quinquies, D.L. n. 193/2016 e della sua lodevole intenzione di voler risolvere il contrasto di giurisprudenza creatosi nel tempo ricorrendo ad una interpretazione autentica e retroattiva dell'art. 51, comma 6, Tuir, ritengono tuttavia che:

*la disposizione dell'articolo 7-quinquies, D.L. 193/2016, non può considerarsi norma di interpretazione autentica, in quanto non si limita a chiarire il senso della norma preesistente (articolo 51, comma 6, Tuir) o a scegliere uno dei possibili sensi ad essa attribuibili, ma sembra piuttosto avere un valore innovativo.*

Il dispositivo prosegue quindi osservando che

*l'intervento del legislatore, ancorchè autodefinitosi di interpretazione autentica del testo del Decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986, articolo 51, comma 6, pare attribuire a quest'ultimo un significato che non poteva in alcun modo essere incluso nel novero dei suoi significati possibili, dal momento che la disposizione asseritamente interpretata contempla "Le indennità e le maggiorazioni di retribuzione spettanti ai lavoratori tenuti per contratto all'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi, anche se corrisposte con carattere di continuità", e, da un punto di vista grammaticale, l'impiego della locuzione congiuntiva "anche se" ha valore concessivo, indicando un fatto nonostante il quale si verifica ugualmente l'azione descritta nella proposizione reggente (ossia, nel caso di specie, che dette indennità e maggiorazioni "concorrono a formare il reddito nella misura del 50% del loro ammontare").*

In pratica la Corte si pone il seguente dubbio: una lettura che di fatto va a sopprimere la locuzione congiuntiva "anche se" (che figura nella disposizione interpretata) e che conseguentemente indica come essenziale, ai fini dell'individuazione del trasfertista, la modalità continuativa delle indennità in questione, può mantenere la funzione di interpretazione autentica oppure l'attribuzione di un senso estraneo ed incompatibile con il testo dell'art. 51 del Tuir, così come operata D.L. n. 193/2016, rende questa norma di carattere innovativo?

Questa la risposta data dalla Suprema Corte: se è vero che le disposizioni di interpretazione autentica trovano un limite nella circostanza che il significato ascrivibile alla legge anteriore deve rientrare tra le possibili varianti di senso del testo originario, ove ciò non si rinvenga, la disposizione in questione, solo asseritamente interpretativa, non potrà che avere valore esclusivamente per l'avvenire.

Fortunatamente la questione è stata considerata di →

particolare importanza *ex art.* 374 c.p.c., co. 2, e il Collegio ha reputato opportuno disporre la rimessione della controversia al Primo Presidente, affinché valuti la sua eventuale assegnazione alle Sezioni Unite.

### Gli effetti dell'ordinanza

L'ordinanza di rimessione, se da un lato conferma che dall'ottobre 2016 la definizione del trasfertista è quella che si ricava dal D.l. n. 193/2016, rischia di riaprire un annoso problema circa il trattamento previdenziale da riservare alle indennità di trasferta e di trasfertismo corrisposte prima del presunto intervento di interpretazione autentica.

Chi scrive non può non sottolineare come, leggendo la sentenza, trapeli un certo risentimento da parte della Cassazione nei confronti del legislatore che, si cita testualmente, *“ha all'evidenza inteso disattendere l'orientamento fatto proprio da questa Corte”*.

E la cosa non lascia presumere nulla di buono. Sia o non sia così, il rischio è comunque che si apra un nutrito contenzioso, che riguarderà ovviamente, seppur nei limiti prescrizionali, l'eventuale contribuzione sino a ottobre 2016.

L'auspicio è che l'Inps, dotandosi dell'opportuno buon senso, sospenda qualsiasi verifica ispettiva in attesa della sentenza della Corte di Cassazione a Sezioni Unite. Rimane il fardello di una vera e propria spada di Damocle che non può far dormire sonni tranquilli alle aziende interessate.

### Considerazioni finali

Aldilà della lettura che verrà fatta dalle Sezioni Unite, sull'intera vicenda possono essere fatte alcune amare considerazioni.

Su una norma in vigore dal 1986 si era formato un costante orientamento giurisprudenziale circa l'individuazione del cosiddetto trasfertista.

Una lettura che nel 1997 otteneva l'avvallo del Ministero delle Finanze e poi, nel 2008, sia del Ministero del Lavoro che dell'Inps, non certo degli sprov-

veduti in materia fiscale e giuslavoristica.

Nel 2012 la giurisprudenza si accorge di aver sbagliato a interpretare la norma e implicitamente di aver errato nel deliberare su chissà quanti casi.

Nel 2016 il legislatore prova a risolvere una situazione dai risvolti economici delicatissimi per le aziende, chiarendo il significato della disposizione mediante una norma di interpretazione autentica.

Nel 2017 la giurisprudenza mette in dubbio l'efficacia retroattiva della norma interpretativa in quanto avente carattere innovativo e sottopone la questione alle S.U. della Corte di Cassazione.

Sembra quasi una barzelletta.

Cominciamo ad osservare che in un Paese civile le leggi dovrebbero essere formulate con estrema chiarezza. E con l'art. 51, co. 6, del Tuir - considerato quello che sta succedendo - pare proprio che ciò non sia successo.

La lettura amministrativa e giurisprudenziale della legge dovrebbe, auspicabilmente, essere unitaria e costante nel tempo. E invece, a distanza di anni, assistiamo ad un *revirement* che stravolge il *modus operandi* consolidato di molte aziende.

Il giudice è chiamato ad applicare la legge, non ad interpretarla creativamente: ed i giudici che “fanno il mestolino” quando il legislatore non accoglie i loro orientamenti assomigliano ai nostri figli quando gli viene negata la Nutella.

Le norme di interpretazione autentica, nei rarissimi casi in cui occorre intervenire con esse (che in pratica è l'ammissione di aver legiferato in modo poco comprensibile, anche se a volte appare, al contempo, un intervento necessario quando i giudici prendono direzioni inusitate) non dovrebbero essere mai successivamente messe in discussione perché scritte male anch'esse. Eppure questo è quanto accaduto con la rimessione alle Sezioni Unite.

Il giudizio è desolante. Sulla filiera giuslavoristica, potere legislativo, amministrativo e giudiziario, c'è molto, moltissimo da lavorare.

# La prova del lavoro regolare passa anche dal libro unico del lavoro<sup>1</sup>

La regolare assunzione dei lavoratori può essere validamente provata in giudizio dalla Società attraverso l'esibizione dei libri contabili di cui la legge pone in capo al datore di lavoro l'obbligo di corretta tenuta, precisamente del libro paga e del libro matricola. A precisarlo è la Corte di Cassazione con l'ordinanza n. 20861, depositata il 6 settembre 2017, secondo la quale l'attendibilità della prova è offerta dal regolare e completo inserimento dei dati nei libri obbligatori.

Il caso di specie attiene ad un'azienda del settore edile sanzionata dall'Agenzia dell'Entrate per avere impiegato, presso un proprio cantiere, alcuni operai senza aver preventivamente comunicato la loro assunzione agli enti competenti. L'azienda impugnava il provvedimento presso la commissione tributaria provinciale, che ne accoglieva in parte le doglianze. La decisione veniva in seguito completamente ribaltata in appello: secondo i giudici di seconde cure, infatti, le prove fornite dal datore di lavoro attraverso l'esibizione dei libri paga e matricola, nonché la denuncia di inizio lavori all'INAIL, non erano sufficienti, né idonei a provare la regolare assunzione degli operai. Di qui, la società è ricorsa ai giudici di legittimità eccependo il vizio in cui era incorsa la Commissione Regionale Tributaria avendo affermato l'irrelevanza probatoria dei documenti sopra citati.

La Suprema Corte ha cassato la decisione dei giudici

di appello, riaffermando il principio per cui i libri contabili che il datore di lavoro privato è obbligato a tenere, cioè il libro matricola e il libro paga, sostituiti dal libro unico del lavoro, nonostante siano formati dallo stesso datore di lavoro, possono fare prova a suo favore, sempreché questi siano tenuti in modo regolare e completo, *“ferma comunque la facoltà della controparte di contestarne le risultanze con mezzi contrari di difesa o, semplicemente, con specifiche deduzioni e argomentazioni volte a dimostrarne l'inesattezza, la cui valutazione è rimessa al prudente apprezzamento del giudice”*<sup>2</sup>. Dunque, per essere attendibili, i libri obbligatori devono essere correttamente tenuti ed aggiornati dal datore di lavoro, diligenza imposta anche al fine di non incorrere nelle sanzioni amministrative previste dalla legge in caso di omissioni o inesattezze nelle registrazioni.

Tale pronuncia conferma l'orientamento ormai da tempo consolidatosi in seno alla Cassazione in ordine all'efficacia probatoria dei libri obbligatori e alla possibilità per il datore di lavoro di avvalersene in giudizio, al fine, ad esempio, di provare il numero complessivo dei dipendenti occupati, oppure l'esistenza di un determinato rapporto di lavoro, o la mancata assunzione di nuovo personale dopo licenziamenti individuali o collettivi, ecc. Come precisato dai giudici di legittimità il valore probatorio →

<sup>1</sup>. Articolo in pubblicazione sul Corriere delle Paghe de Il Sole 24 Ore.  
<sup>2</sup>. Cass. civ. Sez. VI, Ord., 06/09/2017, n. 20861.

dei libri obbligatori correttamente tenuti è quello della presunzione semplice, ossia documenti dai quali il giudice può trarre prova di un fatto ignorato (ad esempio, la consistenza numerica dell'azienda o l'esistenza di un rapporto di lavoro), ma che – se adeguatamente contestati – sono inidonei a fondare, da soli, un giudizio di certezza in ordine al fatto da provare. In questi termini si esprimeva la Suprema Corte già a metà degli anni Ottanta, laddove precisava che *“l'efficacia probatoria del libro matricola prodotto dall'imprenditore, che, in una controversia insorta con un suo lavoratore subordinato, tenda a dimostrare il numero complessivo e la qualifica dei dipendenti occupati (al fine di far accertare il carattere artigiano della sua impresa), ha il valore di una presunzione semplice, inidonea di per sé sola a fondare un giudizio di certezza, e pertanto non ricorre il vizio di omesso esame di un punto decisivo della controversia nel caso di mancata ammissione di tale produzione ove il giudice abbia fondato la sua decisione di merito su altre risultanze istruttorie, il cui valore probatorio non possa essere scosso da quella presunzione semplice”*<sup>3</sup>.

L'attendibilità della prova offerta tramite l'esibizione dei libri obbligatori dipende, pertanto, dalla loro corretta compilazione, aggiornamento e tenuta, incombando su coloro che ne contestino il valore probatorio l'onere di eccepirne i vizi, in modo puntuale e specifico. Non solo. Il datore di lavoro che intenda avvalersi delle dichiarazioni contenute nei libri obbligatori deve esibirli in modo completo, evitando strumentali omissioni, che potranno essere facil-

mente rilevate da controparte e/o da giudice attraverso l'esame della numerazione dei fogli prodotti, e minare, così, ogni efficacia probatoria<sup>4</sup>.

Pertanto, diventa rilevante per i datori di lavoro prestare particolare attenzione alla regolare tenuta del Libro Unico del Lavoro, non solo perché l'inadempimento di tale obbligo di fonte legale è punito con pesanti sanzioni amministrative, ma anche perché si tratta del primo documento richiesto dagli ispettori in caso di accesso in azienda e rappresenta un importante mezzo per mettersi al riparo da pretese infondate. La rilevanza in sede giudiziale del Libro Unico del Lavoro e, in passato, dei Libri matricola e paga, è addirittura rimarcata dagli effetti che la giurisprudenza del lavoro fa discendere dall'omessa esibizione di tali scritture ove richiesto espressamente dal giudice. Tale omissione, infatti, fa prova sfavorevole al datore di lavoro; in questi termini si è più volte espressa la Suprema corte soprattutto in ordine alla prova dei limiti dimensionali dell'azienda: *“sebbene l'onere di dimostrare la sussistenza del requisito dimensionale posto dall'art. 35 L. n. 300 del 1970 incomba sul lavoratore illegittimamente licenziato che invochi la tutela prevista dall'art. 18 medesima legge, il giudice - avendo il potere di provvedere anche d'ufficio agli atti istruttori sollecitati dalle parti che siano idonei a superare l'incertezza sui fatti costitutivi - può legittimamente ordinare l'esibizione del libro matricola per poter stabilire il numero dei dipendenti e trarre, ai sensi dell'art. 116 c.p.c., dalla mancata produzione la prova della esistenza del requisito dimensionale”*<sup>5</sup>.

3. Cass. civ. Sez. lavoro, 01/10/2003, n. 14658.

4. *Ex multis* si veda Cass. civ. Sez. VI, Ord., 08/03/2011, n. 5512, secondo cui *“In tema di licenziamento per giustificato motivo, l'onere della prova del motivo, che per espressa previsione normativa (art. 5 legge n. 604 del 1966), grava sul datore di lavoro, può comprendere anche la prova di non aver effettuato altre*

*assunzioni, nel periodo seguente al recesso impugnato, per le medesime mansioni già assegnate al lavoratore licenziato, dovendo, peraltro, escludersi che la produzione di un libro matricola incompleto possa integrare una prova adeguata o idonea a spostare sul lavoratore l'onere che grava sul datore di lavoro”*.

5. Cass. civ. Sez. lavoro, 01/09/2003, n. 12747;

# Alternanza scuola-lavoro: i giovani hanno sbagliato (e gli adulti anche peggio)

**R**ispetto alle manifestazioni studentesche di questo Ottobre contro l'alternanza scuola-lavoro sembra opportuno mettere sul tavolo qualche riflessione, sia pure sintetica, per fare un punto della questione.

## 1. L'alternanza scuola-lavoro non è lavoro ma è formazione.

Il concetto sembra semplice, quasi banale, eppure i ragazzi che hanno manifestato non l'hanno compreso (nota bene, molti altri sì). Nel momento in cui una scuola si ferma e manda i ragazzi ad osservare il mondo del lavoro cerca di dare loro un'apertura verso il loro futuro e verso alcuni valori, di cui diremo dopo. Non li manda a lavorare, li manda *ad imparare in modo diverso*.

## 2. L'alternanza, quindi, non è e non può essere intesa come "sfruttamento".

Non stai lavorando *gratis* "sfruttato". Stai imparando. In passato c'è sempre stata gente che "andava a bottega" *gratis* o quasi per imparare un mestiere, con il quale poi viveva dignitosamente, se non addirittura faceva fortuna. Nel mio piccolo, moltissime volte ho incontrato genitori che insistevano, non solo *gratis* ma perfino (almeno, a parole) disposti anche a pagare, per cercare di far venire i loro figli nel nostro Studio ad imparare.

Ci sono, è vero molte storture nel modo del lavoro, ad esempio nell'abuso di *stage* o dell'apprendistato o di altri contratti, ma non stiamo parlando di quello. L'alternanza è un'altra cosa.

Ci può anche essere qualcuno che è riuscito ad abusare pure dell'alternanza, ed in tal caso va emarginato e punito. Ma raramente ciò è coinciso con i racconti fatti dagli studenti, che necessariamente sono stati adibiti ad espe-

rienze semplici ed immediate. Oltretutto, l'inserimento di forza nuova ed inesperta, caduta dal cielo in azienda per un periodo brevissimo ed in genere disabituata a qualsiasi concetto di lavoro, è infatti molto spesso – se non un fastidio – un'azione onerosa ed impegnativa per l'impresa. Tutt'altro che lavoro *gratis* che si riceve, sembra piuttosto essere disponibilità *gratis* che si da.

## 3. L'errato collegamento alternanza-lavoro del futuro.

Fatto salvo l'orientamento che da sempre hanno le scuole professionali, che però sui tirocini curriculari hanno esperienze consolidate, non puoi pretendere che il lavoro in cui vieni inserito nell'alternanza risponda alle tue aspirazioni ideali future. Per alcuni motivi, il primo dei quali è che a 16 anni, e spesso anche molto dopo, quello che vuoi fare "da grande" non lo sai neanche tu. E soprattutto, quando pensi di saperlo, è in forza di presupposti ideali non meglio verificati sul campo. Quindi dire, magari anche in tono schifato, che quello che hai fatto per una/due settimane non sarà mai quello che farai nella vita non ha alcun senso. Perché doveva servire ad imparare altro.

## 4. Il valore del lavoro e le cosiddette "soft-skills".

"L'altro" che un'esperienza come l'alternanza ti può dare è capire - forse anzi cominciare a capire, solo un breve assaggio - come funziona il mondo del lavoro. Quali sono le cose che ti vengono richieste nel mondo reale e vero. Come ci si deve rapportare con le persone, il grado di affidabilità, collaborazione, puntualità ed attenzione, l'importanza dei particolari, i modelli di comportamento e talvolta pure di abbigliamento che bisogna mantenere. Fuori dalla bambagia della scuola che, anche →

giustamente in una funzione formativo-creativa, ha altre dinamiche. I lavori semplici sono quelli a cui può aspirare chi comincia, chi non ha esperienza, ma quel bagaglio di preziose informazioni te lo possono dare.

### 5. Gli altri aspetti collegati al lavoro nella sua attività formativa sulla persona.

Il lavoro ha un aspetto formativo in sé. E lo si capisce quando si parla del lavoro non solo in quanto professione/mestiere ma quando allarghiamo il concetto del lavoro alle occupazioni che ognuno di noi ha e deve avere, se vuole vivere e non “traccheggiare”, nella vita. Dire che lavare i piatti non è formativo e per di più aggiungere in tono dispregiativo che “non li lavo nemmeno a casa mia” vuol dire in un colpo solo non avere colto il senso delle relazioni, della fatica, dell’essere una squadra, della collaborazione, è pensare di guardare in alto partendo da un punto di vista meschino. E d’accordo (molto spesso anche per colpa di noi genitori) che in famiglia comprendere certe cose è più difficile, ma attraverso l’esperienza del lavoro (specie se umile) passa la trasmissione del valore del sacrificio, del seminare come azione necessariamente propedeutica a qualsiasi raccogliere, della fatica dell’apprendere dal basso e dalle basi, della solidarietà (non buonistica, ma necessaria per vivere, perché se ognuno rema per sé affondiamo tutti insieme). È l’umiltà di capire che ciò che sei non dipende in ultima battuta da ciò che fai ma da come lo fai, cosicché il lavoro diventa uno strumento per comprendere la realtà, come forma di lettura e di partecipazione del mondo. E ancora, i nostri nonni, attraverso i nostri genitori, ci trasmettevano il senso della “gavetta”, con cui uno cominciava dal basso, anche per imparare ad avere rispetto dei lavori più umili (e di chi li svolge) e della consapevolezza della loro necessità, insieme alla consapevolezza che non sempre si può fare ciò che si vuole o a cui si ambisce (anche, garantisco, quando svolgi la “professione della vita”). Noi che siamo la generazione che ha visto il “6 politico” e i diritti a cui (chissà perché) non sono mai correlati doveri, un po’ di questo prezioso bagaglio lo abbiamo disperso.

Gli studenti manifestanti, quindi, hanno sbagliato. Le loro dichiarazioni, in contorno (pre-post) alle manifestazioni contro l’alternanza sono stati una serie di luoghi comuni e di concetti non ragionati e non appro-

fonditi; se vogliamo proprio dircelo, di baggianate. Nella nostra società dare torto ai giovani è impopolare; si ha paura della loro forza d’urto e della loro progettualità, della loro energia (spesso anche incosciente) e della loro, giusta e naturale, esigenza di cambiare le cose. E quindi si preferisce blandirli, acclamarli, talvolta giustificarli, magari sulla base degli errori dei “grandi”, si fa finta di ascoltarli per dare loro un’importanza apparente e strumentale. Invece li si fa crescere anche dicendogli, senza se e senza ma, quando e dove sbagliano; senza dover necessariamente sempre aggiungere subito dopo (per addolcire) che sono in gamba o che gli si apre davanti un mondo difficile. Può essere che nell’occasione siano anche stati irretiti da falsi maestri demagogico-populisti (in fondo, siamo in campagna elettorale) ma a 16 anni (per dire un’età media) sei già in grado di ragionare con la tua testa, devi esserlo, almeno parzialmente: se sei poco informato, se non approfondisci i ragionamenti o ti fai abbindolare dalle chimere di improbabili slogan o dalle stupidaggini di altri che usano la tua energia per i loro scopi la colpa è tua. Impara ora, perché fra pochi anni la responsabilità piena delle tue scelte sarà davvero solo e tutta tua.

Quindi, cari manifestanti, nelle vostre proteste contro l’alternanza scuola-lavoro avete sbagliato di brutto. Un bersaglio che è uno (concreto, ragionevole, non la solita visibilità da soddisfazione onanistica) non l’avete centrato. Punto. Senza nessuna attenuante da ricercarsi in quello che diremo d’ora in poi.

Ma ora parliamo un po’ degli “adulti”... Mettiamo da parte subito (come Dante con gli ignavi, non meritori nemmeno di un girone) quelli che hanno bombardato i giovani di concetti fra l’ideologico ed il raccoglitticcio, non facendo cogliere loro il senso della questione. Non importa se stiamo parlando di politici, di sindacalisti, di insegnanti frustrati, di opinionisti da seconda serata o di comici con la vocazione del guru mancato: la macina da mettersi al collo prima di gettarsi in mare è lì che li aspetta. Andiamo oltre.

### 6. L’alternanza è un’ottima idea non adeguatamente progettata.

La proposta dell’alternanza contiene essenzialmente i valori positivi a cui abbiamo accennato nei punti ➔

precedenti. Il problema è che le ottime idee non si sviluppano concretamente da sole. Recitava un vecchio ed efficace detto che “la strada dell’Inferno è lastricata di buone intenzioni”. Pensare che basti la bontà di un’idea perché questa magicamente si autorealizzi non è da adulti, è solo da sprovveduti. È come pensare che basta dare un pezzo di pregiato controfiletto a qualcuno perché ne esca un buon piatto, cosa che non avverrà se non sa come cucinarlo. La stessa cosa accade in tutte le organizzazioni, anche nelle nostre aziende, dove anche la proposta migliore non attecchisce senza un’adeguata progettualità. Peccato che i politici siano lontani dal lavoro forse ancor di più della stessa scuola. Diciamo anche, per giustizia, che se l’alternanza ha avuto molti lati positivi e non si è rivelata un disastro è stato per lo più grazie alla buona volontà di tanti della società civile, fuori e dentro la scuola (sì, compresi i ragazzi); non certo per come (non) è stata organizzata.

### 7. Il mondo della scuola è un mondo a parte.

Avulsa dalla realtà e dal confronto con essa (mica solo il mondo del lavoro, talvolta anche cose ancor più banali, come gli orari dei mezzi di trasporto degli studenti), la scuola vive di un’ autoreferenzialità ed autosufficienza che non giova né alla sua reputazione né al futuro dei giovani. La nostra scuola fatica a rapportarsi con il mondo concreto ed appare slegata da esso, come fosse un vero e proprio mondo a parte; e con l’alternanza questo distacco si è visto tutto. Nessun aggancio sul territorio, un’affannosa ricerca (quasi una... questua) di soggetti disponibili ad accogliere i ragazzi. Per fare un altro esempio, anche banale, per lo più le scuole hanno individuato i periodi di alternanza sulla base di quando faceva loro più comodo rispetto alla propria organizzazione interna, senza alcuna riflessione su quando avrebbero avuto più possibilità di acchiappare le proposte interessanti sul fronte delle imprese. Il distacco con il mondo del lavoro è quello dove questo *gap* della scuola appare più evidente, non solo nelle materie (anche quelle pratiche) insegnate, così come nelle metodologie di insegnamento. L’alternanza scuola-lavoro doveva servire al mondo scolastico per ridurre questo distacco e invece in questa fase, anche perché male organizzata e preparata (vedi punto precedente), l’ha messo a nudo. Ma che da noi sulla scuola

le risorse si investano poco e male non è un mistero. Precisiamo: abbiamo in odio una scuola che rinunci alla sua funzione educativa per diventare prona alle “esigenze del mercato”; stiamo parlando di una scuola che con la società deve parlare, e la società è fatta anche di cose concrete come il lavoro.

### 8. Il mondo dell’impresa nel nostro Paese è male organizzato.

Soprattutto nelle piccole e medie imprese, la gestione e l’organizzazione fanno fatica a decollare e talvolta non si coglie una definita identità di impresa, quasi si andasse un po’ a casaccio. Abbiamo anche grandi potenziali professionali ma ancora troppo pochi strumenti e disponibilità per insegnare, per capire anche solo il valore della formazione e per diventare accoglienti nelle nostre aziende (non solo i giovani, pensiamo a disabili, pensiamo al lavoro femminile). Per non parlare di diventare attrattivi, che sarebbe il passo successivo, o finalmente competitivi. Ecco uno dei motivi della “questua” di cui si parlava prima: per molti l’alternanza (che difatti per un’azienda, come detto, è un impegno) è stata vista solo come una seccatura da evitare. E così come l’alternanza, ci sono occasioni (potremmo parlare dell’apprendistato, della ricerca, del *welfare*) che le imprese non colgono appieno perché incapaci di progettarsi, di rinnovarsi in modo dinamico e ancor prima, in fondo, di riflettere su se stesse e sulla loro organizzazione. E pensare che così facendo le aziende avrebbero un enorme ritorno non solo in utili ma in risorse, entusiasmo, energie, reputazione sul territorio etc. Pensate al valore conquistato da un’azienda che cogliesse l’alternanza per far capire che lavorare al suo interno può essere piacevole e stimolante, che i processi di realizzazione dei propri beni/servizi li portano ad un buon livello qualitativo, che si rendesse “simpatica” per disponibilità ed iniziative; pensate a quante energie positive si libererebbero all’interno di quell’azienda, quante attenzioni, quante risorse, quante idee ed esperienze positive. E invece no.

Alla fine, questa carrellata di riflessioni senza pretese può servire, in fondo, ai giovani che hanno sbagliato perché imparino a crescere dai loro errori e ad affrancarsi da essi. E soprattutto perché si affranchino ... dai nostri.

## UNA PROPOSTA AL MESE

di **GIANLUCA BELLONI**  
Consulente del Lavoro in Milano

di **SARA MANGIAROTTI**  
Ricercatrice del Centro Studi e Ricerche

# La ricezione dei modelli 730-4 ovvero la complicazione affari semplici: dai, cambiamola!

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

Dal 2010, dopo una fase di sperimentazione che ha coinvolto solo alcune Province italiane, i sostituti d'imposta, al fine di effettuare le operazioni di conguaglio dei redditi dei propri dipendenti e collaboratori che hanno presentato la dichiarazione con il modello 730, hanno l'obbligo di ricevere, in via telematica, tramite i servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate ENTRATEL e/o FISCONLINE, i dati relativi alle risultanze delle dichiarazioni presenti nel prospetto 730-4.

A tal fine, i sostituti d'imposta, devono comunicare all'Agenzia delle Entrate la sede telematica, propria o di un intermediario (qualora vogliano affidare a questi la ricezione di detti modelli per proprio conto) dove ricevere i predetti risultati contabili (art. 16 co. 4-bis D.M. n. 164/1999).

Questo è stato certamente un grosso passo avanti, che ha reso più sicuro e controllato un passaggio di informazioni così delicate e che ha anche ridotto i tempi di gestione da parte dei vari attori coinvolti.

Però tutto può essere migliorato e, soprattutto, semplificato. In questa sede vogliamo concentrarci principalmente sulla fase di comunicazione dell'utenza telematica abilitata a ricevere i modelli 730-4 dall'Agenzia delle Entrate.

Attualmente per tale comunicazione ci sono a disposizione due modelli, da utilizzare alternativa-

mente in base alla situazione in cui viene a trovarsi il sostituto d'imposta.

Fino all'anno 2014 esisteva esclusivamente il modello CSO "Comunicazione per la ricezione in via telematica dei dati relativi ai modelli 730-4 resi disponibili dall'Agenzia delle Entrate".

Dal 2015, con l'art. 2 del D.lgs. n. 175/2014 in tema di semplificazione fiscale, il Legislatore ha disposto l'invio della scelta della sede telematica attraverso il Quadro CT, contenuto nella Certificazione Unica, che il sostituto d'imposta deve inviare telematicamente all'Agenzia delle Entrate entro il 7 marzo di ogni anno. Come accennato i due modelli non sono intercambiabili.

Il Quadro CT è riservato esclusivamente a coloro che presentano almeno una certificazione di redditi da lavoro dipendente e che per la prima volta comunicano l'utenza telematica, ossia dal 2011 non hanno mai presentato il CSO ovvero un precedente Quadro CT.

Il modello CSO, invece, deve essere utilizzato da:

- i sostituti d'imposta che comunicano per la prima volta l'utenza telematica e non hanno inviato il Quadro CT;
- i sostituti d'imposta che intendono variare i dati già comunicati con un precedente CSO ovvero con il Quadro CT;

- i sostituti d'imposta che non sono tenuti alla presentazione della Certificazione Unica (ad esempio i soggetti con assunzione del primo dipendente avvenuta nell'anno della dichiarazione).

Si nota subito un certo disequilibrio: i casi di utilizzo della CSO sono di gran lunga più numerosi.

Per questo ci chiediamo: visto che la stragrande maggioranza dei sostituti d'imposta ha l'obbligo di presentare la Certificazione Unica, **non sarebbe più semplice utilizzare il Quadro CT anche in tutti i casi in cui si renda necessario variare quanto in precedenza comunicato?** Con uno stesso adempimento si assolverebbe contemporaneamente a due obblighi. La CSO rimarrebbe per i casi residuali: per chi non è tenuto all'invio delle CU e per tutte quelle variazioni che si dovessero verificare tra il 7 marzo e il momento della ricezione dei modelli 730-4.

Un altro aspetto, che probabilmente è quello che rappresenta le maggiori criticità e che porta ad una complicata e difficoltosa gestione della comunicazione CSO, è quello che riguarda le informazioni da riportare in detto modello.

Oltre ai dati necessari ad identificare il sostituto d'imposta (codice fiscale e indirizzo di posta elettronica e/o numero di cellulare) e, la sede telematica, propria o di un intermediario abilitato, su cui deve essere indirizzato il flusso dei modelli 730-4, vanno inseriti (se presenti): il numero di protocollo che è stato attribuito dall'Agenzia delle Entrate all'ultimo Modello 770 semplificato presentato, il numero di protocollo della precedente CSO che si intende sostituire o, se la precedente comunicazione che si intende variare è stata inviata attraverso il Quadro CT, va inserito il protocollo telematico dell'ultima Certificazione inviata contenente il Quadro CT seguito dal numero convenzionale "999999".

Tuttavia, spesso per un intermediario, ed anche per lo stesso datore di lavoro, può diventare veramente difficoltoso e laborioso recuperare questi dati.

Per quale motivo non utilizzare dei dati più semplici che identifichino il sostituto d'imposta?

**Il codice fiscale identifica in maniera univoca il sostituto d'imposta, pertanto questo, insieme al**

**codice fiscale dell'intermediario presso cui inviare i modelli 730-4, dovrebbero essere dati assolutamente sufficienti** per consentire all'Agenzia delle Entrate di abbinare ciascun sostituto alla propria utenza telematica.

A parità di codice fiscale, la comunicazione successiva andrebbe a sostituire automaticamente la precedente.

Infine, anche la gestione delle deleghe, una volta attivate, è alquanto machiavellica.

Oggi, per un intermediario, esiste la possibilità di comunicare la revoca della ricezione telematica dei modelli 730-4 solamente per cessazione dell'attività e conseguente perdita della qualifica di sostituto d'imposta. Nel caso in cui un sostituto d'imposta dovesse decidere semplicemente di cambiare intermediario, è il soggetto subentrante che deve comunicare la variazione. Ma se quest'ultimo non è proprio solerte capita, anche per anni, di continuare a ricevere i risultati contabili di soggetti per i quali non si ha più nessun titolo per operare.

O se è, ad esempio, l'intermediario a disdire il mandato professionale ricevuto dal Cliente, per inadempimenti contrattuali, per quale motivo deve continuare a ricevere le risultanze dei modelli 730-4?

Come l'intermediario decide liberamente di accettare una delega - scritta e firmata dal Cliente, così deve avere il diritto di revocarla autonomamente nel momento in cui non intende più operare per un determinato soggetto.

E, come già accade ad esempio con la gestione del Cassetto Fiscale, **l'intermediario accedendo con le proprie credenziali, può visualizzare la lista delle deleghe che gli sono state conferite, allo stesso modo dovrebbe aver la possibilità di visualizzare le deleghe conferitegli per la ricezione dei modelli 730-4 ed eventualmente poterle anche revocare.**

Auspichiamo che L'Agenzia delle Entrate possa rivedere tali procedure, e semplificare un processo veramente complicato che crea una notevole difficoltà di gestione con il rischio anche di non essere in grado a recepire prontamente i dati delle risultanze delle dichiarazioni e poter effettuare i conguagli ai lavoratori.



## ARGOMENTO

### “ Licenziamento per giusta causa, principio di proporzionalità e sindacato del giudice ”

La posizione espressa dalla Corte di Cassazione si può così riassumere: la sanzione espulsiva del licenziamento per giusta causa può essere adottata solo in presenza di violazioni di rilevante gravità, così come previste dal contratto collettivo, fermo restando il doveroso sindacato del giudice sul rispetto del principio di proporzionalità tra il fatto commesso e il provvedimento adottato. Il caso si riferisce al licenziamento adottato dalla FIAT nei confronti di un rappresentante sindacale per aver questi partecipato ad una manifestazione per promuovere il referendum consultivo presso i cancelli della fabbrica di Pomigliano d'Arco, nella stessa giornata in cui risultava in congedo per assistere la figlia ammalata.

La Suprema Corte, nel valutare il ricorso presentato dal lavoratore, richiama il proprio consolidato orientamento in materia di giusta causa di licenziamento che ne prevede l'applicazione in presenza di fatti di particolare gravità che recidano irreparabilmente il rapporto fiduciario che lega datore e lavoratore. I fatti, puntualizza la Corte, vanno verificati nel concreto, sia come fatti in sé (elemento oggettivo), sia nell'intenzionalità del comportamento (elemento soggettivo).

Un secondo imprescindibile momento di valutazione

riguarda l'aspetto della proporzionalità tra fatto commesso e sanzione disciplinare adottata.

Al riguardo la Corte rileva come il giudice di fronte ad una sanzione espulsiva non possa esimersi dal *tener conto* di quanto previsto dal contratto collettivo per le violazioni addebitate, fermo restando un incompressibile spazio di valutazione sulla situazione concreta. Questo stesso spazio di valutazione non è contemplato invece per le sanzioni disciplinari di tipo conservativo per le quali la previsione contrattuale è un elemento vincolante anche per il giudice.

Nel caso di specie il giudice era tenuto a valutare il fatto (l'assenza dal lavoro per una sola giornata per accudire alla figlia ammalata), e la conseguente decisione di recarsi in fabbrica solo dopo le rassicurazioni del medico, quando era divenuto ormai impossibile inserirsi nel turno di lavoro del mattino (6-14). Per queste ipotesi (giustificazione tardiva dell'assenza dal lavoro) possono essere adottate le semplici sanzioni conservative previste nel contratto (ammonizione scritta, multa e la sospensione) a cui farà riferimento il giudice del rinvio tenuto conto che con la sentenza in argomento, viene accolto il ricorso del lavoratore.

Cass., sez. Lavoro,  
11 settembre 2017, n. 21062

**AUTORE**

SILVANA PAGELLA  
Consulente del Lavoro in Milano

## ARGOMENTO

### “ Il ruolo del CCNL nella regolamentazione del contratto di apprendistato ”

La Corte di Appello di Palermo, in riforma della sentenza del tribunale della stessa città, aveva confermato che il rapporto di apprendistato del ricorrente si era trasformato in rapporto a tempo indeterminato e aveva inoltre accertato l'illegittimità del recesso, condannando la società appellata al risarcimento del

danno. La società, in liquidazione e concordato preventivo, ricorre in Cassazione.

La Suprema Corte ricorda, nell'ordinanza in esame, che il CCNL di settore prevede la riduzione della durata, per il contratto di apprendistato per il conseguimento del primo livello di professionalità, da parte ➔

Cass., sez. Lavoro,  
14 agosto 2017, n. 20103

**AUTORE**

ANGELA LAVAZZA  
Consulente del Lavoro in Milano



di apprendisti in possesso di diploma o attestato professionale, a 24 mesi. Il lavoratore era in possesso del diploma di qualifica professionale e quindi la clausola contrattuale che prevedeva la durata di 36 mesi, posta nel contratto di apprendistato, era invalida.

Ciò posto, la Corte prosegue nel richiamare, per l'individuazione specifica dei termini di durata dell'apprendistato, la disciplina generale del contratto di apprendistato nella parte di rinvio alla contrattazione collettiva di categoria. *Pertanto, occorre sempre far riferimento al CCNL di settore per la durata dell'apprendistato.* Per il conseguimento del primo livello di professionalità la durata prevista è di 24 mesi e la mancata disdetta entro tale termine comporta la trasformazione del contratto a tempo indeterminato. Prosegue la Corte nell'evidenziare che la disdetta del datore di la-

voro, per recedere al termine del rapporto, deve intervenire nel termine e nei modi stabiliti dalle norme collettive, dagli usi e secondo equità, sicché non è tempestiva se esercitata il giorno prima della conclusione del rapporto di apprendistato, ciò è in violazione del termine di preavviso contrattuale. Anche il recesso, comunicato al ricorrente, a causa della cessazione del periodo di apprendistato e di una contrazione dell'attività, è considerato licenziamento illegittimo anche a causa della genericità della formula utilizzata dalla quale non era possibile stabilire le cause della denunciata contrazione di attività, l'ambito di riferimento (se alcuni settori o l'intera società) e l'esistenza di una possibilità di ricollocazione del lavoratore.

In conclusione, il ricorso viene rigettato.

## ARGOMENTO

### Malattia professionale: l'onere della prova dipende dalle tabelle INAIL relative agli agenti patogeni

La sentenza in commento riguarda una controversia che vedeva contrapposti un lavoratore malato di cancro e l'Inail. In primo e secondo grado al lavoratore non sono stati concessi gli estremi per il riconoscimento della malattia professionale. In conseguenza di ciò il lavoratore ha proposto ricorso in Cassazione.

Oggetto del contendere riguarda il ruolo dell'Istituto nel riconoscere o meno il nesso causale tra la lavorazione eseguita dal lavoratore e la patologia contratta ed oggetto di conseguenze notevoli per lo stesso.

In base alle previsioni del D.P.R. n. 336/1994 la natura professionale di una malattia dipende dal fatto che questa sia o meno presente nelle tabelle stilate dall'INAIL. Secondo quanto già stabilito dalla Suprema Corte (Cass., n. 23653/2016) è innanzi tutto necessario che tra lavorazione e malattia esista un legame sancito dalla catalogazione già effettuata a priori dall'INAIL. Questo determina il nesso diretto tra la patologia manifestata dal lavoratore e la lavorazione da esso svolta.

Stabilito quanto sopra, è fatto onere a carico dell'Inail provare che la patologia dipenda da cause non collegabili al lavoro svolto: in alternativa l'Istituto è chiamato a dimostrare che la lavorazione non comporti un'esposizione al rischio tale da divenire elemento scatenante della malattia.

Al contrario, in base a Cass. n. 19047/2006 se le tabelle dell'Istituto non evidenziano il legame tra l'agente presente sul luogo di lavoro e la malattia contratta, la prova del nesso causale ricade sul lavoratore. Nel caso in analisi i giudici avrebbero dovuto verificare se le vernici utilizzate dal datore di lavoro contenevano o meno ammine aromatiche derivate dall'ammoniaca o dal benzene: questo sarebbe stato il discrimine per verificare la presenza dell'agente patogeno nelle tabelle Inail, determinando una situazione favorevole per il lavoratore in termini di iter probatorio.

Invece il dibattito ha mostrato come in primo e secondo grado da parte del CTU non siano state fatte ➔

Cass., sez. Lavoro,  
5 settembre 2017, n. 20769

**AUTORE**

LUCA DI SEVO  
Consulente del Lavoro in Bollate (MI)



verifiche in tal senso e come ciò, in entrambi i gradi di giudizio, abbia portato la Corte a considerare il tabagismo del lavoratore come prima causa della patologia contratta. Ciò ha determinato l'accoglimento del ricorso del la-

voratore da parte della Suprema Corte ed il rinvio ad un nuovo dibattimento in secondo grado, al fine di analizzare nuovamente la presenza del nesso causale tra la lavorazione e la patologia contratta.

ARGOMENTO

“ Specificità della contestazione disciplinare per la correttezza del procedimento ”

Il fatto in analisi è relativo al licenziamento disciplinare intimato ad un lavoratore per aver comunicato all'esterno dell'azienda notizie riservate e con valutazioni denigratorie sia verso la società sia verso i dipendenti della stessa. Il giudice di primo grado rigettava la domanda del dipendente e confermava il licenziamento disciplinare. La Corte d'Appello dichiarava invece illegittimo il licenziamento disciplinare in quanto la genericità dell'addebito, sia in riferimento ai soggetti interessati che all'individuazione temporale degli eventi, risultava inibente per il corretto esercizio del diritto di difesa del lavoratore. Nel controricorso l'azienda contestava, fra l'altro, la mancata considerazione dello scritto difensivo del lavoratore -dove mostrava piena comprensione agli addebiti ascrittigli-, dei tabulati telefonici, delle dichiarazioni rese in sede testimoniale e comunque del quadro probatorio tutto. La Corte rigettava il ricorso rimarcando come, la mancanza nella contestazione di fatti privi di collocazione temporale, riferiti a terzi non meglio specificati e la man-

canza degli esatti contorni della potenzialità lesiva della condotta, inibissero il diritto di difesa della lavoratrice, violando il secondo comma dell'art.7 della L.300/70. Dottrina e giurisprudenza di legittimità hanno individuato i requisiti a fondamento della contestazione, la cui violazione vizia il procedimento disciplinare determinando la nullità del provvedimento irrogato, nello specifico l'immediatezza e l'immutabilità. Questi requisiti sono volti a garantire il diritto di difesa che sarebbe compromesso qualora si consentisse al datore di lavoro di intimare il licenziamento, nel caso specifico in relazione a condotte rispetto alle quali il dipendente non è stato messo in condizione di discolarsi perché non tempestivamente contestate, perché diverse dalle condotte oggetto di iniziale contestazione, perché non adeguatamente definite ed individuabili.

Con il rigetto del ricorso viene confermata la condanna inflitta in Appello oltre alle spese di giudizio.

Cass., sez. Lavoro,  
1 agosto 2017, n. 19103

**AUTORE**

PATRIZIA MASI  
Consulente del Lavoro in Milano

ARGOMENTO

“ Condotta antisindacale e trasferimento dei lavoratori in luogo scomodo e distante ”

Non rappresenta condotta antisindacale il trasferimento di lavoratori in luogo distante e scomodo, nonostante tale trasferimento violi un accordo sindacale: questa la posizione espressa dalla Corte di Cassa-

zione in relazione alla vicenda che si va a sintetizzare. Un'azienda proponeva ricorso per cassazione contro la sentenza emessa dalla Corte di appello di Ancona, la quale aveva ritenuto illegittimi i trasferimenti di tre ➔

Cass., sez. Lavoro,  
11 settembre 2017, n. 21063

**AUTORE**

RICCARDO BELLOCCHIO  
Consulente del Lavoro in Milano



lavoratrici da parte datoriale, equiparando tali trasferimenti a dei licenziamenti. La Corte distrettuale, inoltre, nella sua decisione aveva ritenuto che i trasferimenti, avvenuti in località distante e scomoda, fossero stati posti in essere con la volontà di danneggiare le lavoratrici e che quindi avessero configurato una condotta antisindacale, ai sensi dell'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori, in quanto era stato violato un accordo sindacale aziendale in materia di trasferimenti. La Corte di Cassazione, accogliendo il ricorso dell'azienda, riteneva che la Corte di appello di Ancona avesse valutato erroneamente la situazione, in quanto, innanzitutto, i licenziamenti delle dipendenti, avvenuti

in seguito al rifiuto del trasferimento, non sono mai stati dichiarati illegittimi, nonostante rappresentasse l'elemento oggettivo della condotta antisindacale. Inoltre, la Cassazione sottolinea come la corte territoriale non abbia fornito adeguata motivazione sulle ragioni per cui i trasferimenti andassero valutati come pressione con intento antagonistico. Infine, la Corte di Cassazione ha asserito che la violazione di un accordo sindacale stipulato a livello aziendale non comporta, di per sé, condotta antisindacale.

La Cassazione pertanto cassa la sentenza impugnata e rinvia ad altro giudice la questione per nuovo esame.

ARGOMENTO

“ Infortunio: rapporto di causalità tra omissione ed evento ”

Cass., sez. Lavoro,  
8 settembre 2017, n. 41171

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

L'episodio a cui si riferisce l'imputazione trae origine dal decesso di un bagnino travolto da un'onda, in un mare mosso, privo di alcun dispositivo di sicurezza. Nel corso del giudizio di primo grado era emersa la negligenza del datore di lavoro che era presente, che aveva partecipato ai soccorsi e che *“non impedì l'evento e comunque omise di vigilare sullo svolgimento dell'intervento nonostante le cattive condizioni meteo marine”*, e pur avendone i titoli non intervenne personalmente.

A fronte di tale ricostruzione il giudice di primo grado *“ha errato nell'escludere la sussistenza della prova del nesso di casualità, atteso che i medici escussi a dibattimento hanno entrambi affermato che la causa della morte del bagnino fu la sindrome da annegamento evoluta in arresto cardio-respiratorio”* a fronte di ciò ed a causa del mancato espletamento di un'autopsia, il Tribunale ha ritenuto che non vi fosse prova certa in ordine alla sussistenza del nesso causale tra la condotta omissiva e l'evento mortale, e non fosse dunque possi-

bile acclarare né le cause esatte del decesso escludendo fattori causali indipendenti, né stabilire da quale momento non sarebbe comunque più stato possibile per l'imputato attivarsi per salvare il lavoratore.

La Suprema Corte è stata di diverso avviso e ha ribadito che, per l'individuazione del nesso causale tra comportamento omissivo ed evento dannoso, non è possibile prescindere da un giudizio di alta probabilità logica, da rendersi anche con ragionamenti di tipo induttivo che tengano conto del fatto storico e delle peculiarità del caso concreto, essendo del tutto insufficiente una valutazione basata su un mero giudizio di probabilità statistica. Il tribunale avrebbe dovuto effettuare una ricostruzione del decorso causale attraverso un apporto scientifico qualificato, sulla scorta non solo della documentazione medica disponibile, ma anche degli ulteriori elementi probatori raccolti nel giudizio di merito circa la sequenza fattoriale. In virtù di ciò la sentenza impugnata va annullata, ai soli fini civili, con rinvio a un diverso giudice in sede civile.



ARGOMENTO

## INPS gestione commercianti: la questione dell'iscrizione dell'amministratore di srl commerciale

Cass., sez. Lavoro,  
2 ottobre 2017, n. 22990

**AUTORE**  
STEFANO GUGLIELMI  
Consulente del Lavoro in Milano

L'amministratore di srl commerciale propone ricorso in Cassazione contro la sentenza di Appello che ha ravvisato la ricorrenza degli estremi di cui all'art. 1, lett. a-b della L. 1397/60 come modificata dall'art. 1, comma 203, L. 662/96 per l'iscrizione alla gestione INPS commercianti.

Il ricorrente propone ricorso per due motivi:

- 1) L'obbligo di iscrizione alla gestione commercianti INPS scatta per legge solo quando sussistano i quattro requisiti previsti dal suddetto art. 1;
- 2) La mancanza della prova, il cui onere incombe sull'INPS, in ordine alla sussistenza dei requisiti richiesti dalla legge.

Il ricorso viene accolto nel merito per la verificata inesistenza, sia di fatto che di diritto, dei presupposti ri-

chiesti dalla legge ai fini dell'iscrizione della ricorrente alla gestione commercianti.

Infatti ai fini dell'iscrizione alla gestione commercianti occorre la partecipazione personale al lavoro aziendale con carattere di abitualità e prevalenza; è necessaria una partecipazione rilevante, in termini di tempo e di reddito, alla stessa attività operativa aziendale, nel suo momento esecutivo, al netto delle attività svolte in qualità di amministratore per la quale attività sussiste apposita iscrizione alla gestione separata INPS.

La sentenza impugnata ha omesso qualsiasi accertamento sul punto muovendo soltanto da presunzioni che si fondono su premesse errate e non esaustive ai fini dell'integrazione dei presupposti richiesti dalla norma per l'iscrizione del socio di srl alla gestione commercianti. L'INPS è condannata alla rifusione delle spese dell'intero processo.

ARGOMENTO

## Sanzione disciplinare illegittima se il colpevole non è "certo"

Cass., sez. Lavoro,  
16 agosto 2017, n. 20118

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

Al fine della legittimità della sanzione disciplinare irrogata al lavoratore occorre che la stessa sia coerente con le direttive aziendali ma che tenga anche conto della concreta organizzazione dei lavoratori. Questo il principio che emerge dalla sentenza in esame emessa dalla Corte di Cassazione. Brevemente i fatti: al dipendente di un ufficio postale veniva irrogata la sanzione disciplinare della multa per aver dato corso ad un pagamento a persona che risultava essere deceduta senza quindi osservare la corretta procedura di identificazione del soggetto. La prassi esistente nell'ufficio dove aveva operato il lavoratore sanzionato era quella per cui su ogni postazione esistente ciascun lavoratore poteva accedere utilizzando

le credenziali dei colleghi senza che si potesse quindi *ex post* risalire all'effettivo autore delle operazioni.

La Suprema Corte viene adita dalla società contro la decisione della Corte d'Appello che accoglieva il ricorso del lavoratore dichiarando illegittima la sanzione. In secondo grado la Corte aveva appunto accolto la domanda del lavoratore proprio per la difficoltà di ricondurre in maniera univoca l'addebito al lavoratore.

La Cassazione conferma la decisione di secondo grado rilevando che non contano le direttive aziendali ma la prassi instauratasi tra i lavoratori che impediva appunto di individuare l'effettivo lavoratore colpevole dell'addebito.

**P**ubblichiamo volentieri il Rapporto dell'Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro sui "Tirocini di Fondazione Lavoro e l'inserimento occupazionale". Pubblichiamo altresì la lettera che il Presidente della Fondazione Lavoro, **Collega Mauro Capitanio**, ha inviato ai Presidenti degli Ordini. La Fondazione Lavoro è un fiore all'occhiello della Categoria ed esprimiamo un sentito ringraziamento al Presidente e a tutta la sua squadra (nella quale c'è anche il nostro **Collega milanese Luca Paone**) per l'attività svolta e per i successi ottenuti. Ci piace ricordare che la Fondazione Lavoro non costa un solo euro alla Categoria ed è in perfetto equilibrio economico.



Roma, 11 ottobre 2017

Ai Presidenti dei Consigli provinciali  
dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro  
(inviata a mezzo e.mail)

**Oggetto:** "I tirocini di Fondazione Lavoro e l'inserimento occupazionale" – Rapporto dell'Osservatorio statistico dei Consulenti del Lavoro.

*Caro Presidente,*

dai primi risultati dell'indagine sugli esiti occupazionali dei tirocini promossi dalla Fondazione Lavoro, condotta dall'Osservatorio statistico dei Consulenti del Lavoro, emerge uno scenario estremamente positivo che riconosce la professionalità, l'esperienza e la conoscenza del mercato del lavoro propria della Categoria, nonché l'impegno straordinario e il ruolo strategico dei Consulenti del Lavoro nella promozione di tirocini di qualità che rappresentino effettivi percorsi di qualificazione e reali opportunità di inserimento/reinserimento occupazionale.

Grazie all'operato dei Consulenti del Lavoro delegati, infatti, negli ultimi anni (2013-2016) la Fondazione Lavoro ha promosso complessivamente **circa 60.000 tirocini** nelle diverse regioni italiane, registrando di anno in anno un trend in continua crescita, sino ad arrivare a gestire il 7,2% (media nazionale) dei tirocini complessivamente attivati in Italia nel 2016 (22.066 tirocini sono gestiti da delegati della Fondazione Lavoro su 307.000 complessivamente attivati in Italia).

Le persone che hanno avuto un'opportunità di lavoro entro 6 mesi dalla conclusione del percorso di tirocinio sono pari quasi al **60%** dei tirocini complessivamente attivati dalla Fondazione Lavoro nel quadriennio 2013-2016. Tradotto in valore assoluto significa che negli ultimi quattro anni, 2017 escluso, **la rete dei Consulenti del Lavoro delegati della Fondazione ha creato più di 30.000 posti di lavoro solamente utilizzando lo strumento del tirocinio.**



Nel condividere questo momento di soddisfazione per i risultati raggiunti dalla Categoria e dai Consulenti del Lavoro delegati della Fondazione, ti invio il Rapporto elaborato dall'Osservatorio statistico con l'auspicio che tu possa divulgarlo al fine di darne massima diffusione tra i Consulenti iscritti al tuo Ordine Provinciale.

Un caro saluto.

Mauro Capitanio 

Allegati:

- Rapporto "I tirocini di Fondazione Lavoro e l'inserimento occupazionale" dell'Osservatorio statistico dei Consulenti del Lavoro.

# Osservatorio Statistico dei **Consulenti del Lavoro**



## I TIROCINI DI FONDAZIONE LAVORO E L'INSERIMENTO OCCUPAZIONALE

# I tirocini di Fondazione Lavoro e l'inserimento occupazionale

## *Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro*



in collaborazione con



Il presente rapporto è il primo output maturato dalla collaborazione fra il Ministero del Lavoro e il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro nell'ambito del "Protocollo tecnico di collaborazione per attività di ricerca e sperimentazione sulle dinamiche occupazionali dei tirocini promossi da Fondazione Lavoro" (Protocollo di intesa. N. 0002617 del 16/03/2017).

Versione 0.4 del 18 settembre 2017

## Indice

Premessa e inquadramento normativo	2
I tirocini di Fondazione Lavoro e lo scenario nazionale	3
L'inserimento occupazionale a 1, 3 e 6 mesi dalla fine del tirocinio	5
Allegato Statistico	14

## Premessa e inquadramento normativo

Negli ultimi anni non solo nel nostro Paese ma in tutta l'Unione europea il tirocinio è divenuto lo strumento privilegiato per l'accesso dei giovani al mercato del lavoro.

La crisi economica ha, infatti, indotto le aziende ad effettuare assunzioni sempre più mirate e spesso indirizzate a soggetti in possesso di esperienza sul campo.

Il tirocinio, pertanto, rappresentando un periodo di formazione realizzato presso un'azienda, costituisce per i giovani un'importante occasione di conoscenza diretta del mondo del lavoro, oltre che di acquisizione di una specifica professionalità: attraverso "lo stage", infatti, i giovani possono entrare nella realtà aziendale e acquisire conoscenze ed esperienze professionali che le scuole e le università difficilmente forniscono.

Queste esperienze, inoltre, hanno il merito, spesso sottovalutato, di favorire un contatto diretto con il mondo del lavoro, permettendo, attraverso l'interazione con le imprese di adeguare il proprio percorso formativo ai mutamenti in atto nel mercato del lavoro. Tanto che il tirocinio si è dimostrato efficace anche quale strumento di reinserimento lavorativo per quei soggetti con esperienza che avevano perso il lavoro.

Ciononostante, il tirocinio negli ultimi anni è stato spesso criticato perché rappresenterebbe, a detta di qualcuno, una modalità per sfruttare forza lavoro a basso costo, senza offrire quella reale opportunità di inserimento che i giovani e i meno giovani ricercano.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine per valorizzare attraverso l'operatività dei Consulenti del Lavoro l'attività di intermediazione, funzione riconosciuta alla categoria dalla legge Biagi, ha sempre ritenuto che il Tirocinio potesse rappresentare quell'"occasione" di conoscenza tra impresa e potenziale lavoratore.

Ciò avviene per il tramite della Fondazione Consulenti per il Lavoro che, tra i soggetti autorizzati dal Ministero del Lavoro, è quello che ha promosso negli ultimi anni un maggior numero di tirocini a livello nazionale, oltre 60.000. Proprio per tale motivo è stato redatto questo rapporto, strumento utile a conoscere i reali risultati in termini occupazionali della scelta di puntare sui tirocini come principale strumento d'ingresso nel mercato del lavoro. Pertanto, grazie alla collaborazione dell'Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro costituito in seno al Consiglio Nazionale e del Ministero del Lavoro, attraverso l'analisi delle comunicazioni obbligatorie è stata realizzata la prima indagine sui risultati dei tirocini promossi dalla Fondazione.

I numeri sono straordinari: a sei mesi dalla conclusione del tirocinio quasi il 60% dei soggetti formati on the job attraverso un tirocinio promosso dai Consulenti del Lavoro lavorano!

Tradotto in valore assoluto significa che negli ultimi 4 anni, escludendo quello in corso, la rete della Fondazione ha creato più di 30.000 posti di lavoro solamente utilizzando lo strumento del tirocinio. Questo risultato è stato raggiunto grazie ad una scelta di fondo: puntando da sempre sui tirocini di qualità, dotandosi, pertanto, di procedure e regole più stringenti rispetto alle previsioni normative,

addirittura anticipando di fatto il contenuto delle recenti linee guida approvate in Conferenza Stato-Regioni del maggio scorso ed ancora in corso di recepimento da parte delle legislazioni regionali. I tirocini della Fondazione fanno tesoro della professionalità, dell'esperienza, della conoscenza del mercato del lavoro che hanno i Consulenti del lavoro; caratteristiche che vengono trasfuse nell'attivazione di tutti i percorsi formativi e di inserimento che vengono promossi dalla Fondazione stessa e che nella maggior parte dei casi non beneficiano di alcun contributo pubblico.

## I tirocini di Fondazione Lavoro e lo scenario nazionale

Il numero di tirocini in Italia risulta in crescita negli ultimi quattro anni. Dal 2013 al 2016 si è passati da 204.941 tirocini extra curriculari attivati ai 307.007 del 2016 (tavola 1). Il volume più alto di tirocini si è registrato nel 2015 (339.309) in concomitanza con il programma Garanzia Giovani promosso dal ministero del lavoro, che ha visto nel tirocinio il principale strumento di politica attiva per fronteggiare l'elevata disoccupazione giovanile ed in particolare il tasso di neet.

In questo scenario risulta in continua crescita anche il numero di tirocini il cui ente promotore è stato Fondazione lavoro. La crescita anche in questo caso è stata costante, passando da poco più di 9 mila cinquecento tirocini attivati nel 2013 (9.668) agli oltre 22 mila del 2016 (22.066).

Tavola 1 – Tirocini extracurriculari attivati con il dettaglio dei tirocini attivati da Fondazione Lavoro come ente promotore (valori assoluti e valori percentuali). Anni 2013 - 2016.

	TRIMESTRE	Tirocini attivati in Italia*	di cui di fondazione lavoro*	% fondazione lavoro
2013	I trim	43.836	1.741	4,0
	II trim	55.146	2.728	4,9
	III trim	47.916	2.337	4,9
	IV trim	48.799	2.862	5,9
	<b>Totale 2013</b>	<b>195.698</b>	<b>9.668</b>	<b>4,9</b>
2014	I trim	49.050	3.029	6,2
	II trim	61.599	3.750	6,1
	III trim	48.128	3.329	6,9
	IV trim	58.780	3.703	6,3
	<b>Totale 2014</b>	<b>217.558</b>	<b>13.811</b>	<b>6,3</b>
2015	I trim	63.089	3.432	5,4
	II trim	92.993	4.725	5,1
	III trim	90.353	4.264	4,7
	IV trim	92.875	4.576	4,9
	<b>Totale 2015</b>	<b>339.309</b>	<b>16.997</b>	<b>5,0</b>
2016	I trim	70.636	4.343	6,1
	II trim	88.603	6.278	7,1
	III trim	64.928	4.876	7,5
	IV trim	82.841	6.569	7,9
	<b>Totale 2016</b>	<b>307.007</b>	<b>22.066</b>	<b>7,2</b>

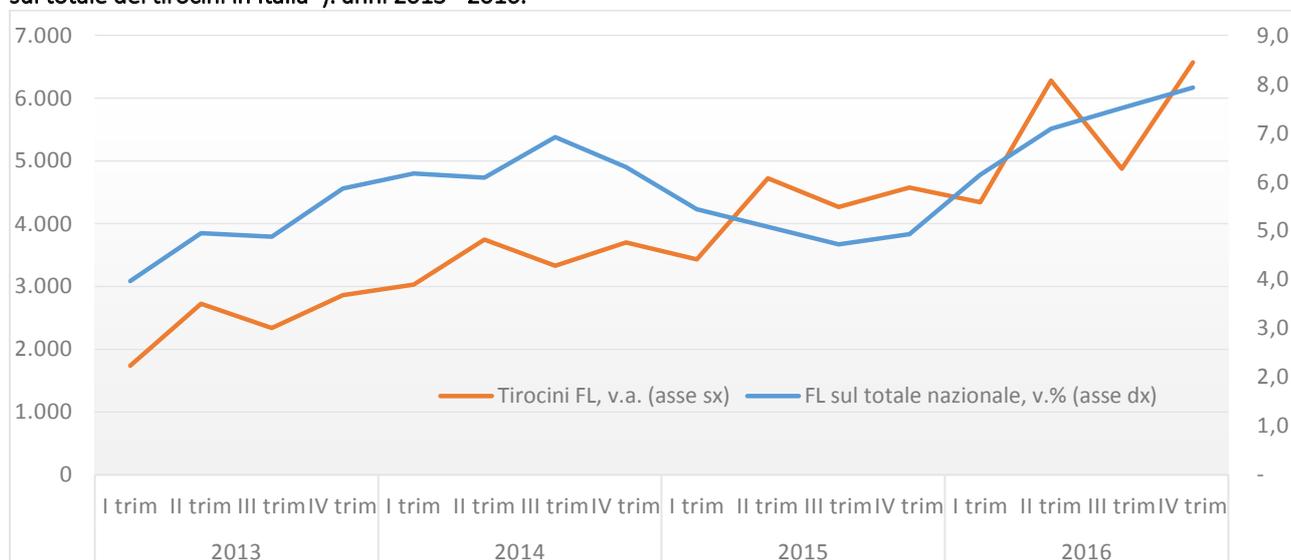
\* ad esclusione della Regione Valle d'Aosta, Friuli Venezia Giulia e delle province autonome di Trento e Bolzano

Fonte: Elaborazioni Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro

Se osserviamo l'incidenza dei tirocini di Fondazione Lavoro sul totale nazionale, notiamo che i consulenti del lavoro nel 2013 gestivano il 4,9% dei tirocini, mentre nel 2016 ogni 100 tirocini, 7,2 vedono come ente promotore Fondazione Lavoro (grafico 1).

Grafico 1 – Tirocini extracurricolari attivati\* il cui ente promotore è Fondazione Lavoro (valori assoluti e valori percentuali sul totale dei tirocini in Italia\*). anni 2013 - 2016.



\* ad esclusione della Regione Valle d'Aosta, Friuli Venezia Giulia e delle province autonome di Trento e Bolzano  
Fonte: Elaborazioni Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

L'azione di promozione del tirocinio come strumento di inserimento lavorativo vede i Consulenti del Lavoro delegati impegnati maggiormente nelle regioni del Mezzogiorno. La quota di tirocini gestiti da Fondazione Lavoro nel 2016 nel Sud Italia è prossima all'11% (tavola 2).

Tavola 2– Tirocini extracurricolari attivati il cui ente promotore è Fondazione Lavoro per genere e ripartizione geografica\* (valori percentuali sul totale dei tirocini in Italia). anni 2013 – 2016.

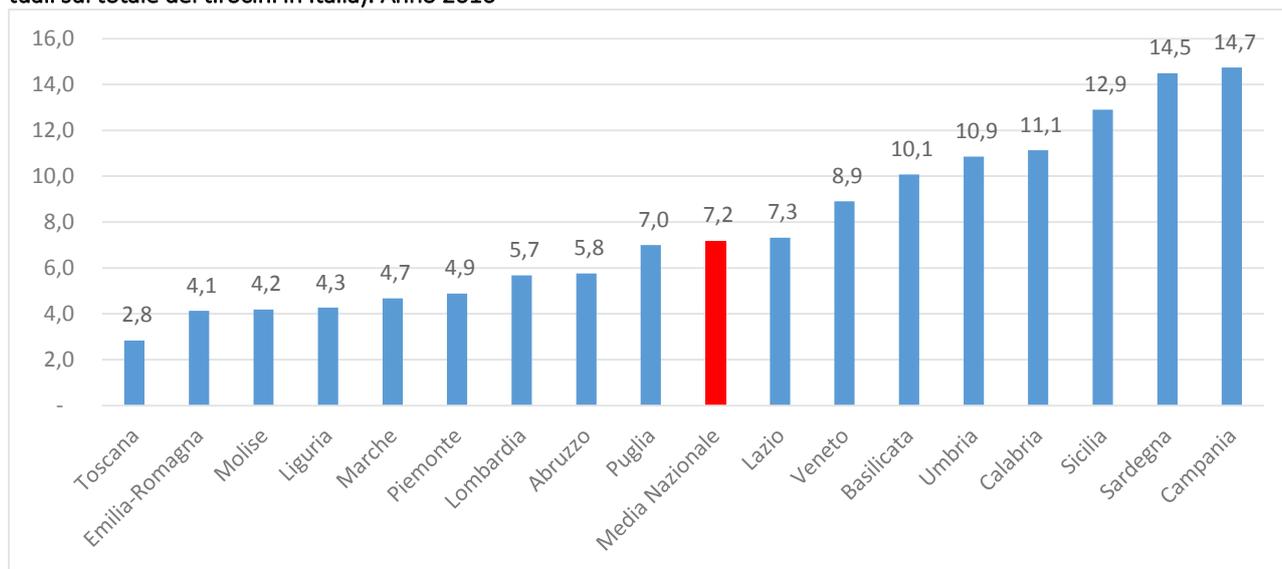
Anno di inizio del tirocinio	2013	2014	2015	2016
<b>Maschi</b>				
Nord*	4,2	5,5	4,8	5,7
Centro	4,3	5,3	4,5	6,1
Mezzogiorno	6,7	9,7	5,4	10,5
<b>Totale</b>	<b>4,7</b>	<b>6,3</b>	<b>4,9</b>	<b>6,9</b>
<b>Femmine</b>				
Nord*	4,7	5,6	5,2	6,2
Centro	4,2	5,2	4,4	6,6
Mezzogiorno	7,5	10,3	5,4	11,3
<b>Totale</b>	<b>5,2</b>	<b>6,4</b>	<b>5,1</b>	<b>7,5</b>
<b>Totale</b>				
Nord*	<b>4,4</b>	<b>5,5</b>	<b>5,0</b>	<b>5,9</b>
Centro	<b>4,2</b>	<b>5,2</b>	<b>4,4</b>	<b>6,3</b>
Mezzogiorno	<b>7,1</b>	<b>10,0</b>	<b>5,4</b>	<b>10,9</b>
<b>Totale</b>	<b>4,9</b>	<b>6,3</b>	<b>5,0</b>	<b>7,2</b>

Fonte: Elaborazioni Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

\* ad esclusione della Regione Valle d'Aosta, Friuli Venezia Giulia e delle province autonome di Trento e Bolzano

Analizzando il dettaglio regionale (Grafico 2, i dati assoluti sono disponibili nell'allegato statistico), la Campania risulta la regione nella quale il 14,7% dei tirocini vede come ente promotore Fondazione Lavoro, seguita a breve distanza dalla Sardegna (14,5%). Ampiamente sopra la media nazionale troviamo anche la Sicilia (12,9%), la Calabria (11,1%), l'Umbria (10,9%), la Basilicata (10,1%) e il Veneto (8,9%).

Grafico 2– Tirocini extracurricolari attivati in Italia il cui ente promotore è Fondazione Lavoro per regione\* (valori percentuali sul totale dei tirocini in Italia). Anno 2016



\* ad esclusione della Regione Valle d'Aosta, Friuli Venezia Giulia e delle province autonome di Trento e Bolzano  
Fonte: Elaborazioni Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

## L'inserimento occupazionale a 1, 3 e 6 mesi dalla fine del tirocinio

Il *tirocinio*, costituendo un'esperienza di tipo formativo-professionale, è uno strumento di inserimento nel mondo del lavoro per i giovani senza esperienze pregresse.

Per condurre lo studio sull'inserimento occupazionale, verranno analizzati gli esiti dei tirocini conclusi, prendendo come periodo di riferimento i **sei mesi seguenti alla chiusura del tirocinio**, e verificato quanti contratti vengono attivati nel periodo considerato e di che tipo.

Va precisato che al momento vengono presi in considerazione i contratti comunicati con il modulo UNILAV, non essendo disponibili al momento dell'elaborazione i dati dei rapporti in somministrazione contenuti nel modulo UNISOMM.

Successivamente, per perfezionare l'analisi, esamineremo quanti rapporti di lavoro vengono attivati successivamente con lo stesso datore di lavoro con il quale è stato effettuato il periodo formativo. In questo modo dovremmo ricavare una indicazione abbastanza attendibile della capacità del tirocinio di favorire l'ingresso nel mercato del lavoro.

### Gli esiti occupazionali complessivi

Cominciamo quindi con l'analizzare i tirocini che sono stati seguiti da un contratto di lavoro entro sei mesi dalla chiusura dello stesso. La popolazione di partenza è rappresentata dai 52.483 tirocini conclusi negli ultimi 4 anni. Per ognuno di questi, il periodo di osservazione. Per tutti i tirocini che sono terminati, si sono analizzate le attivazioni di contratti subordinati o parasubordinati nei 180 giorni successivi. I dati disponibili al momento dell'analisi sono aggiornati al primo trimestre 2017. Per questo motivo le statistiche fino a 3 mesi sono da considerarsi definitive per tutti i casi, mentre

per una quota dei tirocini terminati alla fine del 2016, il dato sull'inserimento occupazionale è da intendersi sottostimato per la mancanza di informazioni nella base dei dati.

La tavola 3 riporta, per anno di fine del tirocinio, la quota di persone che hanno avuto una opportunità occupazionale. Dopo 6 mesi oltre la metà (56%) dei tirocini promossi dai delegati di Fondazione Lavoro ha fatto registrare un inserimento occupazionale.

Tavola 3– Esiti occupazionali a 1,3e 6 mesi dei Tirocini il cui ente promotore è Fondazione Lavoro per anno di fine del tirocinio (valori assoluti e valori percentuali cumulati). anni 2013 – 2016.

Anno di fine del tirocinio	Ad 1 mese	A 3 mesi	A 6 mesi*	nessun contratto dopo 6 mesi	totale
<b>Valori assoluti cumulati</b>				v.a.	v.a.
2013	1.985	2.558	3.034	2.719	5.753
2014	4.102	5.177	6.025	4.770	10.795
2015	7.239	8.761	9.990	6.346	16.336
2016 *	7.474	9.141	10.343	9.256	19.599
<b>totale nei 4 anni</b>	<b>20.800</b>	<b>25.637</b>	<b>29.392</b>	<b>23.091</b>	<b>52.483</b>
<b>Valori percentuali cumulati</b>				v.%	v.%
2013	34,5	44,5	52,7	47,3	100,0
2014	38,0	48,0	55,8	44,2	100,0
2015	44,3	53,6	61,2	38,8	100,0
2016 *	38,1	46,6	52,8	47,2	100,0
<b>totale nei 4 anni</b>	<b>39,6</b>	<b>48,8</b>	<b>56,0</b>	<b>44,0</b>	<b>100,0</b>

\* l'inserimento occupazionale a sei mesi per l'anno 2016 è stimato per difetto, in quanto i dati sono aggiornati a marzo 2017 e non permettono di conoscere l'inserimento occupazionale dopo 6 mesi per i tirocini terminati nel IV trimestre 2016.

Fonte: Elaborazioni Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

**BOX: un confronto con i tassi di inserimento occupazionale dei tirocini di Garanzia Giovani**

Per avere idea del successo occupazionale dei tirocini di Fondazione Lavoro, in attesa di realizzare la fase due del progetto di ricerca che analizzerà anche i dati dei tirocini non realizzati da Fondazione Lavoro, si prendano i dati ufficiali del rapporto ISFOL su Garanzia Giovani.

Nel 2015 come abbiamo visto, si è assistito ad un boom di tirocini, per effetto dell'azione del programma nazionale Garanzia Giovani. Il target di riferimento dell'azione è focalizzato sui giovani fra i 15 e i 29 anni. Il rapporto su Garanzia Giovani ha calcolato il tasso di inserimento occupazionale di coloro che hanno terminato il tirocinio alla data del 31/10/2015.

**Garanzia Giovani: Inserimenti occupazionali dei giovani che hanno completato un tirocinio extracurricolare entro il 31 ottobre 2015**

	A 1 mese	A 3 mesi	A 6 mesi
15-18 anni	28,0	34,0	37,9
19-24 anni	31,2	36,9	40,6
25-29 anni	32,1	37,9	42
<b>Totale</b>	<b>31,3</b>	<b>37,0</b>	<b>40,9</b>

Fonte: Pag.77 rapporto Isfol Garanzia Giovani

Va precisato che il tirocinio di Garanzia giovani prevedeva un bonus per i datori che assumevano i tirocinanti. Secondo il Rapporto Nazionale, ogni 100 assunti a seguito di un tirocinio, 21 giovani trovano un lavoro incentivato con un bonus Garanzia Giovani. L'effetto del bonus Garanzia Giovani è presente, sebbene in misura ridotta, anche nella platea dei tirocini di Fondazione Lavoro.

Se confrontiamo i tassi di inserimento occupazionale dei tirocinanti di Fondazione Lavoro, selezionando lo stesso arco temporale (terminati dal 1/1/2015 al 31/10/2015) e le stesse classi di età si ottiene un tasso di inserimento sensibilmente migliore di Garanzia Giovani. Ad un mese dalla fine del tirocinio il tasso di inserimento occupazionale dei tirocini di Fondazione Lavoro è del 43,1% (+11,8 punti percentuali), a tre mesi raggiunge il 52,2% (+15,2 p.p.) e a sei mesi raggiunge il 60% (+19,1 p.p.).

Al crescere dell'età, aumenta la distanza di successo di un tirocinio di Fondazione Lavoro rispetto ad un Tirocinio Garanzia Giovani.

**Fondazione Lavoro: Inserimenti occupazionali dei giovani con età compresa fra i 15 e i 29 anni che hanno completato un tirocinio extracurricolare con Fondazione Lavoro e differenze in punti percentuali con Garanzia Giovani**

	A 1 mese	A 3 mesi	A 6 mesi	A 1 mese	A 3 mesi	A 6 mesi
	Tasso di inserimento occupazionale (v.%)			Differenza in punti percentuali con Garanzia Giovani		
15-18 anni	28,6	36,0	40,2	+0,6	+2,0	+2,3
19-24 anni	41,9	51,2	59,2	+10,7	+14,3	+18,6
25-29 anni	46,9	55,8	63,7	+14,8	+17,9	+21,7
<b>Totale</b>	<b>43,1</b>	<b>52,2</b>	<b>60,0</b>	<b>+11,8</b>	<b>+15,2</b>	<b>+19,1</b>

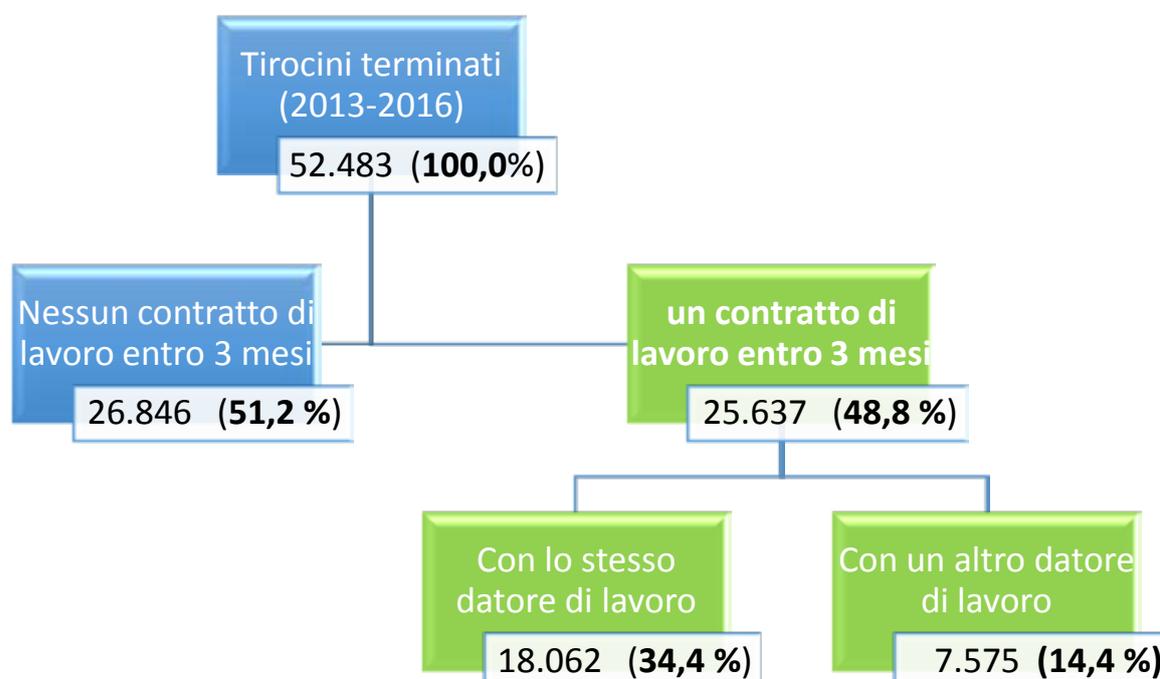
Fonte: Elaborazioni Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

### Gli esiti occupazionali complessivi a tre mesi

Come detto, allo stato attuale, il dato sull'inserimento occupazionale a 6 mesi per tirocini conclusi nel 2016 è provvisorio e sottostimato. Pertanto ci concentreremo sui dati a tre mesi in quanto sono da considerare definitivi.

Il grafico 3 riporta l'esito occupazionale degli oltre 52 mila tirocini promossi da Fondazione Lavoro terminati nel periodo 2013-2016 a tre mesi dalla conclusione. Il tasso di inserimento lavorativo complessivo risulta essere del 48,8%. Quasi un tirocinio su due si trasforma in un rapporto di lavoro entro tre mesi. Inoltre più di un terzo dei tirocini conclusi (il 34,4%) si trasforma in un rapporto di lavoro presso lo stesso datore di lavoro che ha ospitato il tirocinante.

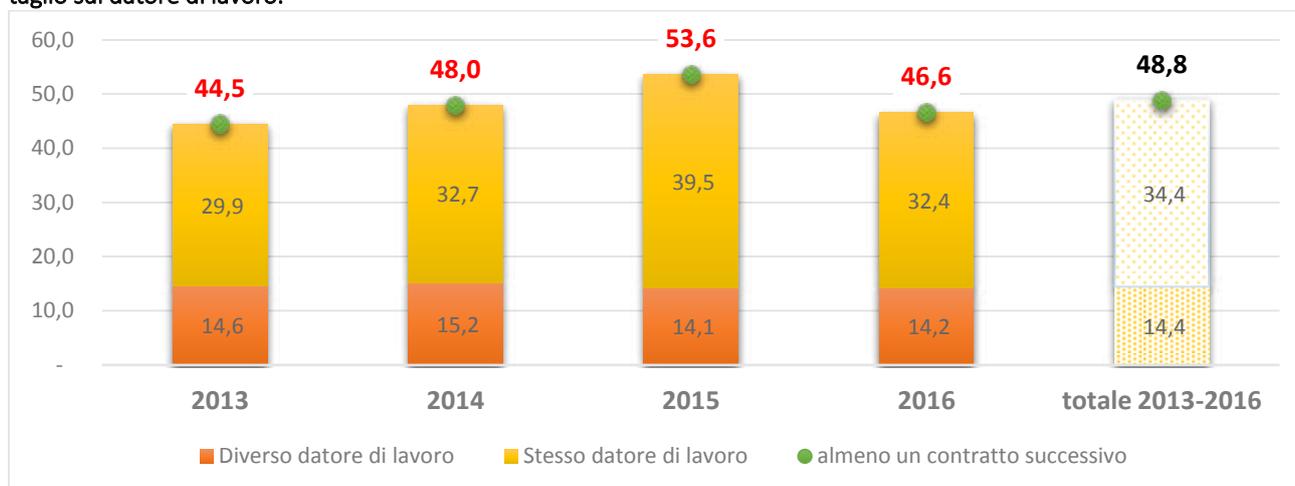
Grafico 3– Esiti occupazionali a tre mesi dalla fine del tirocinio promosso da Fondazione Lavoro



Fonte: Elaborazioni Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

Se analizziamo la serie annuale degli anni presi in considerazione, spicca la performance registrata dai tirocini terminati nel 2015, che hanno raggiunto una quota di inserimento occupazionale pari al 53,6%. Questo risultato è stato perseguito grazie al generoso esonero contributivo previsto dalla finanziaria 2014, che ha portato la quota di tirocini trasformati in contratti tempo indeterminato al 47,1% (Grafico 4 e Tavola 3). Sempre nel 2015, la quota di tirocini trasformati in rapporti di lavoro dallo stesso soggetto ospitante ha raggiunto la quota del 39,5% rispetto ad una media complessiva del 34,4%.

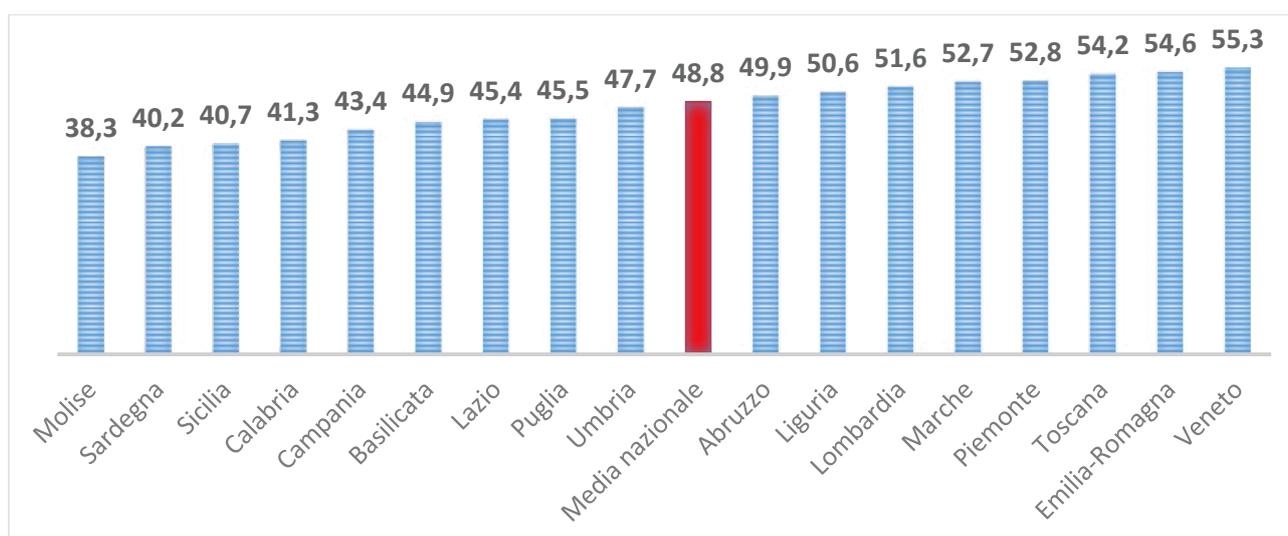
Grafico 4– Esiti occupazionali a tre mesi dalla fine del tirocinio promosso da Fondazione Lavoro, anni 2013-2016 con dettaglio sul datore di lavoro.



Fonte: Elaborazioni Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

La dinamica della domanda di lavoro, molto differenziata fra Nord e Sud del Paese, determina tassi di inserimenti molto diversificati a livello territoriale (Grafico 5). Infatti i tassi di inserimento occupazionale post tirocinio sono molto inferiori alla media nazionale, nelle regioni del mezzogiorno. Nonostante ciò i tassi di inserimento registrati dai tirocini di Fondazione Lavoro sono comunque incoraggianti. Il Molise con il 38,3% fa registrare un tasso di inserimento inferiore di oltre 10 punti percentuali rispetto alla media nazionale (48,8%) e di 17 punti percentuali rispetto alla regione più virtuosa (Veneto con il 55,3%). Difficoltà di inserimento occupazionale si registrano anche nelle due isole maggiori (Sardegna e Sicilia rispettivamente con il 40,2% e il 40,7%) in Calabria (41,3%), in Campania (43,4%) e in Basilicata (44,9%). Le regioni, oltre al Veneto, che hanno percentuali di inserimento molto elevate sono l'Emilia Romagna (54,6%) e la Toscana (54,2%).

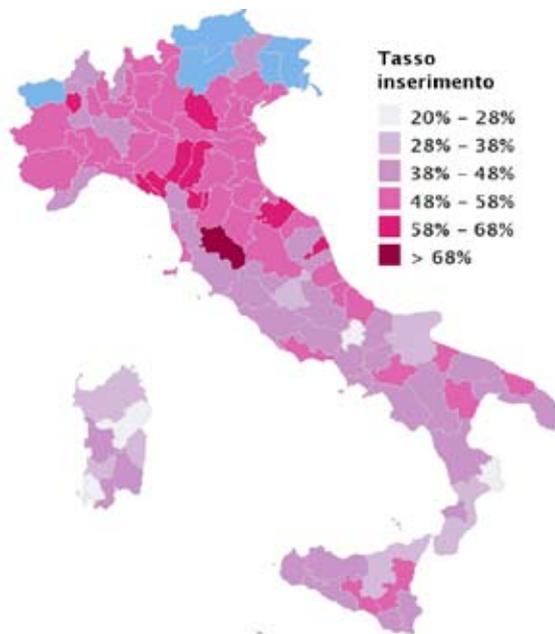
Grafico 5– Esiti occupazionali a tre mesi dalla fine del tirocinio promosso da Fondazione Lavoro per regione\* di sede del tirocinio (valori percentuali). anni 2013 – 2016.



\* ad esclusione della Regione Valle d'Aosta, Friuli Venezia Giulia e delle province autonome di Trento e Bolzano

Fonte: Elaborazioni Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

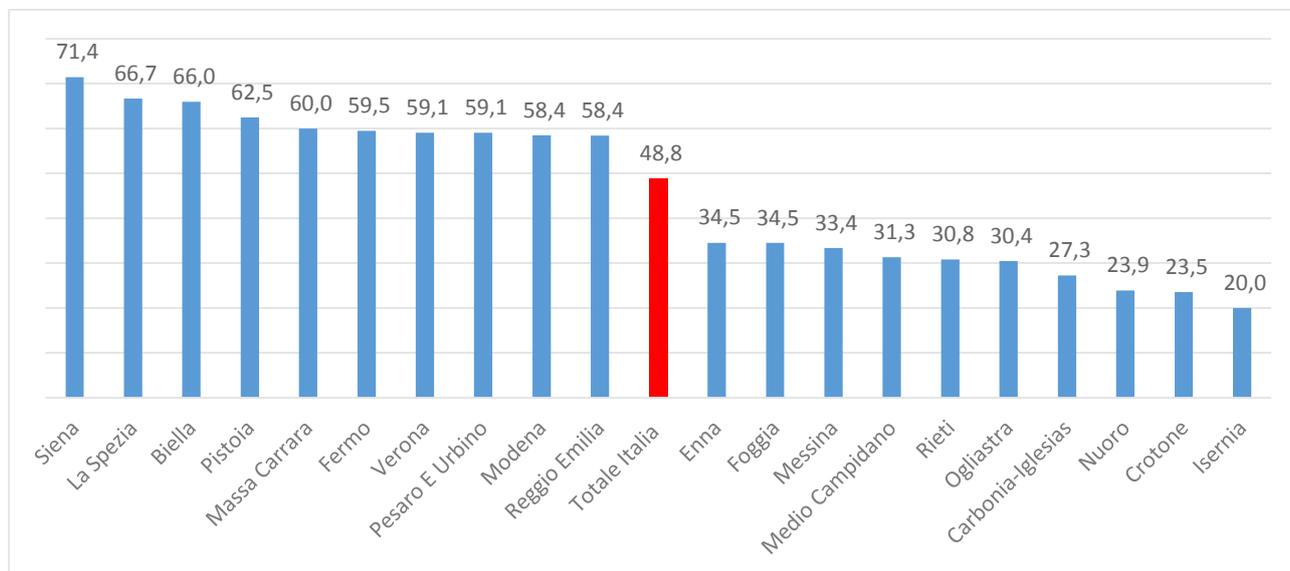
Grafico 6— Esiti occupazionali a tre mesi dalla fine del tirocinio promosso da Fondazione Lavoro per provincia di sede del tirocinio (valori percentuali). anni 2013 – 2016, prime e ultime 10 province. (sono escluse le province con meno di 25 tirocini terminati nel quadriennio)



Osservando i tassi di inserimento occupazionali per provincia del tirocinio, spicca per efficacia occupazionale la provincia di Siena con un tasso di inserimento pari al 71,4%. Le province di La Spezia, Biella, e Pistoia hanno tassi di inserimento maggiori del 60%.

Nelle regioni del Mezzogiorno, la minore domanda di lavoro alle dipendenze, comporta tassi di inserimenti minimi in provincia di Isernia (20%) e al di sotto di 20 punti percentuali rispetto alla media nazionale per le province di Crotone (23,5%), Nuoro (23,9%) e Carbonia Iglesias (27,3%).

Grafico 7— Esiti occupazionali a tre mesi dalla fine del tirocinio promosso da Fondazione Lavoro per provincia di sede del tirocinio (valori percentuali). anni 2013 – 2016, prime e ultime 10 province.



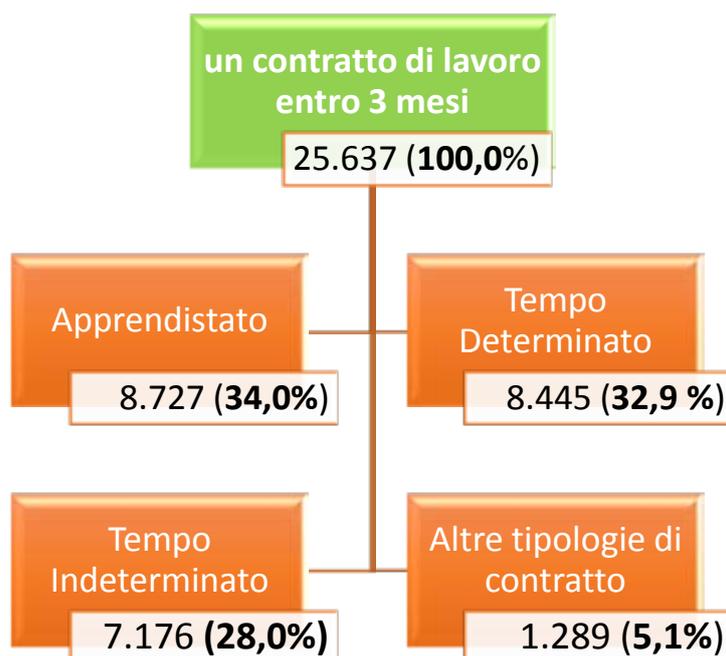
\* ad esclusione della Regione Valle d'Aosta, Friuli Venezia Giulia e delle province autonome di Trento e Bolzano  
 Fonte: Elaborazioni Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

### Il rapporto di lavoro post tirocinio dopo tre mesi

Per analizzare il sottoinsieme di coloro che hanno avuto un rapporto successivo, la popolazione di riferimento (il 100% del totale) sono i 25.637 tirocini conclusi negli ultimi 4 anni che hanno prodotto una opportunità occupazionale entro tre mesi dal loro termine.

Più di un terzo di questi (34%) ha generato un rapporto di lavoro in apprendistato, il 32,9% un contratto a termine, il 28% un contratto a tempo indeterminato (Grafico 8).

Grafico 8– Tipologie di contratto a tre mesi dalla fine del tirocinio promosso da Fondazione Lavoro



Fonte: Elaborazioni Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

La trasformazione di un'esperienza di tirocinio in un rapporto di apprendistato, risulta coerente con l'età dei soggetti destinatari della misura di politica attiva e gli strumenti contrattuali messi a disposizione dal legislatore per promuovere il processo di inserimento occupazionale. Infatti il contratto di apprendistato è il contratto che più degli altri segue un'esperienza di tirocinio.

Tuttavia nel 2013, ultimo anno di recessione, il contratto a termine risulta essere lo strumento privilegiato di inserimento occupazionale mentre nel 2015 l'esonero contributivo ha reso più conveniente il contratto a tempo indeterminato rispetto al contratto di apprendistato (tavola 4).

Tavola 4– Esiti occupazionali a tre mesi dalla fine del tirocinio promosso da Fondazione Lavoro per anno di fine del tirocinio (valori assoluti e percentuali). anni 2013 – 2016.

Esito dopo tre mesi dalla fine del tirocinio	2013	2014	2015	2016	totale 2013-2016
<b>Valori assoluti</b>					
<b>almeno un contratto successivo</b>	<b>2.558</b>	<b>5.177</b>	<b>8.761</b>	<b>9.141</b>	<b>25.637</b>
Apprendistato	926	2.055	2.111	3.641	8.733
Tempo Determinato	1.045	1.899	2.221	3.222	8.387
Tempo Indeterminato	328	784	4.129	1.969	7.210
Contratti di Collaborazione	190	281	155	137	763
Altro	69	158	145	172	544
<b>nessun contratto successivo</b>	<b>3.195</b>	<b>5.618</b>	<b>7.575</b>	<b>10.458</b>	<b>26.846</b>
<b>totale</b>	<b>5.753</b>	<b>10.795</b>	<b>16.336</b>	<b>19.599</b>	<b>52.483</b>
<b>Valori Percentuali</b>					
<b>almeno un contratto successivo</b>	<b>44,5</b>	<b>48,0</b>	<b>53,6</b>	<b>46,6</b>	<b>48,8</b>
Apprendistato	16,1	19,0	12,9	18,6	16,6
Tempo Determinato	18,2	17,6	13,6	16,4	16,0
Tempo Indeterminato	5,7	7,3	25,3	10,0	13,7
Contratti di Collaborazione	3,3	2,6	0,9	0,7	1,5
Altro	1,2	1,5	0,9	0,9	1,0
<b>nessun contratto successivo</b>	<b>55,5</b>	<b>52,0</b>	<b>46,4</b>	<b>53,4</b>	<b>51,2</b>
<b>totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

Il settore in cui si è svolto il tirocinio, incide sulle opportunità occupazionali successive (Tavola 5). In particolare hanno maggior successo occupazionale i tirocini realizzati nel settore industriale (54,6%) e nelle aziende di servizi alle imprese (52,2%), mentre i tirocini nel settore turistico (41,5%) e nei servizi sociali e personali (43,2%) hanno livelli di inserimento occupazionale inferiori alla media di oltre 5 punti percentuali.

Tavola 5– Esiti occupazionali a tre mesi dalla fine del tirocinio promosso da Fondazione (valori assoluti e percentuali). Totale anni 2013 – 2016.

Settore di attività economica	almeno un contratto successivo	
	v.a.	Tasso di inserimento
Agricoltura	133	46,8
Industria in senso stretto	5.138	54,6
Costruzioni	1.056	46,3
Commercio e riparazioni	7.872	47,9
Trasporti, Comunicazioni, Attività finanziarie ed altri servizi alle imprese	5.719	52,2
Alberghi e ristoranti	3.112	41,5
P.A., Istruzione e Sanità	1.203	51,0
Altri servizi pubblici, sociali e personali	1.404	43,2
<b>totale nei 4 anni</b>	<b>25.637</b>	<b>48,8</b>

Fonte: Elaborazioni Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

Ogni cento tirocini che hanno avuto un esito occupazione positivo, ben 62 hanno generato un'opportunità occupazionale di tipo permanente (34 in apprendistato e 28 a tempo indeterminato).

Da questo punto di vista la geografia delle province italiane risulta meno scontata rispetto a quanto siamo abituati ad osservare nei dati del mercato del lavoro.

Infatti laddove il tirocinio si trasforma in un posto di lavoro, la differenza fra Nord e Sud del paese risulta meno marcata (tavola 6).

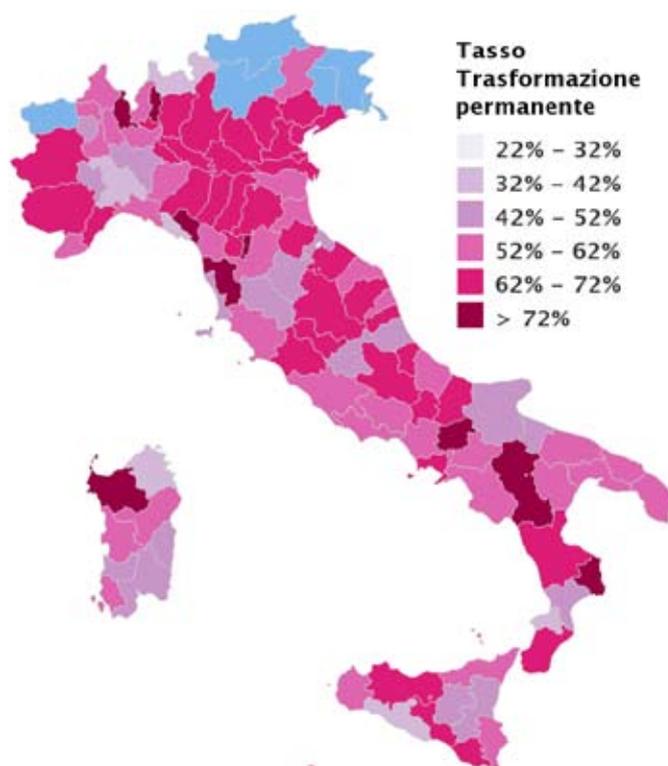
La differenza fra tasso di inserimento permanente del Nord est è del 65,7% (di cui ben il 48,8% in apprendistato), mentre nelle isole il tasso è inferiori di circa 10 punti (56,4%).

Tavola 6— Esiti occupazionali a tre mesi dalla fine del tirocinio promosso da Fondazione per carattere dell'occupazione (valori assoluti e percentuali). Totale anni 2013 – 2016.

Ripartizione geografica	Totale permanente	Indeterminato	Apprendistato	Totale temporaneo	Totale
Nord-ovest	62,9	24,5	38,4	37,1	100
Nord-est	65,7	16,9	48,8	34,3	100
Centro	59,9	28,2	31,7	40,1	100
Sud	60,1	42,4	17,7	39,9	100
Isole	56,4	37,5	18,9	43,6	100
<b>totale nei 4 anni</b>	<b>62,0</b>	<b>28,0</b>	<b>34,0</b>	<b>38,0</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborazioni Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

Grafico 9— Esiti occupazionali in contratti permanenti a tre mesi dalla fine del tirocinio promosso da Fondazione Lavoro per provincia di sede del tirocinio (valori percentuali). anni 2013 – 2016, prime e ultime 10 province. (sono escluse le province con meno di 25 tirocini terminati nel quadriennio)

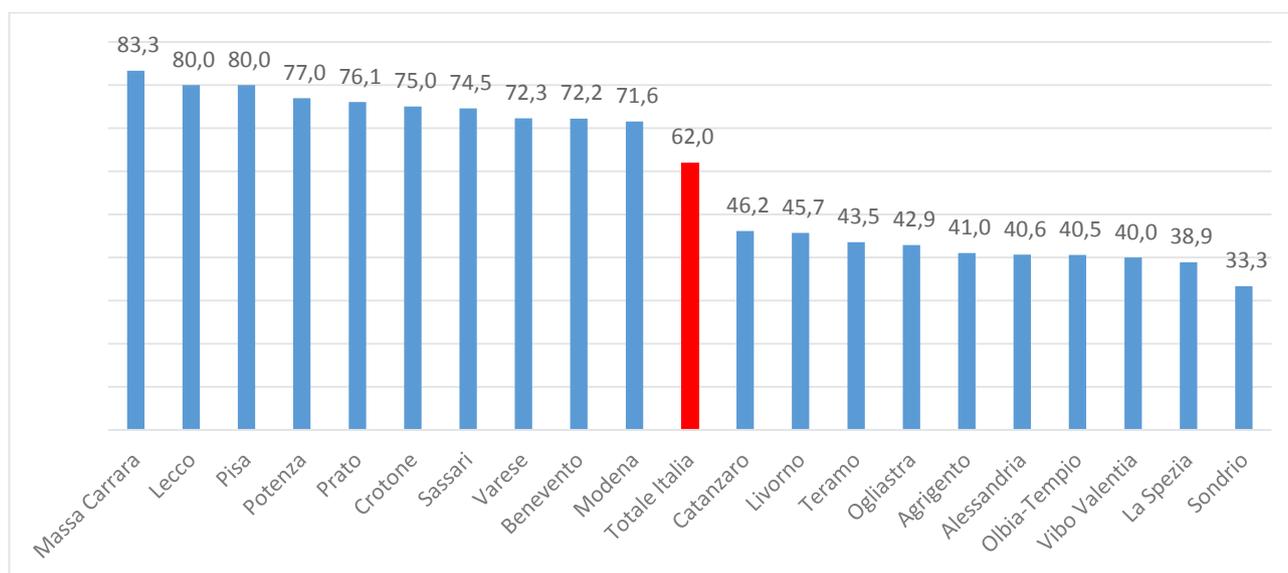


La provincia che ha fatto registrare la quota maggiore di trasformazioni di tirocini in contratti a carattere permanente è Massa Carrara (83,3%) seguita da Lecco e Pisa (80%). Nelle prime dieci posizioni delle province con il tasso di trasformazione dei tirocini in contratti permanenti troviamo quattro province del sud Italia: Potenza (77%), Crotone (75%), Sassari (74,5) e Benevento (72,2).

Stupefacente è anche il fondo della classifica, dove Sondrio (33,3%) fa da fanalino di coda. Al di sotto della quota del 41% troviamo La Spezia, Vibo Valentia, Olbia Tempio, Alessandria e Agrigento

Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro

Grafico 10– Esiti occupazionali in contratti permanenti a tre mesi dalla fine del tirocinio promosso da Fondazione Lavoro per provincia di sede del tirocinio (valori percentuali). anni 2013 – 2016, prime e ultime 10 province.



Fonte: Elaborazioni Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

Allegato Statistico

Tavola 2\_bis– Tirocini extracurricolari attivati in Italia nel 2016 per regione sede\* del tirocinio (valori assoluti).

	tirocini Italia	Di cui Fondazione Lavoro
Piemonte	30.007	1.465
Lombardia	65.592	3.724
Veneto	37.501	3.340
Liguria	7.718	329
Emilia-Romagna	29.584	1.223
Toscana	12.607	358
Umbria	4.078	443
Marche	7.548	353
Lazio	39.404	2.884
Abruzzo	5.541	319
Molise	2.125	89
Campania	21.791	3.211
Puglia	19.493	1.365
Basilicata	2.817	284
Calabria	7.748	863
Sicilia	8.158	1.053
Sardegna	5.263	763
Italia	306.975	22.066

\* ad esclusione della Regione Valle d'Aosta, Friuli Venezia Giulia e delle province autonome di Trento e Bolzano

Fonte: Elaborazioni Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro