

Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA



L'ESONERO PARZIALE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DIPENDENTI. Criticità, rimedi e proposte

■ DECRETO LAVORO E OMESSO VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI: TAGLIO ALLE SANZIONI MONSTRE

■ INPS, INAIL E APPALTI ILLECITI. L'OBBLIGAZIONE DEL DATORE DI LAVORO FORMALE

■ IL TIROCINANTE PUÒ LAVORARE?

■ LA RESPONSABILITÀ CONCORRENTE DEL DATORE DI LAVORO E DEL RSPD TRA TUSL E DECRETO LAVORO

■ 730/2023: CONTROLLI E OBBLIGO DI CONSERVAZIONE DOCUMENTALE. SEMPLIFICAZIONI ANCHE PER CAF E PROFESSIONISTI

■ IL METAVERSO COME LUOGO DI LAVORO. IL FUTURO È GIÀ QUI?

■ VIDEOSORVEGLIANZA SUL LAVORO: GLI ULTIMI ORIENTAMENTI

LavoroDirittiEuropa
Rivista Nuova di Diritto del Lavoro

■ LAVORO DIRITTI EUROPA
PAG. 35

SOMMARIO n. 6



RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

Organo Ufficiale del Consiglio Provinciale
dei Consulenti del Lavoro di MilanoDirettore Responsabile:
Potito di NunzioRedattore Capo:
D. Morena MassainiRedazione:
**Centro Studi Unitario
Ordine dei Consulenti
del Lavoro Provincia
di Milano - Ancl Up Milano**Segreteria di Redazione:
**Valentina Brogгинi,
Sara Mangiarotti**Progetto e Realizzazione Grafica:
**Elena Dizione,
Eleonora Iacobelli****Sede:** Via Aurispa 7, 20121 - Milano.
Tel. 0258308188 www.consulentidellavoro.mi.it**Editore:** Consiglio Provinciale dei Consulenti
del Lavoro di Milano.
Via Aurispa, 7, 20121- Milano
Tel. 0258308188 Fax. 0258310605
cpo.milano@consulentidellavoro.it
PEC.ordine.milano@consulentidellavoropec.it
sintesiredazione@gmail.comMensile - Registrazione Tribunale di Milano
n.19 del 30 gennaio 2015Con il sostegno di  Unione Provinciale di Milano■ **Dottrina**■ L'esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dipendenti. Criticità, rimedi e proposte
DI ALBERTO BORELLA PAG. 5■ Decreto lavoro e omesso versamento delle ritenute previdenziali: taglio alle sanzioni monstre
DI MICHELE SILIATO PAG. 9■ Inps, Inail e appalti illeciti. L'obbligazione del datore di lavoro formale **DI MAURO PARISI PAG. 13**■ Il tirocinante può lavorare?
DI MARCO TUSCANO PAG. 15■ La responsabilità concorrente del datore di lavoro e del RSPP tra TUSL e Decreto Lavoro
DI NINA CATIZONE PAG. 17■ 730/2023: controlli e obbligo di conservazione documentale. Semplificazioni anche per CAF e professionisti
DI VALENTINA DELLA TORRE PAG. 19■ Il metaverso come luogo di lavoro. Il futuro è già qui? **DI LUCA DI SEVO PAG. 21**■ Videosorveglianza sul lavoro: gli ultimi orientamenti
DI ANTONELLA ROSATI PAG. 23■ **Sentenze**■ Legittimo il licenziamento per giustificato motivo soggettivo fondato sul rifiuto del lavoratore di prestare lavoro straordinario
DI ANGELA LAVAZZA PAG. 32■ Nel pubblico impiego privatizzato il termine per la conclusione del procedimento decorre dalla contestazione dell'addebito da parte dell'UPD
DI ELENA PELLEGGATA PAG. 33■ Il lavoratore che rifiuta la trasformazione del rapporto a tempo parziale può essere licenziato?
DI PATRIZIA MASI PAG. 34**Rubriche****IL PUNTO**■ Benvenuti in famiglia!
Il Giuramento dei neo Colleghi
DI POTITO DI NUNZIO PAG. 3: **SENZA FILTRO** ■ Legge o brainstorming?
DI ANDREA ASNAGHI PAG. 26: **UNA PROPOSTA AL MESE** ■ Le agevolazioni UNDER ...
DI CLARISSA MURATORI E FEDERICA MARIA SGAMBATO PAG. 29



BENVENUTI IN FAMIGLIA!

Il Giuramento dei neo Colleghi



Lo scorso 7 giugno 2023 nella splendida sala dei Chiostrini dell'Umanitaria di Milano si è svolta la cerimonia di giuramento dei neo abilitati Consulenti del Lavoro.

È stata, come sempre, una cerimonia densa di emozioni. I neo colleghi hanno letto e sottoscritto l'impegno solenne a rispettare le norme di legge, le norme deontologiche e ad esercitare l'attività rispettando i principi di legalità e terzietà.

Presente alla Cerimonia la Direttrice dell'Ispettorato Interregionale del Lavoro, Dott.ssa Patrizia Muscatello che nel suo discorso ha sottolineato quanto sia importante la collaborazione tra l'Ispettorato del Lavoro e i Consulenti del lavoro perché insieme riusciamo a contrastare eventuali illegalità che nuocciono all'economia ma soprattutto ai lavoratori.

Ai colleghi ho sottolineato l'importanza del nostro agire ricordando di mettere sempre al centro la persona perché i provvedimenti aziendali hanno ricadute su di loro e sulle loro famiglie, quindi dobbiamo agire sì nel rispetto delle norme ma con l'immaneabile umanità che contraddistingue la nostra categoria.

Presente alla cerimonia anche il Presidente dell'Ancl, Alessandro Graziano, che ha omaggiato, a nome dell'Ancl UP di Milano, il timbro a sigillo, a corredo della pergamena predisposta dall'Ordine.

Questi i colleghi neo iscritti:

BARUCHELLI	MARCO
BRUGNOLO	ANDREA
CIRCOSTA	VALENTINA
CIRIOLO	MIRIAM
D'APICE	SILVIA
DE PATTO	ELENA
DONADEL	ALESSANDRA
D'ORIO	ELEONORA EVELYN
FUMAGALLI	MARCO
GALLETTI	MARCO
GALVAGNI	LEONARDO
GUIDARELLI	GIORGIO
LATTANZIO	RICCARDO
LIOTTO	CHIARA
LUPO	RICCARDO
MASTROMARINO HORN	AMEDEO
MEDDA	DANIEL
MIGNOZZI	MARIVANA
MOCERA	ANDREA
MONDARDINI	MARCO
MONTERISI	MARCO
NICHILO	PAOLO
OREFICE	FRANCESCO
PAGLIUCA	FRANCESCO
PELUSO	ELENA DIANORA
PICECI	ALESSIO RICCARDO
PREDA	RICCARDO
RAIOLA	MICHELE
RIMOLDI	LAURA MARIA
ROSSI	ALESSANDRO
SGAMBATO	FEDERICA MARIA
SICIGNANO	ERMENEGILDA

Il gruppo dei neo abilitati con i Presidenti del CPO e dell'Ancl UP di Milano. Sotto, il timbro a sigillo offerto dall'Ancl con il logo dell'Ordine, il nome e il numero di iscrizione.



IL PUNTO

**A loro il benvenuto sincero da parte del Consiglio dell'Ordine e dell'Ancl Up di Milano e della categoria milanese.
Buon lavoro!**

Di seguito alcune foto dell'evento mentre l'intera galleria fotografica è visibile a questo link <https://consulentidellavoro.mi.it/ordine/gallerie-fotografiche/neoabilitati-2023/>



Sopra: un momento della consegna della pergamena e del timbro. A sinistra: l'intervento di una neo abilitata che racconta la sua esperienza. Sotto: il Presidente Graziano che mostra la pergamena.



A destra, una vista della sala e sotto le pergamene e i timbri.



A sinistra il Presidente dell'Ancl UP di Milano Alessandro Graziano e a destra il Presidente dell'Ordine Potito di Nunzio.



A sinistra il presidente dell'Ordine Potito di Nunzio e la Direttrice dell'III Nord Ovest Patrizia Muscatello. A destra un momento della consegna della pergamena e del timbro.



L'ESONERO PARZIALE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DIPENDENTI.

Criticità, rimedi e proposte



• DI ALBERTO BORELLA *Consulente del Lavoro in Chiavenna (So)* •

Ci sono norme mal pensate. Concepite con eccessiva superficialità da un legislatore bravo a considerare i benefici diretti ma incapace di valutare le possibili conseguenze negative che spesso si nascondono tra le pieghe di un provvedimento.

Norme la cui applicazione evidenzia delle storture che spesso costringono le aziende a trovare delle soluzioni (se non addirittura dei veri e propri *escamotage*) al fine di evitare che i propri lavoratori si lamentino degli effetti perversi che l'apparente favorevole applicazione di uno "sconto" ha di contro sulla perdita di altri benefici.

Una di queste norme è l'esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti introdotto per la prima volta dall'art. 1, co. 121, della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021.

Una norma che ha visto successive modifiche che hanno amplificato la portata dei benefici in capo al lavoratore ma, contestualmente, anche gli effetti perversi.

L'ESONERO CONTRIBUTIVO

Nello specifico oggi, dopo le modifiche apportate dall'art. 39 del D.l. n. 48/2023, la norma prevede, per il periodo dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, un esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore nelle seguenti misure:

- 6 punti percentuali a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro;
- 7 punti percentuali a condizione che la retri- ➤

L'ESONERO PARZIALE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DIPENDENTI.**CRITICITÀ, RIMEDI E PROPOSTE**

buzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro.

In relazione alla tredicesima mensilità valgono le stesse aliquote, rispettivamente del 2% e 3%, previste dalla normativa vigente al 30 giugno 2023.

LE PROBLEMATICHE

Un primo problema nasce dal fatto che la norma individua una soglia al di sotto della quale il beneficio spetta, sopra la quale il beneficio non spetta.

Quando nel 2021 il beneficio era limitato allo 0,8% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali la perdita, per retribuzioni lorde vicine ai 2.000 euro, era limitata ad una decina di euro netti al mese (ma comunque un centinaio di euro all'anno).

Con l'aumento prima al 2%, poi con l'introduzione di un nuovo esonero del 3% - aggiornati da ultimo rispettivamente al 6% e al 7% - si è evidenziata l'incidenza negativa sul netto in busta paga nel caso di perdita del diritto all'esonero (oggi si arriva quasi a 1.200 euro netti annui). È ovvio che non sia piacevole per il lavoratore rinunciare ad un centinaio di euro al mese per aver sfiorato di pochi euro la soglia dei 2.692 euro (il passaggio dai 1.923 ai 2.692 è meno doloroso dato che parliamo di un 1% lordo di differenza).

Proviamo allora ad ipotizzare alcune possibili soluzioni.

I MINIMI CONTRATTUALI

Ovviamente ci sono delle situazioni in cui c'è poco da fare. Ci riferiamo sempre e solo a "soluzioni" consentite dalla norma.

Se tale limite è superato perché il minimo retributivo spettante per contratto collettivo è, seppur di poco, oltre soglia non esiste nessuna soluzione. Fortunatamente sono pochi i casi in cui ciò avviene dato che retribuzioni base superiori a 2.692 euro, limite oltre il quale l'esonero non è riconosciuto, non si vedono spesso anche nei livelli cosiddetti apicali.

I SUPERMINIMI

Diverso il caso in cui i limiti sono superati seppur di pochissimo a causa, ad esempio, del riconoscimento di un superminimo.

In questo caso sarebbe bene in sede di definizione dell'importo del superminimo operare delle preventive verifiche e, ove vi sia una "convenienza", prevederlo di qualche euro in meno per far sì che il lavoratore usufruisca dell'esonero. Certo, al primo aumento da contratto nazionale siamo a punto e a capo (salvo che il superminimo sia dichiarato assorbibile), ma così operando qualche mese lo si può portare a casa.

GLI STRAORDINARI

Anche nel caso che l'imponibile contributivo risulti superiore a causa di prestazioni lavorative straordinarie non ci sono soluzioni (parliamo sempre di quelle legali).

Al massimo si può evitare di richiedere straordinari ove non siano strettamente necessari oppure posticipare alcune prestazioni eccedenti l'orario normale, specie se previste a fine mese, al mese successivo.

Chiaro che si tratta, oltre che di calcoli da certosino, di posticipare il problema al mese successivo, ma quantomeno in quel mese l'esonero lo si riesce a godere.

I PREMI DI PRODUZIONE

Ci sono tuttavia situazioni in cui è possibile fare qualcosa e ci riferiamo alla erogazione di premi di produttività.

In questi casi si potrebbe evitare di concordare la loro corresponsione in unica soluzione e prevedere di spalmare il premio su più mensilità al fine di rimanere sempre entro il limite dei 1.923 e, soprattutto, dei 2.692 euro mensili.

Certo questo comporta delle simulazioni ma spesso il gioco vale la candela.

È vero che il lavoratore dilazionerà la percezione del premio (in pratica è una mera questione ➤



L'ESONERO PARZIALE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DIPENDENTI.**CRITICITÀ, RIMEDI E PROPOSTE**

di liquidità) ma si vedrà riconosciuto mensilmente l'esonero.

GLI ACCERTAMENTI ISPETTIVI, VERTENZE E TRANSAZIONI

La particolarità dell'esonero, che ricordiamo prevede la riduzione dell'imponibile contributivo e di contro l'innalzamento di quello fiscale, richiederebbe peraltro dei chiarimenti ufficiali circa gli effetti di una visita ispettiva che accertasse differenze retributive da imputare su più mesi.

Questo soprattutto ove si trattasse di differenze retributive sottratte all'imposizione anche per volontà del lavoratore (ad esempio premi o straordinari pagati in nero) che così facendo ha illegittimamente usufruito dell'esonero. La domanda in questi casi è: l'organo ispettivo dovrà procedere alla rideterminazione del beneficio (ed eventuale recupero dell'indebito) quando gli importi accertati evidenzino il superamento delle varie soglie?

E che dire poi nel caso di transazioni per differenze retributive mensili che il lavoratore ritiene spettanti (indennità o straordinari) e riconosciute tali dall'azienda? Anche in questo caso c'è stata una indebita percezione dell'esonero contributivo.

Anche in questo caso come procedere?

PROBLEMATICHE DI TIPO FISCALE

Vi è poi un ultimo gruppo di criticità. Quelle più nascoste perché derivano non da una maggiore retribuzione lorda ma dal fatto che la diminuzione delle ritenute contributive a carico del lavoratore comporta l'innalzamento dell'imponibile fiscale. Un fatto che potrebbe avere conseguenze a cascata su quelle prestazioni previdenziali e assistenziali che prevedono un limite reddituale o un determinato Isee. È ovvio che in questi casi - statisticamente rari, ne siamo ben consapevoli, ma a chi capita poco importa delle statistiche - il calcolo di convenienza è estremamente complesso ma riuscire a farlo potrebbe rendere conveniente la

rinuncia all'esonero, avendo sì un netto in busta paga inferiore ma mantenendo l'accesso ai benefici collegati all'indicatore Isee.



Ma non solo. L'aumento dell'imponibile fiscale potrebbe avere effetti anche sulla situazione di familiare a carico con la conseguente perdita della detrazione fiscale prevista in capo al coniuge o al genitore.

Si pensi ad un figlio di età tra i 21 e i 24 anni che, a fronte di una retribuzione complessiva lorda annua di 4.300 euro, risulti avere - tolta la quota di contributi a suo carico del 9,19% e considerando lo sconto del 2% pari a 86,00 euro - un imponibile fiscale di 3.991,00 euro. In questo caso il figlio mantiene lo *status* di familiare a carico del nostro lavoratore.

Applicando oggi lo sconto del 6%, corrispondente a 258,00 euro, il suo imponibile fiscale sale a 4.163,00 euro, perdendo il requisito di familiare a carico.

In sostanza per un beneficio di 172,00 euro sulla retribuzione netta del figlio, il genitore ne perderebbe fino a 950,00 euro sulla propria.

Ovvio che parliamo sempre di casi limite ma purtroppo a volte capitano e quando succedono ci si morde le mani.

Ora, ammesso e non concesso che un lavoratore possa rinunciare all'esonero sulla contribuzione a proprio carico, chi tra i dipendenti è in grado di monitorare il reddito dei propri figli ed intervenire tempestivamente informando la di lui azienda di non procedere all'applicazione dello sgravio, magari solo per alcuni mesi, quelli necessari per non superare il reddito imponibile di 4.000 euro?

Peraltro, non è affatto detto che basti questa eventuale segnalazione.

La domanda è infatti: l'azienda sarebbe disposta a seguire le indicazioni - fossero pure date per iscritto - del lavoratore o, senza una indicazione ufficiale sul punto di Inps e/o Agenzia delle Entrate sulla possibilità di rinuncia allo sgravio, de- ➤

L'ESONERO PARZIALE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DIPENDENTI.**CRITICITÀ, RIMEDI E PROPOSTE**

ciderà di non correre alcun rischio e quindi di operare secondo le indicazioni di legge?

UN SUGGERIMENTO AL LEGISLATORE

Si parla della volontà del Governo, con il *placet* delle opposizioni, di rendere strutturale questo esonero. In tal caso sarebbe quantomeno opportuno prevedere la periodica indicizzazione al costo della vita degli attuali limiti mensili. Questo considerando la situazione di coloro che ad oggi, per vari motivi, percepiscono retribuzioni di poco inferiori ai limiti che consentono l'applicazione dell'esonero e per i quali l'aumento dei minimi salariali previsto dai futuri rinnovi dei Ccnl applicati comporterebbero la perdita dell'esonero.

Quella ventina/trentina di euro lordi riconosciuti dalla contrattazione collettiva farebbero perdere molto di più rispetto a quanto di netto percepito in precedenza.

Sempre su questa strada un'altra ipotesi sarebbe di prevedere la contestuale decontribuzione e detassazione dell'attuale esonero, fissandolo in misura inferiore alle attuali percentuali così da mantenere invariata la stima di spesa sul bilancio statale.

Ma ancor più consigliabile, viste le considerazioni qui sopra svolte, sarebbe che il legislatore non insistesse con provvedimenti del tipo di quelli in commento.

Più lineare risulterebbe invece un intervento sul sistema delle detrazioni fiscali per lavoro dipendente (anche individuando, ove prevalessero motivazioni di "visibilità mediatica", uno sconto *ad hoc*) prevedendo comunque, quale bilanciamento, un meccanismo di gradazione a scalare dell'importo del beneficio per i redditi di poco superiori alle soglie previste.



DECRETO LAVORO E OMESSO VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI: taglio alle sanzioni monstre

Dopo il contrordine Inps¹ ricevuto con il messaggio 27 settembre 2022, n. 3516, con la pubblicazione in G.U. del Decreto Lavoro arriva l'attesa modifica delle sanzioni amministrative relative alla fattispecie depenalizzata dell'omesso versamento delle ritenute previdenziali. Salvacondotto sui procedimenti Inps pendenti.

• DI MICHELE SILIATO *Consulente del Lavoro in Messina e Roma* •

Dal 5 maggio 2023, data di entrata in vigore del *Decreto Lavoro*, sono state rideterminate le sanzioni amministrative punitive previste per le fattispecie di omesso versamento delle ritenute previdenziali, adottando un sistema maggiormente proporzionale e graduale, parametrato sulla base dell'effettiva gravità della violazione contestata.

Di converso, il secondo comma, art. 23, Decreto legge 4 maggio 2023, n. 48, estende il periodo di contestazione dell'illecito, in deroga all'art. 14, Legge 24 novembre 1981, n. 689, posticipandolo alla data del 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità oggetto di violazione.

La disciplina di riferimento della fattispecie è, ancora oggi, contenuta nell'art. 2, Decreto legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni dalla Legge 11 novembre 1983, n. 638 e, in origine, prevedeva, con appositi termini per la *riammissione in bonis*, la configurazione del delitto di omesso versamento delle ritenute previdenziali in capo al datore di lavoro che non procedeva, nei termini previsti dalla legge, alla liquidazione nei confronti dell'Istituto previdenziale delle quote contributive effettivamente trattenute ai lavoratori dipendenti.

Come noto, il meccanismo della contribuzione previdenziale assegna al datore di lavoro un obbligo contributivo diretto sulla quota di sua spettanza ed un obbligo contributivo indiretto sulla minor quota di spettanza del lavorato-

re, in relazione alla quale egli agisce come responsabile del versamento all'ente preposto. In tal senso, la fattispecie dell'omesso versamento delle ritenute previdenziali, così come da consolidato orientamento giurisprudenziale, è individuabile in due distinte fasi:

- nella **condotta commissiva** del datore di lavoro, consistente nell'appropriazione delle ritenute previdenziali operate;
- nella **condotta omissiva** del datore di lavoro, consistente nel mancato versamento delle somme trattenute all'Istituto previdenziale.

Da sempre, il rilievo penale della questione intende colpire non già il fatto *omissivo* del mancato versamento delle ritenute previdenziali (fattispecie non rientrante nelle ipotesi di reato) quanto, piuttosto, quello *commissivo* dell'appropriazione indebita da parte del datore di lavoro commessa in relazione alle ritenute operate sulle retribuzioni spettanti al lavoratore.

Si noti, infatti, che tra le caratteristiche principali dell'illecito, sia esso *penalmente* rilevante o *depenalizzato*, vi è il presupposto che le retribuzioni siano state effettivamente corrisposte e che, conseguentemente, le trattenute previdenziali siano state effettivamente operate.

Si rammenta, che ai sensi dell'art. 39, Legge n. 187/2010, la fattispecie dell'omesso versamento delle ritenute previdenziali non è relativa solo con riferimento ai rapporti di lavoro dipendente in genere ma anche rispetto ai com-

¹ Parisi M., *Contrordine INPS. Tagli alla sanzione per gli omessi versamenti*, Sintesi, ottobre 2022, p. 15.

DECRETO LAVORO E OMESSO VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI:**TAGLIO ALLE SANZIONI MONSTRE**

mittenti di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa tenuti alla corresponsione dei contributi presso la Gestione Separata di cui all'art. 2, comma 26, Legge n. 335/1995². Avendo ripercorso brevemente la natura dell'illecito in argomento, il Decreto Lavoro ha agito in maniera sostanziale sulla *depenalizzazione* operata dall'art. 3, comma 6, Decreto legislativo 15 gennaio 2016, n. 8, a mente del quale era stato previsto un duplice regime sanzionatorio:

- uno di tipo amministrativo, laddove l'importo annuo delle ritenute previdenziali non versate sia inferiore o uguale a euro 10.000, determinato nella sanzione pecuniaria amministrativa da 10.000 a 50.000 euro;
- uno di tipo penale, nel caso in cui l'importo annuo delle ritenute previdenziali non versate sia superiore a euro 10.000, punito con la reclusione fino a tre anni e la multa fino a 1.032 euro.

Invero, l'art. 23, comma 1, Decreto legge 4 maggio 2023, n. 48, ha fissato l'importo della sanzione amministrativa pecuniaria (fattispecie *sotto-soglia*) nella *forbice* tra una volta e mezza e quattro volte l'importo omesso.

IL NECESSARIO INTERVENTO DEL LEGISLATORE

Un intervento normativo sul tema era fortemente atteso dai datori di lavoro incappati sulla questione dell'illecito in trattazione, ma stando alla lettura della relazione tecnica al disegno di legge, non siamo innanzi ad un atto di *benevolenza* del legislatore quanto piuttosto ad una mera valutazione di opportunità di finanza pubblica.

I profili rilevabili sono almeno tre: il primo, certamente, di tipo *sociale*; il secondo *economico-finanziario*; il terzo *costituzionale*. Tutti, in qualche modo, connessi e collegabili tra loro. Sulla portata *sociale* dell'intervento, la Direzione Centrale Entrate dell'Inps ha reso noto che, fino a tutto il 2019, sono state notificate più di un milione di omissioni non superiori alla soglia di 10.000 euro, non sanate nei tre mesi successivi e delle quali l'importo medio omesso ammonta a circa 465 euro. Una sanzione amministrativa *minima* che è pari a oltre 36 volte l'importo medio omesso applicando i criteri di cui all'art. 16, Legge n. 689/1981, ovvero ad oltre 10 volte l'importo medio omesso applicando i criteri previsti dall'art. 9, comma 5, D.lgs. n. 8/2016 (messaggio Inps 27 settembre 2022, n. 3516).

L'abnormità della sanzione amministrativa per le ipotesi *sotto-soglia* appare chiara ed incontrovertibile tant'è che, nell'anzidetta relazione illustrativa, *si ritiene che la disposizione non produca effetti negativi per la finanza pubblica in termini di minore entrate e che il regime sanzionatorio particolarmente severo vigente sino al 4 maggio 2023 rende poco probabile l'incasso di importi consistenti (...)* sicché *con sanzioni più moderate si renderebbe più esigibile il credito con effetti finanziari migliorativi*.

Si ricade, conseguentemente, sul secondo profilo, quello prettamente *economico-finanziario*. Seppur il concetto di *sanzione amministrativa pecuniaria efficiente ed afflittiva* deve rispondere ade- ➤

Ante Decreto Lavoro (fino al 4 maggio 2023)	Post Decreto Lavoro (dal 5 maggio 2023)
<p>L'omesso versamento delle ritenute di cui al comma 1, per un importo superiore a euro 10.000 annui, è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino a euro 1.032. Se l'importo omesso non è superiore a euro 10.000 annui, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 10.000 a euro 50.000. Il datore di lavoro non è punibile, né assoggettabile alla sanzione amministrativa, quando provvede al versamento delle ritenute entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.</p>	<p>L'omesso versamento delle ritenute di cui al comma 1, per un importo superiore a euro 10.000 annui, è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino a euro 1.032. Se l'importo omesso non è superiore a euro 10.000 annui, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso. Il datore di lavoro non è punibile, né assoggettabile alla sanzione amministrativa, quando provvede al versamento delle ritenute entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.</p>

2. Il campo di applicazione dell'art. 29 opera esclusivamente nei confronti dei committenti che si avvalgono di prestazioni lavorative appartenenti alle categorie indicate dall'art. 50, comma 1, lett.

c-bis), TUIR, ovvero sia a tutti i rapporti di collaborazione in genere svolti senza vincolo di subordinazione. È, naturalmente, da escludersi la configurazione dell'illecito nel caso in cui sussista la

coincidenza tra la figura del committente e quella del collaboratore (es. compensi riconosciuti ad amministratori di società che siano contestualmente legali rappresentanti della stessa).

DECRETO LAVORO E OMESSO VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI:**TAGLIO ALLE SANZIONI MONSTRE**

guatamente alla natura, alla gravità ed alle conseguenze della violazione, ma anche agli effetti che la stessa ottiene sul comportamento dei consociati, il ragionamento posto in essere dal legislatore pare rispolverare gli assunti di *Laffer*³ in materia di pressione e gettito fiscale. Quanto al terzo ed ultimo profilo, quello costituzionale, dapprima il Tribunale di Verbania (ordinanza 13 ottobre 2022) e, successivamente, il Tribunale di Brescia (ordinanza 16 febbraio 2023) hanno sollevato la questione di legittimità della norma in commento per contrarietà all'art. 3 della Costituzione, in quanto hanno ritenuto che la fissazione di un minimo pari ad euro 10.000 e di un massimo pari ad euro 50.000 sottopone ad una irragionevole disparità di trattamento i trasgressori della norma per le omissioni contributive sotto la soglia di rilevanza penale. Infatti, laddove astrattamente il trasgressore violi il precetto normativo nel suo valore massimo *sotto-soglia* (10.000 euro) potrà accusare una sanzione amministrativa pari ad un quintuplo della violazione stessa. Diversamente, il trasgressore che violi il precetto normativo per un importo minimo (es. 100 euro) vedrà applicarsi una sanzione che rappresenta il centuplo della propria violazione. I predetti *giudici a quo* hanno, dunque, messo in risalto un'evidente asimmetria di trattamento tra contribuenti che, violando con diversa gravità il medesimo precetto normativo, non sono assoggettati ad una reale e diversa gradualità della sanzione. Questione, questa, dichiarata dalla Corte Costituzionale non manifestamente infondata. Tra i principi del nostro ordinamento, la tutela della proporzionalità della pena è assicurata ogniqualvolta si faccia richiamo all'art. 3 e/o 27 della Carta Costituzionale ovvero all'art. 49, par. 3, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, potendo i giudici di legittimità dichiarare la semplice illegittimità dell'intera norma ovvero operando una *riproporzione chirurgica* della sola parte *illecitamente sproporzionata*. Sul punto appare rilevante evidenziare che i

giudici della Corte Costituzionale hanno recentemente avuto modo di affermare che sono illegittime le:

- **sanzioni manifestamente eccessive**, che siano sproporzionate rispetto al grado di disvalore dell'illecito sanzionato;
- **sanzioni amministrative non graduabili**, che non prevedono una discrezionalità nella commisurazione tra la misura minima e la misura massima;
- **sanzioni amministrative irragionevoli**, che colpiscono in modo indifferenziato infrazioni più o meno gravi contemplate dal medesimo illecito;
- **sanzioni amministrative cumulative**, che colpiscono indistintamente la violazione di obblighi plurimi con la medesima sanzione, non consentendo la graduazione rispetto al singolo illecito commesso.

Se da un lato, la natura punitiva della sanzione amministrativa in argomento consente l'equiparazione con quella penale, con conseguente applicazione del principio di retroattività *in bonam partem* (art. 2, comma 2, c.p.), innanzi al rischio di illegittimità costituzionale della norma con eventuale impossibilità della stessa di produrre effetti giuridici vincolanti, il legislatore ha optato per varare un sistema sanzionatorio più mite che, pur *salvando* i procedimenti di notifica già eseguiti dall'Inps, consentirà al giudice, *iura novit curia*, di applicare le norme di legge che ritiene meglio adattabili al caso concreto anche laddove queste non siano state poste a fondamento della richiesta di parte.

PRIME INDICAZIONI (NON PUBBLICATE) INPS

Con il messaggio 23 maggio 2023, n. 1901, non pubblicato sul sito istituzionale, l'Inps ha fornito le prime istruzioni alle proprie sedi territoriali per la *gestione delle ordinanze ingiunzione* oggetto di contenzioso giudiziario ovvero di rateizzazione di cui all'art. 26, Legge 24 novembre 1981, n. 689. ➤

3. Secondo la teoria dell'economista Arthur Laffer, all'aumentare delle aliquote d'imposta si verifica, inizialmente, una crescita di gettito che, successi-

vamente al raggiungimento dell'apice (in corrispondenza di una determinata aliquota), prosegue riducendo progressivamente il gettito fiscale.

DECRETO LAVORO E OMESSO VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI:**TAGLIO ALLE SANZIONI MONSTRE**

In particolare, la Direzione Inps ha predisposto, tra gli allegati al messaggio, modelli di comunicazione inerenti le:

- rettifiche delle ordinanze-ingiunzione per annualità fino al 2015 con contenzioso pendente;
- rettifiche delle ordinanze-ingiunzione per annualità dal 2016 con contenzioso pendente;
- rettifiche delle ordinanze-ingiunzione per annualità fino al 2015 con rateazioni di cui all'art. 26, Legge n. 689/1981;
- rettifiche delle ordinanze-ingiunzione per annualità dal 2016 con rateazioni di cui all'art. 26, Legge n. 689/1981.

Per quanto concerne la rideterminazione delle sanzioni amministrative sui giudizi pendenti, l'Istituto procederà con l'emissione di un nuovo provvedimento sanzionatorio che annulli e sostituisca il precedente. Ciò anche nell'ipotesi in cui non vi siano le tempistiche necessarie mediante la richiesta di rinvio della causa al Giudice.

Non troveranno, invece, applicazione le nuove disposizioni di cui all'art. 23, Decreto legge n. 48/2023, alle ordinanze-ingiunzione per le quali sia intervenuto il pagamento integrale della sanzione amministrativa, dovendosi intendere, in tal caso, definito il procedimento sanzionatorio. Nelle ipotesi di versamento rateale, laddove l'importo già versato risulti inferiore a quello della sanzione amministrativa rideterminata dalle disposizioni in commento, la sede territoriale Inps procederà a rideterminare l'importo della sanzione dovuta e ad aggiornare il piano di ammortamento. Parimenti, laddove l'importo delle rate versate risulti superiore a quello previsto dalla sanzione amministrativa rideterminata è esclusa ogni forma di rimborso.

Sono, altresì, escluse ulteriori ipotesi di applicazione della nuova disciplina per i provvedimenti di irrogazione divenuti definitivi. In tal senso:

- nel caso in cui non sia ancora stata emessa l'ordinanza-ingiunzione, l'organo di accertamento può rideterminare la sanzione nella misura più favorevole al datore di lavoro;
- nel caso in cui il procedimento amministrativo

sia divenuto definitivo alla data di entrata in vigore del Decreto Lavoro, resterà ferma la sanzione amministrativa prevista dal D.lgs. n. 8/2016.

Quanto alle disposizioni amministrative Inps, l'allegato messaggio fornisce una riparametrazione delle sanzioni in trattazione, tenuto conto della eventuale reiterazione dell'illecito, secondo la seguente tabella:

ANNUALITÀ	ANNO N	ANNO N+1	ANNO N+2	ANNO N+3	ANNO N+4	ANNO N+5
Importo sanzione	Importo ritenute omesse x 1,5	Importo ritenute omesse x 2	Importo ritenute omesse x 2,5	Importo ritenute omesse x 3	Importo ritenute omesse x 3,5	Importo ritenute omesse x 4

Nessuna ulteriore indicazione amministrativa riguardo la possibilità di effettuare il pagamento in misura *ridotta* ai sensi dell'art. 9, comma 5, D.lgs. n. 8/2016 (metà della sanzione da irrogare entro il termine di 60 giorni dalla notifica), sebbene tale norma sia ancora in vigore e sia, come da indicazioni fornite con il citato messaggio n. 3516/2022, applicabile.

NUOVI TERMINI DI CONTESTAZIONE DELL'ILLECITO

Se da un lato il quadro sanzionatorio è decisamente più *mite* del precedente, il secondo comma del sopracitato art. 23 prevede che, per le violazioni riferite alle omissioni per i periodi decorrenti dal 1° gennaio 2023, gli illeciti dovranno essere notificati, in deroga all'art. 14, Legge 24 novembre 1981, n. 689, entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità oggetto di violazione, sicché le omissioni relative all'anno 2023 dovranno necessariamente essere notificate entro il 31 dicembre 2025.

Viene, dunque, meno il termine di 90 giorni dal *riscontro* o dall'*accertamento* dell'omissione precedentemente conosciuto (*ex art. 14, L. n. 689/1981*).

A fronte di una sostanziale revisione migliorativa dell'apparato sanzionatorio vi è, dunque, un altrettanto sostanziale aumento dei termini di accertamento da parte dell'Istituto.



INPS, INAIL E APPALTI ILLECITI. L'obbligazione del datore di lavoro formale*

Per i versamenti di contributi e premi in caso di appalto e somministrazione illeciti, oltre alla nota responsabilità del datore di lavoro sostanziale, concorre ora anche quella solidale del datore di lavoro formale. In tale ultimo senso, l'interessante sentenza n. 102/2023 della Corte d'Appello di Milano costituisce un revirement rispetto a quello che è stato finora l'uniforme orientamento della Suprema Corte e della stessa prassi degli Istituti.

• DI MAURO PARISI *Avvocato in Belluno e Milano* •

Uno degli assunti più noti e finora certi in materia di appalti e somministrazioni illecite concerne la circostanza per cui, delle obbligazioni contributive e assicurative che discendono dal rapporto di lavoro effettivo, risponde l'utilizzatore della manodopera.

Dunque, nel caso di fornitura illegittima di personale formalmente dipendente da altro datore di lavoro e in ipotesi di elusione della normativa, Inps e Inail dovrebbero pretendere dal committente/utilizzatore quanto dovuto a titolo di contributi e premi.

Una verità talmente consolidata da essere anche oggetto di un'uniforme prassi degli Istituti e dello stesso Ispettorato Nazionale del Lavoro. Proprio quest'ultimo, accogliendo le consolidate ragioni creditizie di Inps e Inail, ha chiarito nel tempo, in modo inequivocabile, che gli obblighi di natura pubblicistica in materia di assicurazioni sociali gravano esclusivamente nei confronti dell'utilizzatore, datore di lavoro sostanziale, *ex art. 2094 c.c.*. In tale senso, per la Circolare Inl n. 10 del 2018,

l'unico rapporto di lavoro rilevante verso l'ente previdenziale [è] quello intercorrente con il datore di lavoro effettivo (Cass. civ. 20/2016 e Cass. civ. 463/2012).

Una posizione fatta propria e chiarita alle me-

desime sedi dell'Inps, tra l'altro, con una direttiva interna del 18.3.2019, per cui, nelle predette fattispecie di fornitura illecita, i **recuperi contributivi vanno operati "nei confronti del solo datore di lavoro effettivo, a favore del quale sono state fornite prestazioni di opera da parte di lavoratori in forza ad un datore meramente apparente"**.

Apparentemente tutto molto chiaro, perciò, anche alla luce di un'univoca giurisprudenza della Suprema Corte.

La materia delle responsabilità contributive conosce però oggi un interessante *revirement* da parte della **Corte d'Appello di Milano**, la quale, con **sentenza n. 102/2023 del 15/02/2023**, chiarisce che gli Istituti di previdenza possono chiamare indifferentemente in causa, per la corresponsione di contributi e premi, tanto l'utilizzatore -datore di lavoro effettivo-, quanto il fornitore -datore di lavoro formale-. Entrambi, infatti, sarebbero, comunque sia, obbligati in solido per i medesimi importi. In particolare,

qualora il datore di lavoro formale venga chiamato ad adempiere agli obblighi contributivi, questi non può liberarsi del proprio debito opponendo la fattispecie della somministrazione irregolare nei confronti degli Enti previdenziali-assistenziali (che non abbia- ➤

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

INPS, INAIL E APPALTI ILLECITI. L'OBBLIGAZIONE DEL DATORE DI LAVORO FORMALE

no agito per far accertare la diversa titolarità del rapporto di lavoro) in quanto, in tali casi, il datore formale rimane comunque solidalmente responsabile con l'utilizzatore sostanziale del pagamento dei contributi tant'è che quest'ultimo può avvalersi dei versamenti effettuati dal somministratore (ex artt. 27 e 29 D.lgs. 10.9.2003, n. 276 nonché art. 38, c. 2, D.lgs. 15.6.2015, n. 81).

Il sistema non ha concesso al datore di lavoro formale che si voglia liberare dell'obbligo contributivo la facoltà di agire nei confronti dei lavoratori e degli enti previdenziali per far accertare in via incidentale la somministrazione irregolare. Tale iniziativa, infatti, non è in grado di sortire alcun effetto estintivo poiché – come già detto – il somministratore irregolare rimane comunque corresponsabile del pagamento dei contributi a prescindere dall'accertamento positivo dell'illiceità dell'appalto.

Una posizione senza dubbio innovativa, quella della Corte d'Appello di Milano, che **pare superare il suddetto noto orientamento, nel tempo sempre confermato dalla Cassazione**, per cui l'unico rapporto di lavoro rilevante rispetto all'Istituto previdenziale è quello intercorrente con il datore di lavoro effettivo. Con la conseguenza che gli obblighi di natura pubblicistica in materia di assicurazioni sociali graverebbero per intero sul datore di lavoro di fatto. Tali obblighi, per la S.C., sorgono solamente in capo all'effettivo datore, a prescindere dall'avvenuta o meno richiesta giudiziale, da parte del lavoratore somministrato, di accertamento di un rapporto di lavoro con l'effettivo utilizzatore. Ciò, in base al principio ermeneutico generale di effettività, per cui la sostanza del rapporto prevale sulla forma. Quale effetto, la disciplina applicabile in tali ipotesi di fornitura illecita di manodopera sarebbe quella prevista per la tipologia del rapporto di lavoro po-

sto in essere materialmente, anziché quella adottata in frode a leggi e contratti.

Tra le molte conferme, in tale senso si esprimeva la **Suprema Corte, con la sentenza del 4.1.2016, n. 20**, che affermava il principio secondo cui

in ipotesi di interposizione nelle prestazioni di lavoro, non è configurabile una concorrente obbligazione del datore di lavoro apparente con riferimento ai contributi dovuti agli enti previdenziali, rimanendo tuttavia salva l'incidenza satisfattiva di pagamenti eventualmente eseguiti da terzi, ai sensi dell'articolo 1180 c.c., comma 1, nonché dallo stesso datore di lavoro fittizio, senza che abbia rilevanza la consapevolezza dell'altruità del debito.

La medesima pronuncia ribadiva in definitiva il principio, ritenuto incontrovertibile, che *"l'unico rapporto di lavoro rilevante verso l'ente previdenziale è quello intercorrente con il datore di lavoro effettivo"*.

Un orientamento considerato pacifico finora, per cui *"in tema di interposizione nelle prestazioni di lavoro, non è configurabile una obbligazione concorrente del datore di lavoro apparente per i contributi dovuti agli enti previdenziali"* (Cass., Sez. Lav., Ordinanza 26.5.2020, n. 9782).

Appare chiaro come l'**adesione all'una o dell'altra delle incompatibili tesi giurisprudenziali espone a permettere all'Inps e all'Inail una maggiore o minore libertà di azione** nel recupero di contributi e premi. Infatti, il principio espresso dalla Corte d'Appello di Milano consente agli Istituti di rivolgersi in maniera indifferente a datori di lavoro sostanziali e formali, mentre l'orientamento prememente fino a oggi concentra la propria attenzione sulle responsabilità dei soli committenti degli appalti illeciti.



IL TIROCINANTE può lavorare?

• DI MARCO TUSCANO *Consulente del Lavoro in Brescia* •

Il tirocinante può lavorare? La risposta è sì, ladove per lavoro non si intenda quanto strettamente riconducibile all'art. 2094 c.c..

L'art. 2094 c.c., come noto, disciplina infatti la figura del lavoratore subordinato, e quindi la subordinazione, foriera di una gamma di doveri, diritti e obbligazioni in capo alle parti, indubbiamente peculiari.

Ai sensi dell'art. 1, comma 720, L. n. 234/2021, "Il tirocinio è un percorso formativo di alternanza tra studio e lavoro finalizzato all'orientamento e alla formazione professionale, anche per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro [...] e lo stesso, *ex* comma 723, "[...] non costituisce rapporto di lavoro e non può essere utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente", a sancire una volta ancora la sostanziale differenza tra lo strumento in analisi, da considerarsi puramente orientativo-formativo, e il reale rapporto di lavoro. E, sebbene quanto detto risulti piuttosto chiaro, preme notare come il dettato normativo menzionato non chiarisca invero la modalità di attuazione pratica del tirocinio, se non sancendo una non meglio spiegata alternanza¹, identificandone invece in modo molto specifico unicamente la sua natura.

L'aspetto pratico, tuttavia, è indubitabilmente fondamentale per la corretta attuazione del periodo, al di là della (altrettanto fondamentale) qualificazione della sua natura giuridica. Se, com'è evidente, nell'attuazione e gestione del tirocinio ci si allontana da gran parte delle tutele (se non tutte) previste dal nostro ordinamento giuridico per il rapporto di lavoro subordinato, diverso aspetto è invece capire se il tirocinante possa lavorare alla stregua di un lavoratore dipendente, se possa quindi "sporcarsi le mani", se possa operativamente manovrare

gli strumenti, o fornire l'apporto concettuale tipico della figura impiegatizia, oppure se la sua debba essere una mera presenza sul luogo del Soggetto Ospitante, potendosi quindi rifiutare di rendere quella che, nei fatti e solo nei fatti, resta una prestazione di lavoro. La domanda potrebbe apparire banale, dalla risposta scontata, a maggior ragione se si tiene conto delle previsioni di cui alla Legge di Bilancio 2022, le quali scandiscono espressamente due momenti differenti all'interno del tirocinio, ossia lo studio e il lavoro, tra loro in alternanza. D'altra parte, il dubbio sollevato non pare una novità, se si pensa che esistono casi in giurisprudenza che, in tutta evidenza, denotano l'insorgenza dello stesso in capo a taluni attori e ricorrenti².

E, al fine di consegnare una risposta alla domanda che dà titolo al presente contributo, è proprio la giurisprudenza che potrà essere presa a riferimento definitivo, la quale consegna degli elementi indispensabili per comprendere cosa debba e possa fare il tirocinante nel luogo della sua esperienza formativa, così come si vedrà in conclusione.

Tuttavia, al fine di giustificare la risposta data in apertura, è possibile ricorrere anche ai documenti di prassi amministrativa, certamente espliciti nel confermare le modalità effettive di attuazione del tirocinio. Scendendo nel merito, fatte salve innanzi a tutto le precipue previsioni del singolo progetto formativo, che potrebbero delineare nello specifico la reale modalità di svolgimento dei percorsi, la prassi amministrativa sembra chiarire, a più riprese, la possibilità di adibire al lavoro il tirocinante. ➤

1. Sulla questione, preme sottolineare il passaggio da quanto sancito dalla risalente L. n. 196/1997 a quanto sancito dalla più recente L. n. 234/2021. In particolare, la L. n. 196/1997, all'art. 18, prevedeva il tirocinio "Al fine di realizzare momenti di alternanza

tra studio e lavoro", mentre la più recente norma, all'art. 1, comma 720, prevede un tirocinio che sia caratterizzato, esso stesso, dall'"alternanza tra studio e lavoro".

2. Cfr. *ex multis* Cass., n. 25508/2022 e Cass., n. 18192/2016.

IL TIROCINANTE PUÒ LAVORARE?

In particolare, esaminando la circolare n. 8/2018 dell'Inl, si ritrovano alcuni evidenti riscontri di tale possibilità, purché non si realizzi un perfetto inserimento nell'attività aziendale (e cioè nel ciclo produttivo). In tema di riqualificazione del rapporto, dapprima la circolare in analisi chiarisce che l'"attività dei tirocinanti – benché finalizzata all'apprendimento *on the Job* – può presentare aspetti coincidenti con i profili dell'eterodirezione che tipicamente connotano i rapporti di lavoro subordinato", successivamente la stessa chiarisce che tale attività debba essere "effettivamente funzionale all'apprendimento e non piuttosto all'esercizio di una mera prestazione lavorativa".

Ciò che risulta chiaro è, in ogni caso, la presenza di un'attività lavorativa, sebbene (richiamandosi a un diverso riferimento di prassi) tale attività non possa essere svolta "come un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato"³, pur avendone delle sembianze in comune in termini di eterodirezione.

In tutta evidenza, l'ago della bilancia sulla legittimità del tirocinio non sarà quindi tanto la resa concreta di un'attività lavorativa di per sé, quanto l'eventuale "pregressa professionalità emergente dagli specifici compiti svolti"⁴ e il "ruolo assunto nell'azienda"⁵ dal tirocinante, tenuto conto anche (ma non esclusivamente) degli indici di subordinazione più volte enucleati dalla giurisprudenza⁶.

In altre parole, colui che effettua un tirocinio, pur lavorando:

- non potrà essere, nella resa di una determinata mansione lavorativa, titolare di doveri in termini di produttività oltreché titolare di parte⁷ di quelle responsabilità ascrivibili all'obbligo di diligenza; aspetti che sono normalmente da ricondurre alle obbligazioni che scaturiscono dall'instaurazione di un rapporto di lavoro dipendente e pertanto tipici appunto del rapporto sinallagmatico di cui all'art. 2094 cod. civ., cosa che il tirocinio assolutamente non è, pur conservando dei tratti di corrispettività⁸;
- non potrà essere un elemento indispensabile dell'ossatura aziendale, posto che, come già chiarito, il tirocinante, *ex lege*, non può essere utilizzato per sostituire lavoratori dipendenti, tenuto conto in aggiunta che le linee guida del 2017 in materia di tirocini extracurricolari, teoricamente in procinto di essere sostituite ai sensi dell'art. 1, comma 721, L. n. 234/2021, chiariscono l'impossibilità di attivazione di un tirocinio da parte del Soggetto Ospitante laddove necessario "per ricoprire ruoli necessari all'organizzazione dello stesso"⁹;
- e non potrà, infine, essere già competente e formato, il che si porrebbe in evidente contrasto con la natura specifica dello strumento che nasce, *expressis verbis*, per orientare e formare.

Solo allora, egli, potrà rendere una prestazione di lavoro pur essendo un tirocinante, altrimenti si sarà in presenza di un rapporto di lavoro subordinato, che, come tale, dovrà essere coerentemente trattato.

3. Nota Inl n. 1451/2022.

4. Cass., n. 18192/2016.

5. *Ibidem*.

6. Cfr. Cass., n. 25508/2022, in cui si richiamano gli indici rilevatori di subordinazione e quelli sussidiari.

7. Alcune sfumature dell'obbligo di diligenza sembrano permanere, si pensi alla correttezza e buona fede che devono essere riposte pur nella effettuazione di un tirocinio. D'altra parte, "la diligenza esigibile dal lavoratore come attitudine a rendere una prestazione positivamente inseribile nell'organizzazione produttiva predisposta dal datore di lavoro" non pare invece in linea con le caratteristiche

intrinseche del tirocinio e del tirocinante, il quale deve restare una semplice appendice rispetto ad una struttura di per sé già autonoma e funzionante. Per la citazione tra virgolette si veda M. Roccella, *Manuale di diritto del lavoro*, Giappichelli Editore, p. 267.

8. Cfr. M. Tiraboschi, che chiarisce come sia presente un diverso corrispettivo anche per il tirocinante che non è raffigurabile nella retribuzione, "il corrispettivo della attività lavorativa svolta dal tirocinante in azienda è cioè rappresentato dalla occasione di formazione e/o di orientamento", in *Diritto delle Relazioni Industriali*, numero I/XI-2001, Giuffrè Editore, p. 64.

9. Cfr. Linee Guida 2017, premesse, punto B).

LA RESPONSABILITÀ CONCORRENTE DEL DATORE DI LAVORO e del RSPP tra TUSL e Decreto Lavoro

• DI NINA CATIZONE *Consulente del Lavoro in Torino* •

Due dati sono incontrovertibili. Il primo è che, in forza dell'art. 17, comma 1, lettera a), D.lgs. n. 81/2008, “il datore di lavoro ha l'obbligo giuridico di analizzare e individuare, secondo la propria esperienza e la migliore evoluzione della scienza tecnica, tutti i fattori di pericolo concretamente presenti all'interno dell'azienda e, all'esito, deve redigere e sottoporre periodicamente ad aggiornamento il documento di valutazione dei rischi, all'interno del quale è tenuto a indicare le misure precauzionali e i dispositivi di protezione adottati” (così, ad es., Cass. 25 giugno 2021 n. 24822). Secondo dato: l'art. 29, comma 1, D.lgs. n. 81/2008, nel tentativo di agevolare il datore di lavoro, prevede che egli effettui la valutazione dei rischi ed elabori il relativo documento in collaborazione con l'RSPP, oltre che con il medico competente (da nominare, quest'ultimo, stando all'art. 14, comma 1, lettera a, D.l. 4 maggio 2023, n. 48 in corso di conversione al Senato, anche “qualora richiesto dalla valutazione dei rischi”).

Resta il fatto che oggi come oggi, nelle aziende, nelle società per azioni così come nelle imprese pubbliche, il datore di lavoro si individua a prescindere dal possesso di competenze tecniche. Ed è facile prevedere che non basterà nemmeno la formazione del datore di lavoro pur prevista dall'art. 37, comma 7, D.lgs. n. 81/2008, modificato dalla Legge n. 215/2001, sulla base di un Accordo Stato-Regioni peral-

tro non ancora adottato malgrado la scadenza del termine del 30 giugno 2022. Né basterà quel comma 4-bis inserito dal D.l. Lavoro nell'art. 73, D.lgs. n. 81/2008 che pur si preoccupa di imporre al “datore di lavoro che fa uso delle attrezzature che richiedono conoscenze particolari di cui all'articolo 71, comma 7” di provvedere “alla propria formazione e al proprio addestramento specifico al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro”.

Si spiega allora come mai alcune pronunce della Corte di Cassazione siano venute in soccorso del datore di lavoro, erigendo un argine difensivo. Pronunce per di più particolarmente autorevoli. Per prima, la celebre sentenza Lovison del 21 dicembre 2012, n. 49821 rappresentò il “caso del SPP che manchi di informare il datore di lavoro di un rischio la cui conoscenza derivi da competenze specialistiche”, e sostenne che, “in situazioni del genere, pare ragionevole pensare di attribuire, in presenza di tutti i presupposti di legge ed in particolare di una condotta colposa, la responsabilità dell'evento ai componenti del SPP”, sotto pena altrimenti “di far gravare sul datore di lavoro una responsabilità che esula dalla sfera della sua competenza tecnico-scientifica”. Per mano del medesimo estensore, nel caso ThyssenKrupp, la Corte Suprema, addirittura a Sezioni Unite, nella sentenza del 18 settembre 2014, n. 38343 mise in luce la re- ➤

LA RESPONSABILITÀ CONCORRENTE DEL DATORE DI LAVORO E DEL RSPP TRA TUSL E DECRETO LAVORO

sponsabilità del RSPP “che manchi di informare il datore di lavoro di un rischio la cui conoscenza derivi da competenze specialistiche”, e sottolineò che “una diversa soluzione rischierebbe di far gravare sul datore di lavoro una responsabilità che esula dalla sfera della sua competenza tecnico-scientifica”.

Tutto bene allora per il datore di lavoro? Non proprio. Perché questa apertura verso il datore di lavoro non trova riscontro in una linea giurisprudenziale eloquentemente abbracciata pochi giorni or sono da **Cass. pen. 18 maggio 2023, n. 21153**. La Sez. IV fa riferimento “agli infortuni che siano da ricollegare alla mancata valutazione del rischio ovvero alla mancata adozione delle misure previste nel relativo documento”. Rileva che “la responsabilità deve essere configurata in capo al datore di lavoro”, e che il RSPP “può essere ritenuto responsabile, **in concorso** con il datore di lavoro, del verificarsi di un infortunio, ogni qual volta questo sia oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l’obbligo di conoscere e segnalare, dovendosi presumere che alla segnalazione faccia seguito l’adozione, da parte del datore di lavoro, delle iniziative idonee a neutralizzare tale situazione”. Con riguardo al caso di specie, prende atto che “l’infortunio è stato ricondotto causalmente ad una carente valutazione del rischio collegato alle mansioni svolte dal lavoratore dipendente”, e afferma che “la valutazione del rischio è funzione tipica del datore di lavoro, non delegabile neppure attra-

verso il conferimento di una delega di funzioni ad altro soggetto e le eventuali carenze nell’attività di collaborazione alla redazione del DVR da parte del RSPP possono, al più, comportare una responsabilità concorrente, ma non esclusiva, di quest’ultimo”.

Ed altrettanto eloquente è **Cass. pen. 5 giugno 2023, n. 23986** che, nel confermare la condanna dell’amministratrice delegata e dell’RSPP di un’azienda alimentare per l’infortunio occorso a un lavoratore addetto a un macchinario privo di adeguata protezione, sottolinea che l’RSPP, “pur svolgendo all’interno della struttura aziendale un ruolo non gestionale ma di consulenza, ha l’obbligo giuridico di adempiere diligentemente l’incarico affidatogli e di collaborare con il datore di lavoro, individuando i rischi connessi all’attività lavorativa e fornendo le opportune indicazioni tecniche per risolverli”. Ma subito aggiunge che “il datore di lavoro, avvalendosi della consulenza del RSPP, ha l’obbligo giuridico di analizzare e individuare, secondo la propria esperienza e la migliore evoluzione della scienza tecnica, tutti i fattori di pericolo concretamente presenti all’interno dell’azienda e, all’esito, deve redigere e sottoporre periodicamente ad aggiornamento il DVR all’interno del quale è tenuto a indicare le misure precauzionali e i dispositivi di protezione adottati per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori”. Ed è tutto dire che viene ritenuta la responsabilità dell’amministratrice delegata, pur se “il ruolo datoriale ricoperto era cessato qualche giorno prima dell’infortunio”.

730/2023: CONTROLLI E OBBLIGO DI CONSERVAZIONE DOCUMENTALE. Semplificazioni anche per CAF e professionisti

• DI VALENTINA DELLA TORRE *Consulente del Lavoro in Monte Cremasco (Cr)* •

Sono passati ormai quasi 10 anni, era infatti il lontano 2014, da quando il Governo con il D.lgs. 21 novembre 2014, n. 175, introduceva il “730 precompilato”: novità assoluta nel campo fiscale del nostro Paese che dal 2015 permette al contribuente di compilare e spedire in autonomia, quindi senza intermediari ma unicamente mediante il ricorso ai servizi telematici dell’Agenzia delle Entrate, la propria dichiarazione dei redditi.

Il ricorso al 730 precompilato, che negli anni si è sempre più arricchito di dati e informazioni comunicati da terzi (sostituti di imposta, medici, farmacie, scuole, banche ecc), è stato fin da subito incentivato dal riconoscimento di alcuni vantaggi per i contribuenti, di cui quello legato ai controlli documentali è certamente il più allettante:

Chi accetta online il 730 precompilato senza apportare modifiche non dovrà più esibire le ricevute che attestano oneri detraibili e deducibili e non sarà sottoposto a controlli documentali.

Il pensiero va subito alle montagne di carta stipate nei vari armadi di casa...via tutto!!

Finalmente oggi questo vantaggio viene esteso anche nel caso di presentazione del dichiarativo per il tramite di CAF o professionisti.

Ricordiamo innanzitutto che professionisti e CAF sono tenuti, ai sensi dell’art.16, co. 1, del Decreto n. 164/99, modificato dall’art. 1, co. 617, lett. d) della Legge n. 147/2013, c.d. Legge di stabilità, alla conservazione cartacea o digitale di copia delle dichiarazioni elaborate, dei relativi prospetti di liquidazione e della documentazione a base del visto di conformità fino al 31 dicembre del quarto anno succes-

sivo a quello di presentazione. Il tutto si è tradotto in anni di fotocopie e carta, carta e ancora carta da archiviare negli uffici ormai saturi o ad ore passate di fronte allo *scanner* per archiviare il tutto digitalmente! Perché da quando c’è il 730 precompilato, ai fini della verifica del visto di conformità, l’Agenzia delle Entrate trasmette le richieste di documenti e di chiarimenti al CAF o professionista che ha rilasciato il visto di conformità, non più al contribuente!!

Ma torniamo al presente, finalmente un pò di equità!

L’art. 5 del D.lgs. n. 175 del 2014, così come modificato dall’art. 6 del D.lgs. n. 73 del 2022 (c.d. Decreto Semplificazioni) ha introdotto importanti novità in merito ai controlli e alla documentazione da conservare. Al riguardo si è inoltre espressa l’Agenzia delle Entrate con apposita nota pubblicata in data 9 maggio 2023 alla Consulta Nazionale dei CAF distinguendo le operazioni da effettuarsi per il controllo e la conservazione della documentazione in caso di dichiarazione precompilata presentata CON O SENZA MODIFICHE.

La discriminante appare fin da subito la presentazione con o senza modifiche, dove per “**senza modifiche**” si intende la dichiarazione trasmessa senza effettuare alcuna variazione nei dati indicati nel precompilato. Sono unicamente ammesse modifiche che non incidono sulla determinazione del reddito o dell’imposta, come ad esempio la variazione dei dati della residenza anagrafica senza modifica del Comune del domicilio fiscale, la variazione dei dati del sostituto d’imposta, la variazione del codice fiscale del coniuge non fiscalmente a carico. In assenza di modifiche, ➤

730/2023: CONTROLLI E OBBLIGO DI CONSERVAZIONE DOCUMENTALE.**SEMPLIFICAZIONI ANCHE PER CAF E PROFESSIONISTI**

non solo il contribuente ma da oggi anche il CAF e professionista non saranno più destinatari dei controlli formali per la verifica degli oneri indicati e forniti all'Agenzia delle Entrate da soggetti terzi.

Il tutto si traduce nel fatto che il contribuente che si rivolge al CAF/professionista per la presentazione del modello 730 senza modifiche al precompilato non dovrà più necessariamente esibire la documentazione relativa agli oneri forniti da soggetti terzi e indicati nella precompilata. Potrà quindi presentare solo una dichiarazione con la quale attesti di avvalersi della facoltà di presentare la dichiarazione precompilata senza modifiche. Rimarrà unicamente necessario esibire la documentazione attestante la sussistenza delle condizioni soggettive che danno diritto alle detrazioni e deduzioni come l'atto di compravendita, l'atto di mutuo, ecc., e la documentazione diversa da quella relativa agli oneri comunicati dai soggetti terzi, come ad esempio gli oneri di ristrutturazione e risparmio energetico.

Ma cosa succede se il contribuente si avvale dell'intermediario per la presentazione del modello 730 apportando modifiche che incidono sulla determinazione del reddito e dell'imposta? Ovviamente in questo caso potranno scattare i controlli formali da parte dell'Agenzia delle Entrate su tutti gli oneri indicati e forniti all'Agenzia delle Entrate da soggetti terzi, con conseguenza diretta che fotocopie e scansioni, carta e archivi digitali faranno ancora parte della nostra vita professionale.

Tuttavia il Decreto Semplificazioni ci viene nuovamente incontro:

Nel caso di presentazione della dichiarazione precompilata, con modifiche, mediante CAF o professionista, il controllo formale non è effettuato sui dati delle spese sanitarie che non risultano modificati rispetto alla dichiarazione precompilata e non è richiesta la conservazione della documentazione.

Rimane comunque in capo a CAF e professionisti, che ricordiamo appongono al dichiarativo il visto di conformità, il compito di verificare, prendendo visione della documentazione

esibita dal contribuente, la corrispondenza delle spese sanitarie con gli importi aggregati in base alle tipologie di spesa utilizzati per la predisposizione della dichiarazione precompilata. Non è quindi ammessa una accettazione "alla cieca". Se c'è modifica sarà quindi obbligo conservare la documentazione prevista dal visto di conformità, compresa quella relativa agli oneri comunicati dai soggetti terzi, anche se non modificati, ad eccezione delle sole spese sanitarie per le quali, in caso di corrispondenza tra la documentazione esibita dal contribuente e i dati presenti in precompilata non sarà necessario provvedere alla loro conservazione. Qualora le spese sanitarie dovessero risultare difformi sarà invece necessario conservare i documenti di spesa non risultanti nella precompilata o il cui importo risulta modificato. Unitamente sarà necessario conservare il prospetto dettagliato delle spese sanitarie disponibile nel Sistema Tessera Sanitaria insieme ad una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà con cui attesta che tale prospetto corrisponde a quello scaricato dal STS. In assenza del prospetto di dettaglio, armiamoci di pazienza e portiamoci allo scanner/fotocopiatrice: dovremo acquisire e conservare i singoli documenti di spesa (scontrini, fatture, ecc.). In conclusione però, perché c'è un però, è necessario fare una riflessione sulla portata effettiva di questa semplificazione. Il Mod. 730 precompilato non può considerarsi ad oggi affidabile al 100% considerata la presenza di numerosi errori e lacune. Come dichiara la stessa Agenzia delle Entrate su oltre 23 milioni di 730 preparati dall'Agenzia delle Entrate nel 2022, solo il 23,6% è stato presentato senza modifiche. Per statistica personale posso affermare che nella campagna dichiarativa 2023 sono ad oggi pochissime le dichiarazioni presentate accettandone l'intero contenuto e per le quali mi sono sentita "libera" di non archiviare la documentazione. Non sono molte di più quelle per le quali è stata riscontrata la coerenza, almeno, delle spese sanitarie che spesso sono risultate inferiori nel precompilato rispetto alla documentazione esibita dal contribuente.



■ M. NOVELLA E A. DONINI RAGIONANO SUL METAVERSO COME LUOGO DI LAVORO

IL METAVERSO COME LUOGO DI LAVORO. Il futuro è già qui?*

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

Gli Autori si confrontano con l'esigenza di formulare un pensiero giuridico sul fenomeno del metaverso come luogo di lavoro.

“Di fronte alle potenzialità applicative di una tecnologia, il diritto può assumere un atteggiamento di promozione, di assecondamento, di indifferenza, di tolleranza, di limitazione, di contrasto”.

Si prende come punto di partenza l'affermazione per cui il *web* «non si limita ad accumulare conoscenza, ma definisce uno spazio in cui hanno luogo atti sociali come promesse, impegni, ordini»; in modo ancora più significativo per gli ambiti giuslavoristici, il *web* «è reale prima che virtuale, ossia non è una semplice estensione immateriale della realtà sociale, ma si definisce come lo spazio elettivo per la costruzione della realtà sociale».

Se il diritto del lavoro si pone l'obiettivo di intercettare e disciplinare, la realtà sociale, altrettanto non può il metaverso.

Gli Autori hanno deciso di concentrarsi principalmente sulla possibilità di considerare il metaverso, dal punto di vista giuridico, un “luogo di lavoro”. In tale contesto cercano di comprendere se le discipline attuali, possano conservare significato e spazio applicativo nella prospettiva del lavoro svolto nel (o tramite il) metaverso.

“Il metaverso è una speciale evoluzione di Internet consistente in uno spazio parallelo virtuale in cui gli utenti compaiono attraverso le proprie rappresentazioni grafiche (gli avatar)”.

Chi accede al metaverso si trova in una dimensione simulata; inoltre, quella dimensione

continua ad esistere, anche in assenza del proprio *avatar*. In virtù di ciò si può trovare una possibile corrispondenza tra metaverso e luogo di lavoro, inteso come ambito definibile in senso spaziale in cui si svolge la prestazione.

Ma si può propriamente affermare che nel metaverso si svolgano attività lavorative?

L'analisi porta a concludere che non ha alcun significato immaginare un diritto del lavoro dell'*avatar* poiché l'*avatar* non ha esigenze di protezione dell'integrità fisica, di sostentamento sul piano economico di tutela dell'identità personale o dell'immagine, e poiché è la persona a cui l'*avatar* si riferisce ad essere titolare di diritti della personalità.

Potrebbe tuttavia emergere un'esigenza di protezione dell'identità o dell'immagine della persona fisica quando, in relazione al contratto di lavoro subordinato, le fosse imposto, per ragioni di interesse aziendale, di essere rappresentato da un *avatar* con sembianze tali da ledere l'immagine, il prestigio, l'onore nella vita quotidiana fuori o dentro il metaverso.

Posto quindi che l'*avatar* non è soggetto che lavora, è indubbio che vi sia lavoro umano, giuridicamente rilevante, a determinare il funzionamento del metaverso (manager, tecnici informatici, programmatori, *web designer*).

È dunque il lavoro umano reso nella realtà fisica che concorre a formare, popolare e far funzionare il metaverso.

IL METAVERSO COME LUOGO DI LAVORO

Sulla base di queste considerazioni, l'agire degli *avatar* nel metaverso altro non è che il ri- ➤

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *LabourLawIssues*, vol.8, n.2/2022 dal titolo *Il metaverso come luogo di lavoro. Configurazione e questioni regolative*.



IL METAVERSO COME LUOGO DI LAVORO. IL FUTURO È GIÀ QUI?

flesso delle prestazioni dei lavoratori che operano nel mondo fisico. La connessione tra ambiente fisico e ambiente virtuale pone il dubbio se il metaverso possa considerarsi, un luogo di lavoro a livello giuslavoristico.

Si possono individuare tre differenti configurazioni ipotetiche del metaverso:

- a) il metaverso come mero strumento di lavoro; l'ambiente denominato "metaverso", è una infrastruttura costruita dall'ICT a cui si accede attraverso *software* ed eventualmente *hardware* che consentono l'interazione tra due o più utenti, superando le barriere dello spazio fisico.
- b) il metaverso come luogo di lavoro in cui vi è commistione tra realtà fisica e dimensione virtuale; una realtà composta da elementi fisici ed elementi non-fisici.
- c) il metaverso come luogo di lavoro virtuale, completamente simulato, che si aggiunge al luogo di lavoro fisico: un'espansione del-

lo spazio fisico dell'azienda o dell'ufficio,

È dunque necessario fare attenzione, poiché quella che è presentata come una conseguenza ineluttabile dello sviluppo delle tecnologie digitali, e cioè la diffusione del lavoro nel metaverso, potrebbe trovare ostacoli di non poco conto nella legislazione ad oggi vigente. Diversi sono gli aspetti che andrebbero tenuti in considerazione:

- Obblighi di sicurezza e misure di accomodamento ragionevole
- Disciplina della modifica del luogo di lavoro
- Il controllo nel metaverso e tramite il metaverso
- Luogo di lavoro virtuale e attività sindacale.

Su questi aspetti, a livello giuridico, il lavoro da fare sarà sicuramente notevole e comporterà profonde analisi e disquisizioni da parte di tutti gli attori coinvolti.



■ **ZAMBELLI & PARTNERS, ANGELO ZAMBELLI, ALBERTO BUSON BENS**
SI CONFRONTANO SUL TEMA DEI CONTROLLI A DISTANZA

VIDEOSORVEGLIANZA SUL LAVORO: gli ultimi orientamenti*

• DI ANTONELLA ROSATI *Ricercatrice del Centro Studi Unitario
Ordine dei Consulenti del Lavoro Provincia di Milano - Ancl Up Milano* •

L'Ispezzione Nazionale del Lavoro, con la nota n. 2572 del 14 aprile 2023, ha fornito una serie di indicazioni in merito ai provvedimenti con cui sono autorizzate, ai sensi dell'art. 4, Legge n. 300/1970, le installazioni di strumenti da cui derivi anche la possibilità di controlli a distanza dei lavoratori.

L'espresso riferimento alle disposizioni del Garante per la protezione dei dati personali è frutto della convergenza tra norme giuslavoristiche e norme *data protection*.

CODETERMINAZIONE TRA DATORE DI LAVORO E RAPPRESENTANZE SINDACALI -INSUFFICIENZA DEL SOLO CONSENSO DEI LAVORATORI

In primis, l'accordo con le organizzazioni sindacali è la via prediletta dal legislatore per autorizzare il datore di lavoro (e titolare di trattamento) a installare gli impianti/strumenti da cui derivi anche la possibilità di controlli a distanza delle attività dei lavoratori.

In secondo luogo, è l'affermazione che il consenso non supplisce alla mancanza di accordo con la componente sindacale, in quanto *"il bene giuridico tutelato dalla disposizione (...) ha natura collettiva e non individuale"*.

Nella richiamata giurisprudenza penale si afferma che è per la *"maggiore forza economico-sociale dell'imprenditore, rispetto a quella del lavoratore"*, che la procedura co-determinativa è da reputare inderogabile, potendo essere sostituita dall'autorizzazione amministrativa nel

solo caso di mancato accordo tra datore di lavoro e rappresentanze sindacali, mentre il consenso dei singoli lavoratori, *"in qualsiasi forma prestato (...), non vale a scriminare la condotta del datore di lavoro che abbia installato i predetti impianti in violazione delle prescrizioni dettate dalla fattispecie incriminatrice"*.¹

AZIENDE MULTI-LOCALIZZATE E INTEGRAZIONI ALLE AUTORIZZAZIONI GIÀ RILASCIATE

Quando le varie unità produttive sono ubicate nell'ambito di competenza di un medesimo Itl (Ispezzione territoriale del lavoro), è possibile per il datore di lavoro presentare (in caso di mancato accordo o in assenza delle rappresentanze sindacali) una sola istanza di autorizzazione *"in presenza di medesime ragioni legittimanti e avuto riguardo allo stesso sistema"*.

Attenzione dunque: è necessario che sia accertata una corrispondenza fattuale tra le fattispecie concernenti le unità produttive.

In caso contrario, il criterio generale preponderante rimane quello di presentazione di una istanza per ciascun impianto o strumento rilevante ai sensi dell'art. 4.

Quando le unità produttive sono dislocate in diverse province, il datore può stipulare gli accordi con le controparti sindacali di ciascuna unità produttiva ma può anche scegliere di stipulare un accordo generale con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *Modulo24 Contenzioso Lavoro*, 28 aprile 2023, n. 4/ p. 7-14 dal titolo *Controllo a distanza dei lavoratori sotto la lente dell'Ispezzione*.
1. Cass. Penale, sez. 3, 17 gennaio 2020, n. 1733.

VIDEOSORVEGLIANZA SUL LAVORO: GLI ULTIMI ORIENTAMENTI

Mentre ove necessari l'autorizzazione amministrativa, in alternativa alla presentazione delle istanze ai vari Irl territorialmente competenti, potrà essere richiesta all'Inl, sede centrale.

L'Inl parla di "istanza di integrazione" per una unità produttiva ulteriore rispetto a quella per cui sia stato già ottenuto provvedimento autorizzativo.

Istanza integrativa è un termine che potrebbe fuorviare, se dovesse essere inteso come un adempimento ridotto.

L'agevolazione è *de facto*: se la ragione legittimante e l'impianto da installare sono identici a quelli della prima unità produttiva, l'avvio del procedimento sarà attenuato dalla opportunità di predisporre un'istanza in cui cambiano pochissimi elementi/informazioni.

E, dal punto di vista dell'esito, l'Irl valuterà una fattispecie del tutto analoga a quella già autorizzata.

NUOVE AZIENDE E ASSUNZIONI

SUCCESSIVE ALL'INSTALLAZIONE

L'impresa neocostituita che intenda assumere dei lavoratori dovrà avere ottenuto l'autorizzazione amministrativa prima dell'installazione dell'impianto e indicherà nell'istanza il numero dei lavoratori che ha programmato di assumere e risulteranno alle sue dipendenze all'avvio della attività.

Segue il caso dell'impresa senza dipendenti che si sia dotata di un impianto legittimamente installato e funzionante.

Cosa fare dovendo procedere alla assunzione di personale?

Per l'Inl l'impresa presenterà l'istanza di autorizzazione in un momento successivo *"ma dovrà produrre contestualmente attestazione che lo stesso impianto sarà disattivato non appena il personale sarà adibito al lavoro e che sarà messo nuovamente in funzione soltanto dopo l'eventuale provvedimento autorizzativo dell'Ispettorato del Lavoro"*.

L'indicazione appare in contrasto con il divieto legale (che è riferito alla installazione dell'im-

pianto, a prescindere dalla sua messa in funzione) nella misura in cui è richiesta la sua disattivazione in attesa del provvedimento positivo. È auspicabile che l'Inl corregga prontamente l'indicazione: se non cambia il precetto legale, l'autorità amministrativa non può che attuarlo.

SISTEMI DI GEOLOCALIZZAZIONE

Con particolare riguardo ai sistemi di geolocalizzazione, l'Inl sottolinea la necessità di temperare le finalità di sicurezza del lavoro, della tutela del patrimonio aziendale e della più efficiente organizzazione dell'attività produttiva, con la tutela dei diritti e delle libertà dei lavoratori, anche alla luce della normativa in materia di trattamento dei dati personali.

Infatti, i suddetti sistemi consentono la raccolta e l'elaborazione di dati di varia natura in modo da permettere una verifica continua e puntuale, anche a posteriori, della localizzazione dei mezzi (o comunque dei dispositivi) e del loro tracciamento e quindi, direttamente o indirettamente, anche del lavoratore che li utilizza.

Tali sistemi per fornire idonee garanzie nel trattamento devono:

- consentire la visualizzazione della posizione geografica da parte di soggetti autorizzati solo se strettamente necessario rispetto alle legittime finalità perseguite;
- consentire la disattivazione del dispositivo durante le pause e al di fuori dell'orario di lavoro così da escludere il monitoraggio continuo del lavoratore;
- trattare i dati mediante pseudonimizzazione, escludendo dati direttamente identificativi agli interessati (es. il codice dispositivo o del veicolo assegnato);
- prevedere la memorizzazione dei dati solo se necessario e con tempi di conservazione proporzionati rispetto alle finalità perseguite.

Il personale ispettivo dovrà quindi valutare l'opportunità di prevedere nel corpo dei provvedimenti autorizzativi il rispetto delle disposizioni normative sulla *privacy*².

2. In particolare, gli art. 5; 6; 13; 14 e 35 del Reg. UE 2016/679.

VIDEOSORVEGLIANZA SUL LAVORO: GLI ULTIMI ORIENTAMENTI

CASI DI OBBLIGATORietà DEGLI IMPIANTI DI VIDEOSORVEGLIANZA

In presenza di disposizioni normative che impongono l'adozione di impianti di videosorveglianza (a tutela dei minori e degli anziani, nelle sale scommesse) le garanzie dell'art. 4 restano incompressibili. Unitamente alla disciplina in materia di trattamento dei dati personali, quelle garanzie non possono "subire limitazioni nei casi di sistemi di videosorveglianza imposti da normative di settore".

LAVORATORI ETERO ORGANIZZATI CHE ESEGUONO PRESTAZIONI LAVORATIVE TRAMITE PIATTAFORME DIGITALI

La procedura imposta dall'art. 4 vale anche "per le tipologie di lavoro in relazione alle quali sono normativamente estese, nei confronti del lavoratore, le medesime tutele del lavoro subordinato in ragione delle caratteristiche del rapporto (l'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 prevede l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato alle collaborazioni (...) che si concretano in prestazioni prevalentemente personali, continuative ed eseguite secondo modalità etero organizzate, anche qualora organizzate mediante piattaforme anche digitali".

Inoltre, in base al comma 1 dell'art. 47-*quinquies*, D.lgs. n. 81/2015, alle prestazioni lavorative sviluppate tramite piattaforme digitali si applicano la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore previste per i lavoratori subordinati, per cui l'operatività dell'art. 4 è da estendere anche a tali categorie di lavoratori autonomi.

TUTELE EX ART. 4 NON ESTESE AI VOLONTARI

Al di fuori delle tipologie di lavoro sopra indicate resta fermo il divieto di interpretazione analogica della disciplina penale ricollegata alla previsione dell'art. 4, con riferimento a tutte le realtà associative che si avvalgano di volontari di cui al D.lgs. n. 117/2017 (Codice del Terzo settore).

Per l'art. 17, comma 5, "la qualità di volontario è incompatibile con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo e con ogni altro rapporto di lavoro retribuito con l'ente di cui il volontario è socio o associato o tramite il quale svolge la propria attività volontaria". Non sono pertanto applicabili ai volontari le tutele accordate dall'art. 4, mentre restano applicabili le disposizioni in materia di *privacy* e protezione dei dati personali.

Legge o **BRAINSTORMING?**

Anche se mi secca usare parole straniere, voi tutti sapete cos'è il *brainstorming*: la tempesta cerebrale non è una malattia rara, anzi... altro non è che una riunione in cui si condividono a ruota libera idee, suggerimenti, proposte. La regola fondamentale del *brainstorming* è proprio l'assoluta libertà, direi quasi la licenza, di sparare (anche, eventualmente) stupidaggini; si buttano lì cose, anche le più assurde (apparentemente, poi a volte si scopre che non lo sono) e tutti assieme si cerca di dargli una dimensione, un volto, un costrutto. Proprio per questo, in partenza non si butta via nulla, non si trascura nessuna intuizione, eventualmente verranno via via scartate le ipotesi fuori pista, quelle che non reggono alle obiezioni, quelle che vengono superate da idee migliori. Infatti, poi alla fine si decide.

Nessuno, di solito, si sente umiliato o sacrificato, tutti hanno concorso al bene anche con suggerimenti sbagliati, che però hanno aiutato a correggere il tiro. In questa operazione, frequente in azienda, specie in quelle dove è più alta la necessità creativa, non c'è nulla di male. Ora - benchè penso ne converremo tutti al punto da far sembrare banale l'osservazione - fra l'operazione poc'anzi descritta e una legge dello Stato corre una forte differenza: quest'ultima è immediatamente precettiva ed indirizza l'agire delle persone nei campi di cui si occupa; per questo deve fornire certezza, equilibrio, sicurezze. Probabilmente nasce anch'essa da qualche *brainstorming*, ma poi si cristallizza in qualcosa di compiuto.

Certo, sappiamo bene che l'*iter* parlamentare di una legge o di un decreto riserva sorprese. Qualche pentimento dell'ultima o penultima ora, qualche manina interessata, qualche azione di *lobby*, insomma talvolta a livello normativo quello che era partito come un abito da

sera di Prada finisce per trasformarsi in un costume di Arlecchino. E di questo l'estensore della norma ha colpe relative.

Tuttavia da parecchio tempo assistiamo ad uno strano fenomeno: viene varata una norma, la gente comincia a leggerla, comincia ad annotarsi le cose che stridono, fa più volte la punta alla matita perché le cose che stridono sono parecchie; finite le annotazioni, i più esperti, oppure i pubblicitari (non sempre le cose coincidono) cominciano a scrivere e a commentare (sulle riviste, sui *social*, nei convegni); sui *social* lo fanno anche i professionisti qualunque, dove "qualunque" spesso non vuol dire che ne sanno di meno ma solo che non scrivono libri. Gli stili sono diversi, c'è chi si genuflette davanti alla norma o chi la critica acriticamente (di solito per questioni di parte, ormai i commenti sulla *res publica* sono a livello di bar sport nell'occasione di un *derby* calcistico), chi prende le distanze con moderazione e classe, chi usa il sarcasmo ed anche chi è palesemente imbufalito e non si fa una ragione del come possano scriversi certe cose.

In passato, anche recente, abbiamo assistito a diverse leggi marziane - e questa Rubrica ne ha dato conto, tanto da coniare il termine di "prestilegislatore" a significare l'improvvisazione fantastica (nel senso di vaneggiante e campata per aria) di regolazioni, a voler essere gentili, senza capo né coda.

Ma anche quando il legislatore sa di ciò che scrive, per qualche strano motivo pochi giorni dopo la pubblicazione di un Decreto legge cominciano a girare le voci più disparate, poi rilevatesi spesso vere, su possibili emendamenti (quasi avessero emanato non delle statuizioni compiute ma dei brogliacci "da *brainstorming*", appunto).

Sgombrato il campo da interventi smaccata- ➤

mente politici, sulle modifiche puramente tecniche (del tipo ma hai pensato a questo o a quello, perché hai scritto queste cose in questo modo, cosa vogliono dire, la norma è comprensibile o ambigua, l'applicazione pratica è semplice o mostruosa? E domande simili), su tutto ciò viene da chiedersi: ma non ci si poteva pensare *prima*?

E su tante cose che vengono modificate, è abbastanza evidente che la modifica è perché qualcosa è stato pensato un po' ...superficialmente.

E' una questione di metodo.

Proviamo a trasporlo a livello imprenditoriale: pensate ad un'azienda che produce casseforti, dove un giorno il *board* si riunisce e poi il *boss* annuncia che verrà avviata la costruzione di ... lampadari. E subito l'intelligente popolazione aziendale comincia a fare legittime domande: abbiamo il *know-how* sufficiente? Facciamo articoli semplici o di *design*? Gli agenti sono stati informati? Il magazzino dove lo facciamo? Abbiamo la capacità finanziaria per comprare i macchinari necessari? Il "*break even*" quando pensiamo di raggiungerlo? E così via ... Se di fronte a tutte queste domande l'annunciatore annaspasse, cominciasse ad improvvisare, a rettificare, a cambiare strada... e ad un certo punto l'azienda decidesse di fare non più lampadari ma... carrozzine per bambini (sicuramente dal contenuto ben più prezioso delle casseforti e da cui escono sorrisi che illuminano ben più dei lampadari), che idea si farebbe la gente che lavora lì?

Ora se penso al D.l. n. 48 - ma non in quanto tale, solo come ultimo arrivato e al quale sarebbe ingiusto buttare addosso le colpe di altre leggi che in qualche modo sta cercando di migliorare - la tentazione di pensare che poteva essere ideato subito meglio mi viene. Sgombro subito l'obiezione che mi è stata ricordata qualche tempo fa da un amico: il meglio è nemico del bene, se pensi che, in fondo, tutto può essere migliorabile e perfettibile, ti blocchi in attesa del meglio e non farai mai nulla (e quindi, nemmeno nulla di buono).

Sono assolutamente d'accordo, ma un mini-

mo di senso critico va adoperato lo stesso.

Anche perché oramai capita di non capire più nulla, chi parla dell'annunciato, chi parla del testo, chi parla del forse-emendamento, chi parla di quel che ha compreso, con tanta fatica e con una discreta crisi di rigetto; anche perché dietro c'è una nazione che non sa cosa fare, che soffre i tentennamenti, che deve scegliere oggi per oggi ma in assenza di certezze si affida al caso, al destino, alla provvidenza; *welfare* sì, no, forse; *smart working* prorogato per figli che oramai sono diventati genitori a loro volta, tempo determinato ma non troppo, però ancora un po' (sono tre etti e venti, lascio?); le imprese sono come gente che ha acquistato pinne e boccaglio e si trova sul Cervino, oppure *pile* da alta montagna e poi viene mandata in vacanza a Taormina.

In ogni caso, mi piacerebbe che in quanto al metodo, si affermassero alcuni principi:

- *evitare gli annunci* (le anticipazioni, le *slides*, i comunicati stampa): una norma è tale quando viene pubblicata sulla Gazzetta (Ufficiale, non dello Sport), prima le ipotesi nemmeno dovrebbero circolare, oppure dovrebbero farlo in modo discreto e segreto, per quello che diremo dopo; tra l'altro si eviterebbero fiumi di articoli-ipotesi dei sempre-bene-informati (che su questa informazione trasversale spesso costruiscono parte della loro fortuna), ma soprattutto si eviterebbero richieste agli studi che cominciano con le frasi tipo: "ho sentito al telegiornale che ...", "ho letto delle *slide* secondo cui ...", all'azienda di mio cugino è arrivata una circolare che ..." (circolare scritta dal professionista parente povero del sempre-bene-informato, per il quale l'importante è arrivare prima, non si sa bene a dire cosa, ma prima);

- *rinunciare ai sensazionalismi*: una legge è buona se funziona e fa funzionare le cose, non se eccita gli animi (in un senso o nell'altro), ad esempio non c'è bisogno di un data precisa o di un evento di risonanza nazionale per la sua pubblicazione (anche perché, talvolta, il sensazionalismo è alla base della redazione della norma, e così non si va troppo lontano);

- *evitare, quando possibile, di nominarla riferita all'estensore*, o il presunto tale: Biagi fu ucciso (d'accordo, la legge prese il suo nome dopo, ma ancora oggi viene ricordato - a torto e con ignominia - da qualche sempliciotto disinformato come il padre del precariato), Fornero venne additata a lungo come l'affamatrice di generazioni di esodati, solo Renzi se la cavò ancora discretamente per via del *bonus* (ma su altro pagò pegno anche lui);

- *evitare, contemporaneamente, nomi ridicolmente altisonanti*: il decreto trasparenza (tutto fuorchè trasparente), il non dignitoso decreto dignità, il decreto rinascita (meno male che non l'han chiamato decreto ricrescita, molte signore attempate si sarebbero allarmate) e via discorrendo;

- *usare il benedetto principio di fallibilità*: fare gli "avvocati del diavolo" sulla propria idea, praticamente guardare ad una norma, come si fa con una teoria, chiedendosi quali siano i lati deboli, i punti di caduta, anche pratici, quindi individuarli ed emendarli prima; chiedersi anche come si muoverà la folta categoria degli escapologi (anche se ora usano un nome leggermente più professionale), quelli che fatta una legge trovano un inganno, anzi due o tre);

- *perseguire la gratuità*: non considerare chi ci guadagna e chi perde, ma a cosa serve, se è utile, se migliora le cose, se aiuta, se semplifica;

- *perseguire la chiarezza*: significa non aver bisogno, dopo, di inutili (e inefficaci) circolari

interpretative, oppure dibattiti dottrinali e diatribe giurisprudenziali, per carpire un significato che se è scritto semplice rende superfluo il chiacchiericcio in più e ha una piana e certa applicazione, da subito (verrebbe da dire: non scrivere le leggi come si scrivono certi contratti collettivi);

- *usare i saggi*: professionisti, esperti, studiosi (magari dei *team ad hoc*) a cui sottoporre le leggi, prima, ho detto prima, assolutamente prima, disperatamente prima (e se sbagliano di brutto... cambiare saggi);

- *difendere la norma dalle manine che la stravolgono*: se ci si crede, se si ha una maggioranza forte e coesa, si può fare.

E poi, essere disposti al miglioramento. E in questo vediamo ultimamente svilupparsi una certa sensibilità prima sconosciuta. Perché in passato, anche di fronte alle cose peggiori, ai decreti più astrusi, alle norme più inverecconde, l'ostinazione di certi legislatori o di certi esecutivi (o la presunzione di aver fatto la cosa giusta solo perché acclamata a furor di popolo, che poi magari era soltanto una piccola schiera di simpatizzanti imbesuiti) ha portato a schiantarsi contro il muro senza nemmeno accorgersi, tanto poi certe persone cadono sempre in piedi. Noi che al miglioramento ci crediamo sempre e sempre scommetteremo su di esso, gli emendamenti (se intelligenti, che non è sempre detto) li salutiamo comunque con favore. Però pensarci prima è meglio ancora.

Le agevolazioni **UNDER...**

Prevalentemente usato in ambito sportivo, il termine *Under* indica atleti al di sotto di una certa età.

Facile! Se superi quella soglia anagrafica non è possibile rientrare nella categoria degli *Under*. Bene! Ci sto! Chiaro, cristallino, anche perché è un dato oggettivo e soprattutto inoppugnabile: chi viola la regola è squalificato.

Ebbene, se da un punto di vista sportivo la definizione evoca immagini di accoglienza, inclusione, opportunità per i giovani talenti e anche, perché no, divertimento e spensieratezza, in ambito lavoristico, purtroppo, il termine *Under* non rimanda alla stessa leggerezza di pensiero.

Tralasciando i requisiti che deve rispettare l'azienda, che, seppure stringenti, rappresentano indubbiamente elementi necessari per la legittima applicazione della normativa in esame, concentriamoci sull'analisi di chi siano i lavoratori a cui si riferisce il Legislatore e quali requisiti debbano possedere per essere inclusi in tale beneficio.

Partiamo dalla base: come in ambito sportivo, si tratta di "giovani". Ma chi sono questi giovani? E fino a che età si è considerati tali?

Ad oggi, è la Legge 29 dicembre 2022, n. 197 a fissare i parametri: si è giovani sino a 35 anni; o meglio, fino a 35 anni e 364 giorni.

Facile no?! Questo è un dato di fatto concreto, incontestabile e soprattutto semplice da verificare. Peccato che il Legislatore abbia legato le agevolazioni *Under* anche ad un ulteriore requisito la cui verifica non richiama esattamente immagini di spensieratezza come in ambito sportivo. Eppure, a guardar bene, il contesto sembra richiamare comunque un'attività sportiva, anche se in questo caso ben più rischiosa.

Quando pensiamo all'*Under 36*, a noi viene in mente un funambolo, che accettato il rischio

della forza di gravità e senza rete di protezione, decide - consapevolmente,

sia chiaro - di camminare su di un filo estremamente sottile. Fuor di metafora, il funambolo ci ricorda tanto il datore di lavoro e la forza di gravità l'amministrazione pubblica. Sì, non c'è rete di protezione nella norma oggetto delle agevolazioni per l'occupazione giovanile stabile.

Come noto, per la corretta applicazione dell'agevolazione in esame, uno dei requisiti è che il candidato non abbia mai avuto, nel corso della propria vita, un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La domanda sorge spontanea: perché?

Sarebbe stato così deleterio per il Paese prevedere un'agevolazione economica, magari di valore più contenuto, anche in caso di pregresse esperienze a tempo indeterminato? Eppure la norma così prescrive.

A rendere ancora meno agevole e "spensierata" la situazione ci ha pensato l'Inps. Se, da una parte, l'Istituto ha messo a disposizione delle aziende e dei loro intermediari una *Utility* con la quale è possibile verificare se il lavoratore in questione abbia o meno avuto nella sua storia lavorativa un contratto a tempo indeterminato, dall'altra, lo stesso Istituto dichiara senza mezzi termini che il risultato della sua *Utility* non ha valore certificativo, con la conseguenza che si rende necessaria una dichiarazione del lavoratore in cui questi certifichi il suo stato di servizio. Bene, ma non benissimo! Eh sì, perché neppure questa dichiarazione rappresenta un baluardo contro un eventuale recupero da agevolazioni indebite.

Riassumendo, il datore di lavoro, che non ha mezzi formalmente riconosciuti come incon-



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

(R. Zero, "Il coraggio delle idee")



UNA PROPOSTA AL MESE

futabili, acquisisce la dichiarazione del lavoratore, interroga l'*Utility* della pubblica amministrazione e, infine, applica l'agevolazione.

Dopo due, tre o quattro anni riceve un avviso di accertamento da parte di Inps, lo stesso Istituto che dichiarava di non poter certificare il dato occupazionale del lavoratore. Sì, dopo due, tre, quattro anni l'Inps è in grado di accertare formalmente il possesso o meno dei requisiti del lavoratore oggetto di agevolazione e, proprio sulla base di tale accertamento, di elaborare un avviso che prevede, oltre al recupero dei contributi, e fin qui nulla da dire, anche l'applicazione delle relative sanzioni.

Qual è la logica dietro tutto questo? Com'è possibile che dopo diversi anni diventi possibile accertare un dato che in origine non lo era? Perché non prevedere un sistema in cui l'Inps accerti *preventivamente* il possesso o meno dei requisiti per la corretta applicazione dell'agevolazione? Sembra di essere *all'ufficio semplificazioni affari semplici*.

D'altra parte l'Istituto non è nuovo rispetto al tema delle agevolazioni preventive.

Per citarne una recente, la Legge 30 dicembre 2021, n. 234 aveva previsto per l'anno 2022, uno sgravio contributivo pari al 50 per cento dei contributi a proprio carico per tutte le lavoratrici madri che rientrassero in servizio dopo la fruizione del congedo di maternità. In quella circostanza l'Inps aveva messo a disposizione un canale specifico e preventivo per l'autorizzazione allo sgravio e, tramite cassetto bidirezionale, i datori di lavoro potevano interrogare l'Istituto per ottenere una conferma circa la possibilità o meno di accedere al beneficio.

Supponendo che per l'agevolazione *Under 36* una verifica preventiva sia impraticabile, fermo restando che ci piacerebbe capirne il motivo, per quale assurda ragione attendere fino a due, tre o quattro anni prima di emettere un avviso di accertamento?

Per quanto sia innegabile l'utilità dello strumento messo a disposizione dall'Inps, di cui nessuno mette in discussione le potenzialità, il

problema sta nel fatto che i vantaggi dell'*Utility* vengono vanificati dalla lentezza nelle verifiche sulla spettanza o meno del beneficio.

Lasciar trascorrere un lasso di tempo eccessivamente ampio determina inevitabilmente un aumento esponenziale dei recuperi e delle relative sanzioni che aggravano una situazione già di per sé estremamente onerosa. È davvero impossibile concludere gli accertamenti in un periodo di tempo che non superi l'anno?

E badate bene, chiediamo un anno, 12 lunghi mesi, il quadruplo del tempo che invece mette a disposizione l'Inps per sanare gli errori.

In caso di dichiarazione mendace del lavoratore che abbia indotto ad applicare un'agevolazione non spettante, c'è chi suggerisce di far pagare al lavoratore le relative sanzioni. Ma siamo davvero certi che dirottare ad altri la responsabilità sulla verifica di dati posseduti *ab origine* dalla pubblica amministrazione sia la scelta più corretta?

Per non parlare poi del fatto che, anche volendo seguire questa strada, comprensibile da un punto di vista pragmatico, dobbiamo comunque fare i conti col fatto che il lavoratore in occasione dell'accertamento potrebbe essere già cessato da tempo, e a quel punto che fare? Certo non è la prima norma con una struttura applicativa "discutibile" dal punto di vista del soggetto che, basando la sua gestione amministrativa su dichiarazione di altro soggetto, deve sostenere il rischio delle sanzioni.

Si pensi alla Legge 8 agosto 1995, n.335, art. 2, c. 18 in tema di applicazione del massimale contributivo che pone le aziende a rischio di sanzioni per errate dichiarazioni del lavoratore. In questo caso, però, almeno c'è una via d'uscita: richiedendo al lavoratore copia dell'estratto conto contributivo è possibile risalire alla data di prima anzianità contributiva con ragionevole certezza, potendo a quel punto determinare se applicare o meno il massimale.

Lo stesso estratto conto contributivo, tuttavia, non dà modo alle aziende di verificare la tipologia del contratto di lavoro, rendendo il dato- ➤

UNA PROPOSTA AL MESE

re di lavoro un soggetto che si assume un rischio piuttosto elevato in termini di costi e sanzioni senza avere mezzi concreti per ridurre al minimo le conseguenze di una scelta che dovrebbe essere premiata, supportata e sempre più incentivata: quella di assumere un giovane e per giunta a tempo indeterminato.

Al di là di tante parole, facciamo una riflessione pratica: l'Inps ci dice che è in grado di individuare solo i dati dal 1998 in avanti, e tanto basta visto che nel 1998 quelli che oggi sono considerati giovani avevano solo 11 anni. Ma allora perché non certificare in anticipo e formalmente lo stato occupazionale del lavoratore? O, meglio ancora, perché non associare al codice fiscale del lavoratore un blocco in fase di controllo Uniemens al fine di permettere alle aziende di non accedere a risorse pubbliche indebite, evitando così successivi recuperi estremamente gravosi?

L'aspetto paradossale di tutto ciò è che se c'è un Ente in grado di fare tutto questo è proprio l'Inps! Nessun altro Istituto possiede così tali e tante informazioni sui suoi assicurati; perciò viene ancora una volta da chiedersi: perché mai non agire in anticipo?

Infine, una riflessione molto generica, ma altrettanto onesta.

L'amministrazione pubblica ha certamente tra

le sue funzioni quella di operare quale organo di controllo della finanza pubblica e di irrogare le dovute sanzioni, ma ha anche una funzione di carattere sociale, ovverosia quella di supportare cittadini, aziende e soggetti che ad essa si rivolgono, assistendoli nei corretti adempimenti che le diverse norme impongono.

Se è vero che *ignorantia legis non excusat*, si potrebbe quanto meno ridurre d'ufficio le sanzioni alla misura degli interessi legali. D'altra parte, già l'articolo 116, comma 15, lettera a) della Legge n. 388/2000 contiene un'analogia previsione per i casi di mancato o ritardato versamento dei contributi dovuti, derivante da oggettive incertezze amministrative e/o diversi orientamenti giurisprudenziali.

Questa stessa soluzione, sempreché si dimostri la buona fede del datore di lavoro e vi sia un'autocertificazione del lavoratore, si potrebbe estendere anche alle ipotesi di recupero dei contributi omessi per errata applicazione del massimale contributivo di cui alla sopracitata Legge n. 335/1995.

Semplificare le procedure amministrative e migliorare l'accesso ai dati non avrebbe altro effetto che quello di portare un vantaggio all'intera collettività; quindi, perché non procedere in tal senso?



ARGOMENTO

Legittimo il licenziamento per giustificato motivo soggettivo fondato sul rifiuto del lavoratore di prestare lavoro straordinario

La Corte di Appello di Ancona, in riforma della sentenza di primo grado, aveva dichiarato la legittimità del licenziamento (“convertito” dal giudice del reclamo da licenziamento per giusta causa, in licenziamento per giustificato motivo soggettivo) intimato al lavoratore e condannava la società al pagamento, in favore dello stesso, dell’indennità di mancato preavviso.

Il licenziamento era stato conseguente alla contestazione fatta al lavoratore per la mancata effettuazione del lavoro straordinario, nel periodo dal 9 al 27 maggio 2016, in spregio alla direttiva aziendale con la quale era stato stabilito l’aumento dell’orario di lavoro per ragioni produttive, considerando la recidiva nella quale era incorso il lavoratore per fatti puniti già con sanzione conservativa.

Il dipendente ha proposto ricorso in Cassazione basandosi prevalentemente sulla deduzione di violazioni del Ccnl Industria e anche rispetto all’art. 5 del D.lgs n. 66/2003, con riferimento alla libertà datoriale di imporre prestazioni di lavoro straordinario. In particolare, il lavoratore contesta l’interpretazione del Ccnl nel senso di consentire alla società di disporre *ad libitum* delle prestazio-

ni di lavoro straordinario nei confronti dell’indistinta platea dei lavoratori, anche se contenuta nel limite di 82 ore annue.

Dall’esame dei motivi contenuti nel ricorso, la Suprema corte ricorda come l’art. 5 del D.lgs n. 66/2003 rimette espressamente alle parti collettive la regolamentazione dei limiti del ricorso al lavoro straordinario, confermando così la correttezza dell’interpretazione della Corte di Appello. Il datore di lavoro ha la possibilità di richiedere al lavoratore prestazioni di lavoro straordinario nei limiti della c.d. quota esente, senza preventiva consultazione o informazione alle organizzazioni sindacali, nel rispetto dei limiti di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali e con un preavviso di almeno 24 ore.

La Suprema corte conferma l’operato e la valutazione di proporzionalità in relazione agli aspetti oggettivi e soggettivi del fatto accaduto, ritenendo giustificata la sanzione espulsiva anche a prescindere dalla contestazione della recidiva. Le stesse considerazioni sono riferite alle giustificazioni inviate dal lavoratore, in quanto inidonee ad incidere sui fatti accertati.

La Corte rigetta il ricorso.

Cass., sez. Lavoro, sentenza 20 aprile 2023, n. 10623

AUTORE
ANGELA LAVAZZA
Consulente del Lavoro
in Milano

Nel pubblico impiego privatizzato il termine per la conclusione del procedimento decorre dalla contestazione dell'addebito da parte dell'UPD

Il termine per la conclusione del procedimento da parte dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari non decorre più dalla conoscenza dell'illecito in capo al responsabile della struttura di appartenenza, ma da quando l'ufficio predetto abbia ricevuto la segnalazione di tale illecito, sicché a tal fine i tempi intercorsi prima di quella trasmissione non hanno rilievo, se non quando ne risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente.

È questo il principio che gli Ermellini stabiliscono, in base alla Legge Madia, nell'esame del merito del caso di cui sono investiti.

Venuto a conoscenza nel 2017 di un uso anomalo della carta carburante per il proprio dipendente, il Comune di C.S. procede intimando il licenziamento disciplinare nei suoi confronti.

La Corte d'Appello di Palermo, riformando la sentenza del Tribunale di primo grado, ha accolto l'impugnativa del licenziamento disciplinare intimato dal Comune, ricostruendo il momento in cui doveva ritenersi che il responsabile del servizio cui era addetto il dipendente avesse avuto contezza dell'illecito, ha ritenuto che fosse stato violato il termine di dieci giorni per la comunicazione dei fatti all'Ufficio per i procedimenti disciplinari (di seguito, UPD) e, a seguire, i termini stabiliti per lo svolgimento e la conclusione del procedimento disciplinare, circostanze tutte da cui essa faceva derivare l'illegittimità del licenziamento, con condanna del datore alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro. Il Comune ha proposto ricorso per cassazione resistiti dal lavoratore con controricorso. Gli Ermellini rilevano quattro motivi fondati ed il loro accoglimento manda assorbite le restanti censure.

L'illecito contestato, concernendo comportamenti sia anteriori, fin dal 2015 o comunque dal 2016, sia posteriori ad agosto 2017, e alle modifiche introdotte all'art. 55-bis,

D.lgs. n. 165/2001, nell'ambito di un procedimento unitario riguardante il protratto uso anomalo di una carta carburante di servizio, ricade nella disciplina procedimentale successiva che prevede che la violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-*quater*, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività.

Vale dunque il consequenziale principio secondo il quale in tema di illeciti disciplinari nel pubblico impiego privatizzato, la violazione del termine di dieci giorni per la trasmissione degli atti dal responsabile del servizio all'ufficio per i procedimenti disciplinari non comporta la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, a meno che ne risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente.

Ne consegue che il richiamo della norma al principio di tempestività va inteso nel senso che anche la rilevanza di eventuali violazioni del termine per la trasmissione degli atti va misurata in ragione della violazione del diritto di difesa, tenendosi conto che il pregiudizio rispetto a quest'ultimo è di regola più probabile quanto più ci si allontani nel tempo dal momento dei fatti.

È dunque errato il ragionamento della Corte territoriale che ha fatto discendere la decadenza dal solo mancato rispetto del termine per la trasmissione degli atti, senza altra diversa verifica sulla violazione del diritto di difesa in ragione delle particolarità e specifi-



Cass., sez. Lavoro,
18 aprile 2023, n. 10284

AUTORE

ELENA PELLEGGATA
Consulente del Lavoro
in Milano

cià del caso concreto.

Il termine per la contestazione, sia prima che dopo la riforma c.d. Madaia, va calcolato dal momento in cui l'UPD riceve gli atti dal responsabile della struttura.

Mentre, tuttavia, prima della menzionata riforma, il termine per la conclusione del procedimento aveva comunque decorrenza dalla conoscenza dell'illecito da parte del responsabile della struttura (art. 55-bis, co. 4, penulti-

mo periodo), per effetto della riforma stessa, come detto qui applicabile, esso, della durata di centoventi giorni, decorre dalla contestazione dell'addebito da parte dell'UPD.

Gli Ermellini accolgono pertanto il ricorso del comune, e rimettono la causa alla medesima Corte territoriale che procederà alla disamina anche della questione sulla tempestività e decadenza.



ARGOMENTO

Il lavoratore che rifiuta la trasformazione del rapporto a tempo parziale può essere licenziato?

Con questa ordinanza la Cassazione consolida l'importante principio che vuole che, in caso di rifiuto di trasformazione del rapporto da *full-time* a *part-time*, il dipendente può essere legittimamente licenziato se il recesso non è intimato a causa del diniego opposto, ma a causa dell'impossibilità di utilizzo della prestazione a tempo pieno.

A seguito della cessione del ramo d'azienda i tre soci della società cessionaria decidono di prestare direttamente attività lavorativa e, per far fronte all'esubero pari ad una unità, propongono ai tre dipendenti assunti a *full time* la disponibilità alla riduzione dell'orario lavorativo. A seguito di rifiuto di due dei tre lavoratori, l'azienda sceglie di licenziare per giustificato motivo oggettivo per riduzione di personale, la lavoratrice impiegata nel reparto ortofrutta, mantenendo le altre due figure a tempo pieno. La lavoratrice impugna.

In primo grado, il Tribunale dichiara illegittimo il licenziamento con condanna della società a riassumere la dipendente oppure a corrispondere un'indennità liquidata in cinque mensilità della retribuzione globale di fatto.

La lavoratrice impugna chiedendo alla Corte, in secondo esame, il riconoscimento della natura ritorsiva o in subordine l'inefficacia del licenziamento, oltre al diritto del risarcimento del danno.

La Corte d'Appello esclude il motivo ritorsi-

vo e legge la scelta della società di mantenere *full-time* i due lavoratori in quanto addetti al reparto salumeria, sacrificando la lavoratrice addetta al reparto ortofrutta, oggettiva, *nell'alveo di un bilanciamento delle esigenze organizzative, che spetta al datore di lavoro.*

La lavoratrice impugna nuovamente basando l'istanza su cinque motivi i quali vengono tutti respinti.

Gli Ermellini rilevano che, benché l'articolo 8, co. 1, del Decreto legislativo n. 81/2015 statuisca che il rifiuto della trasformazione a tempo parziale del contratto di lavoro non costituisce un giustificato motivo di licenziamento, non viene preclusa la facoltà di recesso per motivo oggettivo in caso di rifiuto del *part-time*.

In tal caso occorre che sussistano e siano dimostrate dal datore di lavoro:

- le effettive esigenze economiche ed organizzative tali da consentire il mantenimento della prestazione solo con l'orario ridotto;
- la proposta al dipendente di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale e il rifiuto del medesimo;
- l'esistenza di un nesso causale tra le esigenze di riduzione dell'orario e il licenziamento.

Per quanto sopra, la Cassazione respinge il ricorso della lavoratrice condannandola alla rifusione delle spese.

Cass., Ord.
9 maggio 2023,
n. 12244

AUTORE
PATRIZIA MASI
Consulente del Lavoro
in Milano

Lavoro Diritti Europa

Rivista nuova di Diritto del Lavoro

Publicata con il sostegno anche dell'Ordine

Siamo lieti di annunciare l'uscita del n.2/2023 di LavoroDirittiEuropa. Con altrettanto piacere comuniciamo che il n.1/2023 di LDE ha registrato oltre 147 mila accessi (130.552 il numero antecedente); dati rilevati da Google Analytics. LDE ha ottenuto la classificazione ANVUR come Rivista Scientifica dell'Area 12. La Rivista si propone di affrontare i temi più attuali del diritto del lavoro, alla luce della Dottrina e della Giurisprudenza più recenti, con l'obiettivo di creare uno strumento di riflessione, di approfondimento e di servizio per la comunità dei giuslavoristi. Al fine di facilitare l'accesso alla più ampia platea di destinatari LDE viene concepita come strumento agile, in formato elettronico e ad accesso libero e gratuito (open access).

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

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

Da oggi LDE è anche su Facebook e LinkedIn!

Segui la nostra pagina per rimanere costantemente aggiornato!

È sufficiente cliccare sul relativo logo

facebook

LinkedIn

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

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

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

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

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

Auguriamo a tutti buona lettura.

COME COLLABORARE CON LAVORO DIRITTI EUROPA

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

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

[Iscriviti alla Newsletter](#)

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