

Simintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

Alcuni "semplici" motivi per stimolare la certificazione della **PARITÀ DI GENERE**



■ LICENZIAMENTI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO: IL RITORNO ALLA TUTELA REINTEGRATORIA NELLA GIURISPRUDENZA DI LEGITTIMITÀ DOPO LA SENTENZA N. 125/2022 DELLA CORTE COSTITUZIONALE

■ PROGRAMMAZIONE VIGILANZA 2023, PIÙ SPEZIONI E RECUPERI

■ INDIVIDUAZIONE DEL DATORE DI LAVORO NELLE SPA: LINEE GUIDA DELLA CASSAZIONE

■ LICENZIAMENTO DISCIPLINARE: MERAMENTE ESEMPLIFICATIVE LE CASISTICHE INDIVIDUATE DAI CCNL

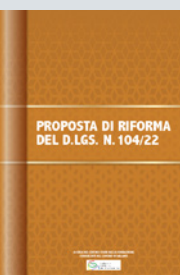
■ IL CORAGGIO CE L'HO. È LA PAURA CHE MI FREGA

■ PENSIONE OPZIONE DONNA: NUOVI CHIARIMENTI E VALUTAZIONE DI CONVENIENZA

■ UE E SALARIO MINIMO: COSA CAMBIA?

■ STRUTTURA, CARATTERISTICHE E APPLICAZIONE DELLA MAXISANZIONE

A FINE RIVISTA



SOMMARIO n. 3

MARZO 2023

Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

Organo Ufficiale del Consiglio Provinciale
dei Consulenti del Lavoro di Milano

Direttore Responsabile:
Potito di Nunzio

Redattore Capo:
D. Morena Massaini

Redazione:
**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.com

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

Con il sostegno di  Unione Provinciale di Milano

■ Dottrina

- Alcuni “semplici” motivi per stimolare la certificazione della parità di genere **DI MARCO TUSCANO PAG. 5**
- Licenziamenti per giustificato motivo oggettivo: il ritorno alla tutela reintegratoria nella giurisprudenza di legittimità dopo la sentenza n. 125/2022 della Corte Costituzionale **DI ANDREA OTTOLINA E PAOLO GALBUSERA PAG. 7**
- Programmazione vigilanza 2023, più ispezioni e recuperi **DI MAURO PARISI PAG. 9**
- Individuazione del datore di lavoro nelle Spa: linee guida della Cassazione **DI NINA CATIZONE PAG. 12**
- Licenziamento disciplinare: meramente esemplificative le casistiche individuate dai CCNL **DI EMILIA SCALISE PAG. 14**
- Il coraggio ce l'ho. È la paura che mi frega **DI ANDREA MERATI PAG. 16**
- Pensione Opzione donna: nuovi chiarimenti e valutazione di convenienza **DI NOEMI SECCI PAG. 17**
- UE e salario minimo: cosa cambia? **DI ANTONELLA ROSATI PAG. 21**
- Struttura, caratteristiche e applicazione della maxisanzione **DI LUCA DI SEVO PAG. 27**



■ Sentenze

- Onere della prova in caso di *repêchage* **DI CLARA RAMPOLLO PAG. 43**
- Licenziamento ritorsivo: onere della prova **DI LUCIANA MARI PAG. 44**
- L'assoluzione nel procedimento penale non pregiudica il procedimento disciplinare **DI CLARISSA MURATORI PAG. 45**
- Licenziamento per GMO con soppressione della posizione lavorativa: tutela reintegratoria nel caso di insussistenza del fatto **DI MARGHERITA BOTTINO PAG. 46**
- La declaratoria di nullità del licenziamento è un fatto autonomo rispetto agli effetti del trasferimento d'azienda **DI ANGELA LAVAZZA PAG. 47**
- Lavoro ed occupazione: il fenomeno del mobbing **DI STEFANO GUGLIELMI PAG. 47**

Rubriche

IL PUNTO
DI POTITO DI NUNZIO PAG. 3

- **HR&ORGANIZZAZIONE** Fab working: il paradigma della Yolo Generation **DI BARBARA GARBELLI PAG. 30**
- **SENZA FILTRO** In piedi, entra la Corte **DI ALBERTO BORELLA PAG. 35**
- **UNA PROPOSTA AL MESE** Infortuni sul lavoro: una dimensione unitaria **DI ANDREA ASNAGHI PAG. 41**



SEMPLIFICARE SI PUÒ e si deve e lavorare per la legalità anche!

Il nostro Consiglio Nazionale ha elaborato un progetto di semplificazione che tocca i più svariati aspetti della nostra attività professionale. Sono ben 54 i suggerimenti di semplificazione amministrativa, previdenziale, fiscale e normativa del lavoro che dimostrano quanto sarebbe facile semplificare la vita non solo a noi consulenti ma a migliaia di aziende e datori di lavoro. Basterebbe volerlo e senza costi aggiuntivi per lo Stato e con sicuri risparmi economici per le imprese.

Il progetto di semplificazione che il CNO ha presentato al Senato della Repubblica lo scorso 9 marzo 2023 contiene tantissime proposte comprese quelle (molte) avanzate dal Centro Studi di Milano e che negli anni sono state pubblicate su questa Rivista. E si badi bene, non sono solo un elenco di titoli e di desiderata, ma sono vere e proprie proposte con tanto di procedura amministrativa o di articolato di legge. Insomma, prendere, recepire e rendere operativo se solo lo si volesse.

Sono anni che ci parlano di semplificazione e di sburocratizzazione ma forse chi ne parla “non sa di cosa parla” per usare una frase meno colorita dei Måneskin tratta dal brano Zitti e buoni.

Orbene, noi “siamo fuori di testa” (sempre per citare la medesima canzone) sì ma per via delle complicazioni eccessive che ci rendono esausti e non ci consentono di occuparci della nostra vera attività che è la gestione della risorsa umana o se volete, del capitale umano.

L'intero progetto presentato al Senato può essere visionato cliccando [qui](#) e non esitate a farci pervenire le vostre proposte di semplificazione. Saranno oggetto di valutazione pubblicazione e trasmissione a chi di competenza.

Il Centro Studi della nostra Fondazione milanese è impegnato su due ulteriori progetti: la nostra proposta di riforma delle norme che disciplinano i rapporti di lavoro (questa volta abbandono la più corta espressione “mercato del lavoro” perché vorrei tanto che non si parlasse più di mercato, termine che lascio volentieri alle merci) e una proposta di revisione della legge sulla trasparenza che è tanto complicata quanto inutile (almeno in Italia, ma questo l'ex Ministro Orlando forse non lo sapeva). **Questa seconda proposta la trovate nelle pagine a seguire e consentitemi di ringraziare di cuore tutti i colleghi che hanno dedicato il loro preziosissimo tempo a questo lavoro.** ➤



IL PUNTO

Il 29 marzo scorso, quale Coordinatore della Consulta dei CPO della Lombardia, ho partecipato all'incontro svoltosi presso l'Inl a Roma durante il quale sono stati sottoscritti i Protocolli sulla legalità, sul contrasto all'abusivismo professionale e sull'ASSECO che erano ormai scaduti.

Questo per ribadire che la guardia rimane alta sia da parte nostra che dell'Inl nel contrasto all'illegalità ovunque si annidi. L'Inl ha confermato la propria collaborazione per combattere l'abusivismo professionale che purtroppo dilaga e tanto male fa al si-

stema Italia e soprattutto ai lavoratori.

Chiudo questo intervento per annunciarvi due date da appuntare in agenda: il 3 e il 29 maggio. Due eventi importanti: il primo sarà dedicato in parte alle procedure di attuazione del protocollo che abbiamo sottoscritto con Caritas Ambrosiana e Inps. Spiegheremo cosa fare per dar corso al progetto DIAMO LAVORO; il secondo sarà dedicato alla presentazione della nostra Fondazione e delle attività di studio e ricerca sin qui svolte.

Alcuni “semplici” motivi per stimolare la certificazione della **PARITÀ DI GENERE**

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

Ne è passato di tempo dalle faticose lotte italiane per il ruolo della donna¹, dalle battaglie per il suffragio², da quando l'affacciarsi della donna alla vita sociale era visto con “più di un sospetto malevolo per questa sovraesposizione femminile in territorio maschile e per una altrimenti inaudita promiscuità”³, tanto che pensare di avere ancora oggi l'esigenza e il dovere di parlare di parità di genere sembra una follia.

Eppure, è così. Non sempre con il tempo si sistema tutto e non sempre il tempo cura le ferite. Riconoscere, ancora oggi, la persistente necessità di mettere in atto quelle azioni positive volte ad assicurare l'eguaglianza sostanziale (in questo caso tra donna e uomo), così come sancito dall'art. 3, comma 2 della Costituzione, è un qualcosa che arreca tristezza. Soprattutto se si pensa che già 50 anni fa si ravvisava l'insopportabile squilibrio di genere, caratterizzato ad esempio dalla “supremazia maritale”⁴, che portava alla Riforma del diritto di famiglia di cui alla L. n. 151/1975.

Ma è così, ce lo dicono e confermano studi⁵, indici⁶ e analisi⁷ che ci schiaffeggiano con la dura realtà. Una realtà che denota in Italia un *gender gap* presente in linea generale, oltreché riferibile più specificatamente al mondo del lavoro, nonostante già nel 1975, con la surri-



chiamata Riforma, si riconosceva come “Il lavoro della donna è considerato equivalente a quello dell'uomo”⁸.

D'altra parte, “Che il mercato del lavoro, lasciato alle sue spontanee dinamiche e fluttuazioni, possa incoraggiare differenze di trattamento e disuguaglianze, è in sé e per sé inconfutabile ed appare un dato per così dire normale”⁹, non esistendo peraltro un reale principio generale di parità di trattamento¹⁰; tuttavia tale dato manifesta l'esigenza improrogabile di un non facile cambio di cultura, così da abbattere “gran parte degli stereotipi e degli orientamenti che nei luoghi di lavoro spesso bloccano le donne in posizioni subalterne e di servizio”¹¹.

Invero, in questo momento storico, obiettivi, ►

1. Tra i tanti aspetti, si veda quanto scritto da F. Taricone: “Il risveglio e l'educazione politica di sei milioni di lavoratrici rappresenteranno la forza nuova per la vittoria su tutte le ingiustizie”, in *La Difesa delle Lavoratrici: socialiste a confronto*, Laboratoire italien, OpenEdition Journals.

2. Cfr. sito istituzionale Struttura di missione per gli anniversari di interesse nazionale e per la promozione degli eventi sportivi di rilevanza nazionale e internazionale, Presidenza del Consiglio dei Ministri, *Le donne e il voto del 1946: “Il diritto del voto alle donne è una grande conquista seppur recente [...] All'inizio del secolo scorso la donna era ritenuta una sorta di accessorio dell'uomo”*.

3. Così M. Isnenghi, G. Rochat, *La Grande Guerra, 1914-1918*, Sansoni, p. 334.

4. Così L. Menghini, *Nuovi valori costituzionali e voltariato*, Giuffrè Editore, Milano, 1989, pp. 30 e 31.

5. Cfr. A. Zilli, *Un altro 8 marzo: i conti delle serve*, in *Equal II diritto antidiscriminatorio*, 8 marzo 2023.

6. Cfr. *Global Gender Gap Report 2022*, del World Economic Forum. In particolare, il “*The Global Gender Gap Index 2022 rankings*”, ivi contenuto, pone l'Italia al 63° posto della classifica mondiale sul Gender Gap, mentre il “*The Global Gender Gap Index rankings by region, 2022*” la pone al 25° in Europa.

7. Cfr. V. Di Santo, *Le proposte dei partiti per ridurre*

il gender gap. Un'analisi, in Fondazione Giangiacomo Feltrinelli.

8. Art. 230-bis, comma 2, cod. civ.

9. Così G. Fontana, *Il problema dell'uguaglianza e il diritto del lavoro flessibile*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 398/2019, p. 168.

10. Cfr. A. Vallebona, A. D'Andrea, *Discriminazioni e parità di trattamento nel rapporto di lavoro*, in *Il diritto Enciclopedia giuridica del Sole 24 Ore*, diretto da A. Patti, Vol. 5, p. 473; in giurisprudenza cfr. Cass. SS.UU. n. 6030/1993.

11. Così I. Armaroli, S. Negri, *La certificazione della parità di genere: siamo solo agli inizi*, in *Bollettino ADAPT* 19 settembre 2022, n. 31.

ALCUNI “SEMPLICI” MOTIVI PER STIMOLARE LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

impegni e fondi sembrano convergere tutti fortemente al “sostegno del principio della parità di genere in tutte le sue forme e attività”¹² (oltretutto verso ulteriori temi certamente sensibili, quali l’ambiente e la sostenibilità).

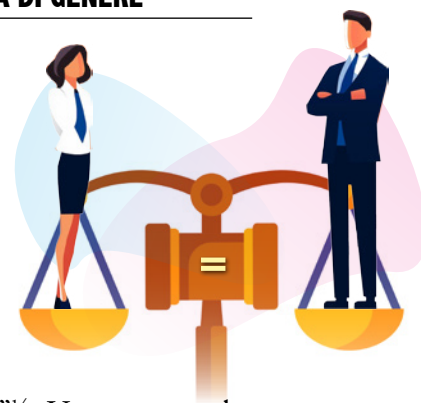
In particolare, tra i tanti:

- Agenda 2030, all’obiettivo n. 5, mira a “Raggiungere l’uguaglianza di genere e l’autodeterminazione di tutte le donne e ragazze”.
- Il Pnrr considera la parità di genere tra le tre priorità principali e trasversali in termini di inclusione sociale.

Ebbene, tenuto conto di tutto quanto detto, oggi come Consulenti del Lavoro abbiamo una possibilità, da tramutare in missione: stimolare la parità di genere consigliando la relativa certificazione di cui all’art. 46-*bis*, comma 1, D.lgs. n. 198/2006, posto che “La misura ha lo scopo di assicurare una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e ridurre il *gender pay gap* attraverso la creazione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere, che dovrà migliorare le condizioni di lavoro delle donne anche in termini qualitativi, di remunerazione e di ruolo e promuovere la trasparenza sui processi lavorativi nelle imprese”¹³. Sugerire la certificazione, quindi, come ricono-

scimento di un comportamento meritevole. Come la giusta medaglia consegnata “al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere”¹⁴. Un attestato che non è, come evidente, solo di facciata, ma che è frutto di un apposito Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere, coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità in collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministero dello Sviluppo Economico¹⁵, e pertanto fortemente valevole. E non si tratta di incentivare la certificazione solo perché foriera di tante agevolazioni e trattamenti di favore per il datore di lavoro ottemperante¹⁶. Come, d’altra parte, non si intende stimolare il comportamento per le correlate nuove opportunità professionali per il Consulente del Lavoro, certamente presenti e indubbiamente stimolanti¹⁷.

Ma è, soprattutto, per motivi dai tratti ben più nobili ed etici: il rispetto della Costituzione, il rispetto della Storia e il rispetto di chi ha lottato e ha sofferto per piccoli e grandi traguardi, talvolta dati per scontati.



12. Cfr. Camera dei Deputati, Documentazione parlamentare, Aree Tematiche, Studi – Istituzioni Costituzione, diritti e libertà, Parità di genere.

13. Cfr. Sito istituzionale Italia Domani, Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Investimenti, Sistema di certificazione della parità di genere.

14. Art. 46-*bis*, D.lgs. n. 198/2006.

15. Cfr. Pnrr, missione 5, componente 1, investimento 1.3.

16. Trattasi dei cosiddetti “Meccanismi di in-

centivazione” legati al possesso della Certificazione della parità di genere, tra cui: l’esonero dal versamento di una percentuale dei complessivi contributi previdenziali; il riconoscimento di un punteggio premiale per la valutazione di proposte progettuali, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti; la diminuzione della garanzia prevista per la

partecipazione alle procedure di gara di appalto da parte di aziende certificate e la possibilità per le amministrazioni aggiudicatrici di istituire sistemi premiali nei bandi gara.

17. La certificazione della parità di genere si consegue secondo le indicazioni contenute nella Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, la quale individua una serie di indicatori prestazionali, generalmente ottenibili e misurabili tramite l’apporto e le competenze del Consulente del Lavoro.

LICENZIAMENTI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO: il ritorno alla tutela reintegratoria nella giurisprudenza di legittimità dopo la sentenza n. 125/2022 della Corte Costituzionale

• DI ANDREA OTTOLINA E PAOLO GALBUSERA *Avvocati in Milano* •

Come noto, con la **sentenza n. 125 del 22 maggio 2022** la Corte Costituzionale è nuovamente intervenuta sul tema delle tutele riconosciute dalla legge in caso di licenziamenti illegittimi e, nello specifico, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della distinzione tra **insussistenza e manifesta insussistenza del fatto** posto alla base dei licenziamenti c.d. economici, contenuta nel **co. 7 dell'art. 18 Statuto dei Lavoratori**, così come riformulato dalla L. n. 92 del 2012, c.d. Legge Fornero. All'epoca della riforma dell'art. 18 Statuto dei Lavoratori operata dalla Legge Fornero, l'introduzione della distinzione tra insussistenza e *manifesta* insussistenza del giustificato motivo oggettivo posto alla base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo aveva come finalità quella di ridimensionare la tutela reintegratoria, destinandola ai casi di illegittimità considerati appunto più gravi. Pur non essendo presente, all'interno della norma, una definizione del concetto di manifesta insussistenza, la giurisprudenza successiva alla riforma ne aveva definito i confini, arrivando ad applicare la tutela reintegratoria ai casi in cui la motivazione del recesso appariva essere chiaramente pretestuosa, ad esempio perché risultavano effettivamente insussistenti le ragioni riorganizzative comportanti la soppressione della posizione lavorativa, oppure perché vi era una palese violazione del c.d. obbligo di *repêchage*, cioè l'obbligo in capo al datore di lavoro di provare l'effettiva impossibilità di ricollocare

il lavoratore all'interno dell'organizzazione aziendale in mansioni diverse, anche inferiori.

Secondo la Corte di Cassazione, quindi, nell'ambito del licenziamento economico, il richiamo fatto dal co. 7 dell'art. 18 alla manifesta insussistenza del fatto valeva a circoscrivere la reintegrazione ai vizi più gravi, che investivano il nucleo stesso e le connotazioni salienti della scelta imprenditoriale di procedere con il recesso dal rapporto di lavoro, mentre dovevano essere fatte rientrare nella tutela risarcitoria le ipotesi in cui il licenziamento era da considerarsi illegittimo per aspetti che esulavano dal fatto giuridicamente rilevante, inteso in senso stretto, come ad esempio **in caso di mancato rispetto dei criteri di buona fede e di correttezza nella scelta del lavoratore da licenziare**, quando egli apparteneva a personale omogeneo e fungibile (cfr. ad es. Cass., sent. n. 13643 del 19.05.2021).

A seguito dell'intervento della Corte Costituzionale in commento e della conseguente abrogazione del concetto di *manifesta* insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, le decisioni dei Tribunali di merito e della stessa Corte di Cassazione hanno effettivamente confermato la tendenza che era stata prevista dai commentatori e dagli operatori del diritto, cioè il sostanziale consolidamento della tutela reintegratoria e la sua applicazione a tutti i casi di semplice insussistenza dei motivi posti ►

LICENZIAMENTI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO: IL RITORNO ALLA TUTELA REINTEGRATORIA NELLA GIURISPRUDENZA DI LEGITTIMITÀ DOPO LA SENTENZA N. 125/2022 DELLA CORTE COSTITUZIONALE

a fondamento del licenziamento, comprensivi della quasi totalità dei casi di violazione dell'obbligo di *repêchage*, relegando la tutela risarcitoria a casi meramente residuali.

Con la recentissima **ordinanza n. 3437 del 3 febbraio 2023**, tuttavia, la Corte di Cassazione ha ulteriormente irrigidito la propria posizione, dando un'interpretazione della nuova formulazione del co. 7 dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori che tende a ricomprendere nella tutela reintegratoria anche fattispecie che, secondo i principi fissati precedentemente alla sentenza della Corte Costituzionale n. 125/2022, erano considerate come estranee rispetto al concetto di sussistenza/insussistenza del fatto posto alla base del recesso, quali la sopra richiamata violazione dei criteri di buona fede e di correttezza nella scelta del lavoratore da licenziare.

Lo spunto per giungere a tale interpretazione è stato fornito alla Corte di Cassazione da un ricorso di una società avverso una sentenza di secondo grado con cui la Corte d'Appello di Napoli aveva confermato l'illegittimità di un licenziamento collettivo intimato ad un lavoratore e ne aveva confermato la reintegra per violazione dei criteri di scelta di cui all'art. 5, L. n. 223/1991, ritenendo contestualmente infondata la questione di legittimità costituzionale prospettata dalla stessa datrice di lavoro con riguardo al diverso regime sanzionatorio conseguente ai criteri di scelta nell'ambito dei licenziamenti collettivi e dei licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo.

Secondo la tesi dell'azienda, infatti, non era da considerarsi giustificato il diverso regime sanzionatorio riservato, in caso di violazione dei criteri di scelta dei lavoratori, ai licenziamenti collettivi, per i quali l'art. 5, co. 3 della L. n. 223/1991 prevede espressamente l'applicazione della tutela reintegratoria di cui al co. 4 dell'art. 18 Statuto Lavoratori, e ai licenzia-

menti individuali plurimi per giustificato motivo oggettivo, rispetto ai quali, come visto, la pacifica interpretazione giurisprudenziale riteneva applicabile la mera tutela risarcitoria in caso di violazione dei criteri di buona fede e di correttezza nella scelta dei lavoratori da licenziare in caso di mansioni fungibili.

Ebbene, con l'ordinanza n. 3437/2023 in commento la Corte di Cassazione ha ribadito l'infondatezza della questione di legittimità costituzionale prospettata per varie ragioni, tra le quali la più rilevante appare proprio il richiamo alla sentenza della Corte Costituzionale n. 125/2022.

Secondo la Suprema Corte, infatti, tale sentenza, dichiarando l'illegittimità costituzionale della distinzione tra insussistenza e manifesta insussistenza del fatto posto alla base dei licenziamenti economici, avrebbe determinato l'applicazione della sanzione reintegratoria anche nelle fattispecie che dapprima erano state escluse dall'ambito dell'insussistenza del fatto, come appunto le ipotesi di violazione dei criteri di buona fede e correttezza nella scelta tra lavoratori adibiti allo svolgimento di mansioni fungibili, con conseguente parificazione, in caso di violazione dei criteri di scelta, del regime sanzionatorio previsto per i licenziamenti collettivi e per i licenziamenti individuali plurimi per giustificato motivo oggettivo.

Insomma, quello che emerge dall'esame degli ultimi orientamenti giurisprudenziali in ambito di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo è un ritorno pressoché totale all'applicazione della tutela reintegratoria in caso di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo rientranti nell'ambito della tutela reale, con conseguente superamento di fatto della riforma dell'art. 18 che la Legge Fornero aveva provato a suo tempo a porre in essere.

PROGRAMMAZIONE VIGILANZA 2023, più ispezioni e recuperi*

Il Documento di programmazione della vigilanza nel 2023, formato e comunicato dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, conferma il trend al rialzo di controlli e risultati perseguiti, già fissati dal PNRR e dal PNS. La "pressione" di ispettori e Istituti si è già fatta sentire a partire dalla fine del 2022, ma dall'inizio del 2023 risulta del tutto manifesta, con sempre maggiori accessi ispettivi, verbali di contestazione e recuperi operati presso le aziende.

Appare perciò d'interesse per tutti gli operatori conoscere obiettivi e linee guida che governeranno gli ispettori, non meno che quali siano le indicate possibilità alternative ai controlli.

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

Secundo alcuni quotidiani, a commento del Documento di programmazione della vigilanza per il 2023, comunicato dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nel corso di quest'anno ci attendono, tra l'altro, **ispezioni del lavoro rapide e "a tavolino"**, con contestazioni prese senza che gli ispettori debbano neppure varcare le soglie dell'azienda.

Una soluzione che non può che aggiungere preoccupazione a quanti già pensano che l'ispezione del lavoro sia carente delle dovute garanzie e del giusto bilanciamento tra poteri ispettivi e presidi defensionali (*cf.* Sintesi, dicembre 2020, *Nuovi (super) poteri al personale ispettivo del lavoro*).

Suscita perplessità, per esempio, come possa accadere che **la materia fiscale e il confronto con l'Agenzia delle Entrate siano maggiormente garantiti** rispetto a quelli relativi al lavoro e con gli Istituti. È palese, infatti, la disparità di previsione e trattamento tra verifiche ispettive in fondo omologhe, per modi e dinamiche. Eppure, negli accertamenti tributari i contribuenti sono ammessi a muovere le loro osservazioni prima delle contestazioni definitive (che devono motivare e dare conto puntualmente anche di dette osservazioni: *cf.* Statuto del Contribuente, L. n. 212/2000), mentre in materia di lavoro e legislazione sociale, non solo ciò non è previsto; ma addirittura è oggi possibile concepire che possano essere mossi **addebiti senza neppure alcuna forma di contatto, oltre che di contraddittorio**.

Ciò, tra l'altro, è quanto esprime il Documento di programmazione quanto alle denunce che dovessero pervenire agli Uffici degli Istituti, per cui

... sarà incrementato l'utilizzo degli istituti normativi volti ad una pronta soddisfazione delle richieste di intervento, specie di natura economica, attraverso ... la possibilità di definire le richieste di intervento, che per oggetto e completezza degli elementi forniti dai lavoratori o dalle organizzazioni sindacali, possano risolversi attraverso un'attività istruttoria che non richieda la necessità di effettuare un accesso in azienda.

In definitiva, si correrà il rischio di vedersi notificato un Verbale di contestazione di illeciti o recuperi contributivi... a giochi già fatti.

Più in generale, a ogni modo, l'obiettivo complessivo degli uffici di vigilanza sarà quello di favorire un miglioramento delle *performance* ispettive, in termini di numeri e risultati, come peraltro imposto dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e dal correlato Piano Nazionale per la lotta al lavoro Sommerso (PNS). Infatti, seppure sono migliorati i risultati nel 2022 rispetto agli anni precedenti (con € 1.153.324.990 di recuperi di contributi e premi e il 72% del tasso di irregolarità rilevato), in realtà la vigilanza ha prodotto esiti ancora lungi dall'essere soddisfacenti, e senz'altro non all'altezza di quelli *pre-Covid* (per esempio, nel 2018 i recuperi erano per oltre 1 miliardo e 350 milioni di euro).

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

PROGRAMMAZIONE VIGILANZA 2023, PIÙ ISPEZIONI E RECUPERI

Le due direttrici principali che orienteranno la vigilanza nei prossimi anni, riguarderanno, da un lato, l'**incremento dell'efficacia dei controlli**, mediante un rafforzamento dell'attività ispettiva; dall'altro, l'**adozione di misure di prevenzione** volte a promuovere comportamenti virtuosi da parte delle imprese.

Lo scopo è quello di pervenire, entro la fine del 2024 "all'incremento del 20% del numero di ispezioni rispetto alla media del triennio 2019-2021 e nella riduzione di almeno due punti percentuali dell'incidenza del lavoro sommerso" nei settori economici interessati dal PNS.

Il che, per il 2023, si traduce, per l'Inl, nella previsione di

effettuare, a cura del proprio personale e dei militari del Comando Carabinieri tutela lavoro, 75.000 accessi ispettivi, con un incremento di circa il 18% delle ispezioni attivate nel corso del 2022.

Che le aziende ricomincino a essere sotto assedio, del resto, se ne è avuta percezione già dalla fine del 2022, ma con assoluta certezza all'inizio del 2023.

Gli obiettivi e gli ambiti di maggiore attenzione vengono ora svelati e chiariscono quanto intuito. Per esempio, con riguardo alla **vigilanza previdenziale, operata principalmente - ma non solo - dall'Inps** (attualmente 884 ispettori), dovranno così prestare specifica attenzione datori di lavoro e imprese dei sotto elencati settori, perché verso essi verrà indirizzata principalmente l'attività di controllo nel 2023.

- Settore manifatturiero, della logistica e del trasporto aereo;
- *GIG economy*, aziende di *delivery* e lavoro etero-organizzato in genere (anche tramite piattaforme digitali);
- Grandi aziende e Cooperative di produzione e servizi;
- Pubbliche amministrazioni;
- Agricoltura;
- Edilizia;
- Servizi alle imprese;
- Settore dello spettacolo;
- Editoria e giornalismo.

Molto istruttiva e illuminante per aziende e professionisti è pure l'elencazione degli **interventi destinati alla vigilanza assicurativa Inail** (224 ispettori), con verifica del rischio assicurato e della corrispondenza del rischio denunciato con l'attività effettivamente svolta.

Gli ambiti e settori interessati saranno i seguenti.

- *Settore servizi pubblicitari* (per aziende che realizzano stampe pubblicitarie in materiale composito e provvedono alla posa in opera del manufatto)
- *Settore fabbricazione e manutenzione di apparecchi di sollevamento e di macchine e macchinari* (verifica sulle linee produttive di aziende che effettuano anche la manutenzione)
- *Settore costruzione di navi e imbarcazioni* (anche di aziende che si occupano di allestimento di imbarcazioni)
- *Settore movimento merci relativo a trasporti marittimi e fluviali*
- *Settore delle attività connesse alle sale da gioco*
- *Settore del commercio al dettaglio di carburante per autotrazione*
- *Ditte con dichiarazioni retributive sperequate* (per aziende che hanno dichiarato, in presenza di più voci di tariffa, la percentuale più elevata delle retribuzioni su una voce di tariffa con il tasso minore)
- *Analisi su infortuni occorsi il primo giorno di lavoro*
- *Accertamenti connessi al riconoscimento di infortuni gravi e mortali e delle malattie professionali*

Molto eterogenei si mostrano, quindi, gli obiettivi sensibili a cui si rivolgerà l'**azione del personale dell'Inl** (2412 ispettori "civili" -di cui, però, solo 1600 operativi-, 215 ispettori tecnici, 477 militari dell'Arma Carabinieri presso l'Inl), che non solo potrà per competenza operare anche nei campi di pertinenza tradizionale di Inps e Inail, ma che è chiamata a orientare la propria azione, innanzitutto, nel campo della **salute e sicurezza del lavoro**. Per cui,

i settori prioritari sui quali indirizzare la vigilanza per le verifiche in materia di salute e sicurezza nel corso del 2023 saranno l'edilizia, l'agricoltura, la logistica e i trasporti.

PROGRAMMAZIONE VIGILANZA 2023, PIÙ ISPEZIONI E RECUPERI

Come sempre, altresì per i richiamati obiettivi del PNRR, grande dedizione verrà posta nel contrasto del **lavoro sommerso**, non solo “nero”. Infatti,

l'attività di contrasto al sommerso sarà a tutte le forme di sommerso e quindi anche al contrasto del c.d. *lavoro grigio*, categoria nella quale vanno ascritti tutti quei rapporti di lavoro che, seppur formalmente regolari in quanto comunicati agli enti competenti, presentano nel concreto svolgimento elementi di irregolarità connotati da un minore impatto sugli oneri retributivi, contributivi e fiscali a carico del datore di lavoro attraverso modalità di elusione della normativa legale e contrattuale.

Sotto ogni profilo è previsto che vengano **contrastate le esternalizzazioni illecite**, sia nazionali che internazionali (al cui fine verranno incentivati gli scambi di informazioni nell'ambito del sistema istituzionale europeo già esistente e le azioni in cooperazione con le autorità di controllo degli altri Stati UE) e che sia sottoposto a valutazione l'irregolare ricorso “*ai c.d. “services editoriali”*” e alle pubblicazioni di “*annunci di ricerca e selezione del personale da parte di soggetti non autorizzati, soprattutto sul web e anche attraverso i social media, posti in essere in forma anonima e frequentemente riconducibili a soggetti giuridici con sede in altri Stati*”.

Nel mirino anche il **caporalato**, quale forma estrema di irregolare gestione del lavoro e dei lavoratori, non solo nelle note forme più gravi e odiose, ma anche in quelle meno manifeste della prevaricazione economica del prestatore di lavoro e dei suoi modi di impiego.

Attenzione verrà poi posta alla valutazione dell'**attività dei lavoratori autonomi**, anche con partita IVA, con controlli “*agli pseudo-artigiani nel settore edile*”, o “*al lavoro giornalistico e in generale alle collaborazioni coordinate e continuative non genuine*”; o, ancora, con riguardo alle prestazioni occasionali in agricoltura. Nello stesso modo saranno assoggettati a verifiche i cosiddetti “**nuovi lavori**”, anche **mediate piattaforme digitali**. Tra gli altri, sarà preso in considerazione dagli ispettori

“l'utilizzo delle piattaforme digitali negli appalti di logistica integrata, spesso caratterizzati da fenomeni interpositori illeciti”.

Alle operazioni tradizionali di controllo e vigilanza si affiancano oggi, anche da previsione del PNRR, le azioni di prevenzione e promozione della legalità e della sicurezza (nel 2023 rivolta agli studenti e alla cultura della parità di genere), come quelle volte a offrire soddisfazione e tutela alle richieste dei lavoratori più vulnerabili.

Tra gli obiettivi del Documento di programmazione si collocano le misure di utilizzo degli istituti normativi già esistenti, in grado di assicurare **in via accelerata e tendenzialmente alternative all'ispezione**, sia le pretese economiche del lavoratore, sia quelle sostanziali dei suoi diritti.

Per cui è stabilito che sarà favorito

il ricorso in via prioritaria, per la definizione delle richieste di intervento, alla conciliazione monocratica preventiva (art. 11, comma 1, D.lgs. n. 124/2004) che, ove necessario, potrà essere effettuata anche attraverso strumenti di comunicazione “*da remoto*”... [nonché] la valorizzazione della diffida accertativa per crediti patrimoniali (art. 12, D.lgs. n. 124/2004) e della disposizione (art. 14, D.lgs. n. 124/2004 e art. 10, D.P.R. n. 520/1955), quali strumenti per una rapida ed efficace tutela sostanziale dei diritti dei lavoratori.

Un rilancio della strategia compositiva in luogo delle sole verifiche, che già in passato era stata fatta propria dalla Direttiva del 2008 del Ministero del Lavoro (c.d. Direttiva Sacconi), sensibile a “*una totale ed efficace attuazione dell'istituto della conciliazione monocratica preventiva di cui all'articolo 11 del decreto legislativo n. 124 del 2004, rivolgendo una attenzione privilegiata alle richieste di intervento da prendersi a spunto per l'avvio di un tentativo di conciliazione tra il lavoratore denunciante e il datore di lavoro*”.

Ci sono in definitiva tutti i presupposti perché il 2023 non sia un anno “ispettivo” uguale ai trascorsi.

INDIVIDUAZIONE DEL DATORE DI LAVORO NELLE SPA: linee guida della Cassazione

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

Nessun dubbio che, in materia di sicurezza sul lavoro, spetti alle società per azioni (Spa) affrontare un problema di particolare difficoltà: l'individuazione del datore di lavoro, del soggetto, cioè, che assume una posizione di garanzia primaria. Basti pensare che, in base all'art. 17, comma 1, D.lgs. n. 81/2008 competono al datore di lavoro, e soltanto al datore di lavoro, obblighi impegnativi quali la nomina del R.S.P.P. (responsabile del servizio di prevenzione e protezione) e soprattutto la valutazione dei rischi e, pertanto, l'obbligo di analizzare i rischi e individuare le misure di prevenzione contro tali rischi alla luce della "migliore evoluzione della scienza tecnica". E dunque grava sul datore di lavoro una posizione di garanzia, a ben vedere destinata a riservare al datore di lavoro una responsabilità a dir poco drammatica, se sol si riflette che, pacificamente, la Corte di Cassazione insegna che il datore di lavoro "non può esimersi da responsabilità adducendo una propria incapacità tecnica" (così, per tutte, Cass. 11 gennaio 2022, n. 425).

Si spiega allora perché nell'ambito di un'impresa articolata in più stabilimenti o strutture soggetti pur dotati in tale impresa dei pieni poteri decisionali e di spesa, possano essere tentati di ricorrere a meccanismi tipo la trasformazione in datori di lavoro dei direttori di quegli stabilimenti o di quelle strutture, pur se si tratti di stabilimento di strutture prive dell'autonomia finanziaria pretesa dall'art. 2, comma 1, lettera t), D.lgs. n. 81/2008.

Si tratta di meccanismi messi inesorabilmente in crisi dalla sentenza della Cassazione Penale n. 8476 appena depositata il 27 febbraio 2023. Una sentenza che contrariamente a quanto azzardato in taluni primi commenti fornisce

alle imprese linee-guida mai tanto implacabili. E infatti prende le mosse da un basilare distinguo: "La delega di funzioni di cui all'art. 16, D.lgs. n. 81/2008 è lo strumento con il quale il datore di lavoro trasferisce i poteri e responsabilità per legge connessi al proprio ruolo ad altro soggetto: questi diventa garante a titolo derivativo, con conseguente riduzione e mutazione dei doveri facenti capo al soggetto delegante. L'istituto della delega gestoria contemplata dal diritto societario all'art. 2381 c.c., invece, attiene alla ripartizione delle attribuzioni e delle responsabilità nelle organizzazioni complesse ed è preordinato ad assicurare un adempimento più efficiente della funzione gestoria (in quanto evidentemente più spedita) ed al contempo la specializzazione delle funzioni, tramite valorizzazione delle competenze e delle professionalità esistenti all'interno dell'organo collegiale". E purtroppo ben a ragione la Sez. IV avverte che "non di rado, anche nella giurisprudenza della Suprema Corte la differenza fra i due tipi di delega non è stata sufficientemente enucleata, con conseguente confusione di piani che invece vanno tenuti distinti". Nella giurisprudenza, ma aggiungiamo noi anche in non rare prassi aziendali.

Proficua è allora una distinzione nell'ambito delle società di capitali: "nelle società di capitali più semplici, in cui figura un amministratore unico titolare della ordinaria e straordinaria amministrazione, questi assume anche la posizione di garanzia datoriale", "nelle società di capitali in cui, invece, l'amministrazione sia affidata ad un organo collegiale quale il consiglio di amministrazione, l'individuazione della posizione datoriale è più complessa, an-

INDIVIDUAZIONE DEL DATORE DI LAVORO NELLE SPA: LINEE GUIDA DELLA CASSAZIONE

che in ragione della molteplicità di possibili modelli di amministrazione offerti dalla normativa societaria”, con la conseguenza che “nell’ipotesi in cui non siano previste specifiche deleghe di gestione, l’amministrazione ricade per intero su tutti i componenti del consiglio e tutti i componenti del consiglio sono investiti degli obblighi inerenti la prevenzione degli infortuni posti dalla legislazione a carico del datore di lavoro”.

Ma è proprio a questo punto che la Corte Suprema compie un secondo passo avanti. Sulla scorta delle esperienze vissute nel caso ThyssenKrupp, non trascura di prendere atto che “l’art. 2, comma 1, lett. b), D.lgs. n. 81/2008 definisce il datore di lavoro come “il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o comunque il soggetto che, secondo il tipo e l’assetto dell’organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell’organizzazione stessa o dell’unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa”. E ne desume che “se in senso prevenzionistico è datore di lavoro il soggetto che, in quanto investito dei poteri decisionali e di spesa, ha la responsabilità dell’organizzazione o della unità produttiva, il giudice penale anche

in presenza di una formale delega gestoria che riguardi la materia della sicurezza dovrà interrogarsi se e come i soggetti delegati siano stati messi in condizione di partecipare ai relativi processi decisori”. Non senza contare che “a seguito della delega gestoria l’obbligo di adottare le misure antinfortunistiche e di vigilare sulla loro osservanza si trasferisce dal consiglio di amministrazione al delegato, rimanendo in capo al consiglio di amministrazione residui doveri di controllo sul generale andamento della gestione e di intervento sostitutivo”.

In questo quadro, alle imprese arriva dalla Corte Suprema un messaggio inequivocabile: “La delega di funzioni prevista dall’art. 16 del D.lgs. n. 81/2008 presuppone un trasferimento di poteri e correlati obblighi dal datore di lavoro verso altre figure **non qualificabili come tali** e che non lo divengono per effetto della delega. La delega di gestione, anche quando abbia ad oggetto la sicurezza sul lavoro, invece, nel caso di strutture societarie complesse, consente di concentrare i poteri decisionali e di spesa connessi alla funzione datoriale, che fa capo ad una pluralità di soggetti (ovvero i membri del consiglio di amministrazione), su alcuni di essi”. Addio al “datore di lavoro delegato”?

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE: meramente esemplificative le casistiche individuate dai CCNL

• DI EMILIA SCALISE *Consulente del Lavoro in Milano* •

La presenza di un'elencazione di condotte riconducibili al licenziamento per giusta causa da parte della contrattazione collettiva non preclude l'autonoma valutazione del giudice di merito.

È quanto affermato dalla Corte di Cassazione Sezioni Unite con l'Ordinanza n. 36861 del 15 dicembre 2022, pronunciata a conferma della decisione con cui la Corte di Appello aveva ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa che una società aveva comminato ad un proprio dipendente.

Nello specifico, la Corte di Appello aveva ritenuto fondati i fatti contestati al lavoratore mediante apposita procedura disciplinare, consistenti nei seguenti addebiti:

- reiterati colloqui telefonici intercorsi con un *ex* dipendente della società, indagato nell'ambito di un processo penale, fornendo a costui informazioni commerciali sensibili al fine di consentirgli di compiere operazioni illecite a danno della società stessa;
- comportamenti volti ad accelerare l'evasione di pratiche segnalate dall'*ex* dipendente prima della loro naturale scadenza, con l'intento di favorire i clienti che ne avevano avanzato richiesta;
- ritiro di misuratori di energia senza rilevare la presenza di evidenti segni di manomissione sugli stessi e senza darne comunicazione alle strutture preposte secondo procedure aziendali in vigore.

Il soccombente ha resistito con controricorso alla società per Cassazione sulla base di tre motivi di ricorso.

Con il primo motivo di ricorso il soccombente lamentava l'utilizzo da parte della Corte territoriale delle intercettazioni telefoniche, essendo il processo penale ancora in fase di indagini preliminari.

Con il secondo motivo di ricorso il soccombente denunciava la violazione e falsa applicazione dell'art. 2106 del Codice Civile, relativo all'obbligo di fedeltà, e all'art. 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), in quanto la Corte territoriale ha ommesso di considerare nella sua ricostruzione "ogni indagine e considerazione circa il pregiudizio reale ed effettivo arrecato all'azienda".

Infine, con l'ultimo motivo di ricorso, il soccombente deduceva nuovamente la violazione dell'art. 7 della Legge n. 300/1970 in concomitanza con l'articolo 25 del Ccnl di categoria applicato dalla società, secondo il quale la sanzione disciplinare ricadente nel licenziamento per giusta causa sarebbe applicabile solo "a fatti gravissimi, connotati da rilevanza penale, o fatti che abbiano provocato all'azienda grave nocumento morale e/o materiale".

Con riferimento a quest'ultimo motivo di ricorso, la Corte di Cassazione ha ribadito il concetto secondo cui l'elencazione fornita dalla contrattazione collettiva è meramente esemplificativa e non preclude l'autonoma valutazione del giudice di merito in ordine all'idoneità di un grave inadempimento o di un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile, che possa far venir meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore.

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE: MERAMENTE ESEMPLIFICATIVE LE CASISTICHE INDIVIDUATE DAI CCNL

In particolare, la Corte stessa rammenta, come in tema di licenziamento per giusta causa, la modesta entità del fatto addebitato non vada riferita solo alla tenuità del danno patrimoniale subito dal datore di lavoro, dovendosi valutare anche la condotta assunta dal prestatore di lavoro con riferimento a futuri comportamenti, nonché all' idoneità a porre in dubbio la futura correttezza dell' adempimento e ad incidere sull' elemento essenziale della fiducia sotteso al rapporto di lavoro.

Pertanto, secondo la Cassazione, al di là dell' effettivo pregiudizio arrecato, ai fini della valu-

tazione circa la proporzionalità tra il licenziamento e l' addebito contestato al lavoratore, rilavano anche l' intensità dell' elemento soggettivo (in tal caso chiaramente intenzionale) e la delicatezza delle mansioni svolte (nel caso di specie il lavoratore è addetto all' installazione e disinstallazione dei misuratori di energia elettrica), che richiedono il massimo affidamento da parte del datore di lavoro circa la capacità del prestatore di lavoro di operare secondo criteri di assoluta trasparenza e rispettando le procedure aziendali destinate proprio ad impedire tentativi di frode in danno all' azienda.

IL CORAGGIO CE L'HO. È la paura che mi frega

• DI ANDREA MERATI *Responsabile del servizio di prevenzione e protezione* •

Pur non ritenendomi uno dei memorabili citati dall'Asnaghi, essendo ancora in vita per un significato e stando nella normalità per l'altro senso dell'aggettivo, sono stato trascinato dai pensieri a scrivere non contro, non a favore, ma a lato dell'intervento dello scorso numero, ove si estendeva un parere sui provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale, in caso di carenza negli adempimenti di salute e sicurezza nel lavoro.

Siccome la politica è una cosa seria ma certa musica lo è di più, credo che *"un giocatore lo vedi dal coraggio, dall'altruismo e dalla fantasia"*, doti gravemente e pericolosamente mancanti agli estensori di tante leggi, provvedimenti, circolari ed espedienti che regolano la prevenzione e la protezione da infortuni e, soprattutto, malattie professionali, dei lavoratori in questo paese. I provvedimenti di sospensione, regolati dall'art. 14 del D.lgs. n. 81/2008, nonché dal suo bell'allegato I, con contorno di carotine e piselli (ben descritto nel numero di Sintesi precedente a questo) servono solo per colpire gli ignoranti funzionali, mettere un po' di paura agli onesti medi e far perdere tempo agli ispettori; perché ai farabutti veri, quelli per cui essere malviventi è la normalità, non miglioreranno certo la coscienza (sulla paura non credo possa prevedersi effetto). Posto che le sanzioni, magari pensate e concepite meglio, servono, immagino però, che con maggiore coraggio (portare a zero la quota di lavoro irregolare), al-

truismo (lavorare per estendere la prevenzione, piuttosto che la protezione) e fantasia (bastano dieci minuti di *Google* per trovare decine di idee nuove) si possano diminuire, morti, feriti, invalidi e malati del lavoro.

Anche restando nell'alveo del buon art. 14: è così difficile pensare che, nei prossimi bandi per l'assunzione di nuovi ispettori, si dia la priorità ai tecnici della prevenzione e, magari, assegnare punteggi aggiuntivi a chi ha finito il percorso accademico con la magistrale in Scienze delle professioni sanitarie della prevenzione?

Poi, nel passaggio successivo, dare agli ispettori un appoggio perché intervengano sempre di più (alcuni già lo fanno ma va perfezionato e incentivato il modello) in affiancamento alle imprese per la soluzione dei problemi e nella creazione delle condizioni migliori per la salute e sicurezza dei lavoratori, sarebbe sconveniente? Per chi non ci sta vanno anche bene le legnate nei denti, ma per gli altri credo sia meglio trovare delle soluzioni.

Perché, nell'Italia reale, ci sono un sacco di persone serie che, quando cercano uno bravo per imbiancare, chiamano l'imbianchino, non l'avvocato: perché se la parete è muffa, costa meno e dà effetti migliori una pittura murale adatta, piuttosto che fare una causa ai funghi. Il titolo di questo articolo, naturalmente, ce l'ha regalato Totò; sempre perché la politica è una cosa seria ma certi comici lo sono di più.

PENSIONE OPZIONE DONNA: nuovi chiarimenti e valutazione di convenienza

Pensionamento con Opzione donna: quali le novità, alla luce della circolare Inps n. 25/2023 e quali le penalizzazioni che eventualmente comporta l'uscita dal lavoro con il nuovo trattamento pensionistico sperimentale?

• DI NOEMI SECCI *Consulente del Lavoro in Sassari* •

La **pensione opzione Donna** è una pensione anticipata prevista in via sperimentale dalla legge di Bilancio 2023 (art. 1, co. 292, L. n. 197/2022, che ha modificato l'art. 16 del D.l. n. 4/2019), che comporta una notevole riduzione dei requisiti anagrafici e contributivi per l'uscita dal lavoro, in cambio del ricalcolo dell'assegno pensionistico con sistema integralmente contributivo (cfr. D.lgs. 30.4.1997, n. 180). Può essere ottenuta laddove siano raggiunti, entro il 31.12.2022, i seguenti requisiti:

- un'età minima di **60 anni**; il requisito anagrafico è ridotto a 58 anni, per le lavoratrici con 2 o più figli, ed a 59 anni di età con un figlio solo; il requisito anagrafico è sempre ridotto a 58 anni per le lavoratrici o licenziate da imprese in crisi;
- una contribuzione minima di **35 anni**, al netto dei periodi di disoccupazione indennizzata, malattia e infortunio non integrati dal datore di lavoro; quest'ultimo requisito deve essere verificato per le sole iscritte presso l'AGO ed i fondi sostitutivi (art. 22, co. 1 della L. n. 153/69; Circ. Inps 23.12.2014, n. 180);
- appartenenza ad una delle seguenti tre **categorie tutelate**: *caregivers*, invalide dal 74%, lavoratrici o licenziate da imprese in crisi.

Rispetto alla disciplina relativa a tale trattamento pensionistico vigente negli anni passati, le nuove previsioni della Manovra 2023 hanno **ristretto** notevolmente la platea delle beneficiarie, prevedendo l'accesso all'Opzio-

ne soltanto alle appartenenti alle specifiche categorie elencate.

CONTRIBUZIONE UTILE

I **35 anni di contribuzione** non possono essere raggiunti in regime di **cumulo**: non è dunque possibile sommare la contribuzione accreditata presso casse differenti.

Fa eccezione soltanto il cosiddetto cumulo interno (di cui alla L. n. 613/1966 e alla L.n. 233/1990) tra il Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti e le gestioni speciali Inps dei lavoratori autonomi (Artigiani, Commercianti, CD-CM), in quanto la contribuzione appartiene alla stessa forma assicurativa, ossia l'Assicurazione generale obbligatoria.

Ai fini del conseguimento dei 35 anni di contribuzione è comunque possibile ricongiungere i versamenti verso un'unica gestione (L. n. 29/1979 e L. n. 45/1990). È inoltre possibile raggiungere 35 anni di contributi avvalendosi del riscatto agevolato della laurea (come specificato nella circ. Inps 22.1.2020, n. 6 e nel messaggio Inps 14.5.2020, n. 1982).

FINESTRE DI ATTESA

In parallelo a quanto previsto per le precedenti "versioni" dell'Opzione donna, anche alle nuove beneficiarie sono applicate le c.d. **finestre mobili** di attesa, che spostano la decorrenza della pensione, rispetto alla data di maturazione dei requisiti, in avanti di:

- **12 mesi**, per le lavoratrici dipendenti;
- **18 mesi**, per le lavoratrici autonome;

PENSIONE OPZIONE DONNA: NUOVI CHIARIMENTI E VALUTAZIONE DI CONVENIENZA

- alle dipendenti del comparto scuola si applica la finestra unica di uscita (art. 59, co.9 della L. 449/97); le dipendenti del comparto scuola e AFAM, qualora risultino aver maturato i requisiti esposti entro il 31.12.2022, possono presentare domanda di cessazione dal servizio entro il 28.2.2023; per la precisione, al ricorrere dei prescritti requisiti per l'opzione donna, le lavoratrici dei suddetti comparti possono conseguire il trattamento pensionistico:
 - a decorrere dal 1.9.2023, se dipendenti dal comparto scuola;
 - a decorrere dal 1.11.2023, se dipendenti dal comparto AFAM;
 in ogni caso, tali lavoratrici devono possedere i requisiti connessi all'appartenenza alle categorie tutelate alla data di presentazione della domanda di pensione; gli stessi requisiti non devono essere oggetto di ulteriore verifica alla decorrenza del trattamento pensionistico (circ. Inps n. 25/2023).

Se il trattamento pensionistico è liquidato a carico di una gestione esclusiva dell'assicurazione generale obbligatoria (come Inps gestione Dipendenti pubblici), la prima decorrenza utile della pensione è fissata al primo giorno successivo alla chiusura della finestra.

Se, invece, il trattamento è liquidato a carico di una gestione diversa da quella esclusiva dell'assicurazione generale obbligatoria, la prima decorrenza utile della pensione è fissata al primo giorno del mese successivo alla chiusura della finestra.

In ogni caso, le lavoratrici che hanno maturato i nuovi requisiti richiesti entro il 31 dicembre 2022 possono accedere alla pensione in qualsiasi momento successivo alla prima decorrenza utile, ferma restando la sussistenza delle condizioni relative alla categoria di appartenenza alla data di presentazione della domanda.

CATEGORIE BENEFICIARIE

In base alle nuove previsioni della Legge di Bilancio 2023, Opzione donna è aperta soltanto alle seguenti **categorie**:

- **caregiver**, ossia lavoratrici che assistono, al

momento della richiesta e da almeno 6 mesi (il requisito dell'assistenza si considera soddisfatto in presenza di convivenza, in coerenza con l'orientamento espresso con la circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali del 18 febbraio 2010):

- il coniuge o un parente di **primo grado** convivente, con *handicap* in situazione di gravità (art. 3, co. 3 della L. n. 104/92: lo *status* di persona con disabilità grave si considera acquisito alla data dell'accertamento riportata nel verbale di riconoscimento di cui all'art. 4, L. n. 104/1992, o dalla data dell'eventuale sentenza o del decreto di omologa, salvo che nel provvedimento non si faccia decorrere lo *status* di disabilità grave da una data anteriore);
- oppure un parente o un affine di **secondo grado** convivente, qualora i genitori o il coniuge della persona con *handicap* in situazione di gravità abbiano compiuto i 70 anni di età, oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti (deve trattarsi delle patologie a carattere permanente indicate dall'art. 2, co. 1, lett. d), n. 1, n. 2 e n. 3, del D.l. n. 278/2000) o siano deceduti o mancanti (l'Inps, con la circolare n. 25/2023, ha chiarito che può farsi riferimento a ogni condizione giuridicamente assimilabile all'assenza, compresi divorzio e separazione legale, purché continuativa e debitamente certificata dall'Autorità giudiziaria o da altra pubblica Autorità);
- **invalidi civili** in misura pari o superiore al 74% (deve sussistere il riconoscimento di una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74%);
- lavoratrici licenziate o dipendenti da imprese per le quali è attivo un **tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale** presso la struttura per la crisi d'impresa (art. 1, co. 852 della L. n. 296/2006): in base a quanto precisato nella Circ. Inps n. 25/2023, in quest'ultima categoria rientrano le lavoratrici dipendenti o licenziate da imprese per le quali risulti attivo alla data del 1° gennaio 2023, o attivato in data successiva, un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura ►

PENSIONE OPZIONE DONNA: NUOVI CHIARIMENTI E VALUTAZIONE DI CONVENIENZA

per la crisi d'impresa, istituita presso il Ministero delle Imprese e del Made in Italy (art. 1, co. 852, L. n. 296/2006). In particolare:

- in merito alle **lavoratrici dipendenti**, il tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale deve risultare attivo al momento della presentazione della domanda di pensione;
- per coloro il cui rapporto risulta **cessato**, il licenziamento deve essere stato intimato nel periodo compreso tra la data di apertura e di chiusura del tavolo; queste ultime lavoratrici non devono poi aver ripreso un'attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato successivamente al licenziamento.

REQUISITI PER IL PENSIONAMENTO ORDINARIO C.D. FORNERO

Ad oggi, per la generalità delle lavoratrici iscritte all'Inps, sono previsti, in base alla Legge Fornero, i seguenti trattamenti pensionistici ordinari (non agevolati):

- **pensione anticipata** (art. 24, co.10, D.l. n. 201/2011): si ottiene, sino al 31.12.2026, con 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini, 41 anni e 10 mesi per le donne, più 3 mesi di finestra; il requisito contributivo può essere raggiunto anche in regime di cumulo (art. 1, co. 239 e ss. L. n. 228/2012, come modificato dalla L. n. 232/2016), ossia sommando, ai soli fini del diritto a pensione, la contribuzione accreditata presso gestioni previdenziali diverse, comprese le casse professionali;
- **pensione di vecchiaia** (art. 24, co.6, D.l. n. 201/2011): si ottiene, sino al 31.12.2024, di norma con 20 anni di contributi e 67 anni di età (più un importo soglia minimo pari a 1,5 volte l'assegno sociale per coloro che sono soggetti al calcolo interamente contributivo della pensione); anche in questo caso, il requisito contributivo può essere raggiunto in regime di cumulo.

Rispetto alla pensione di vecchiaia ordinaria, l'Opzione donna consente dunque un anticipo del requisito anagrafico dai 7 ai 9 anni, in base al numero di figli; anche in merito al requisito contributivo il risparmio è ingente:

senza considerare le finestre di attesa, ben 6 anni e 10 mesi di anticipo rispetto alla pensione anticipata ordinaria.

CALCOLO DEL TRATTAMENTO

Il sostanzioso anticipo nell'uscita dal lavoro consentito alle aderenti all'Opzione donna comporta però il ricalcolo integrale dell'assegno con **sistema contributivo**, anche per le annualità sino al 31 dicembre 1995 (sino al 31 dicembre 2011 per coloro che possiedono almeno 18 anni di contributi al 31 dicembre 1995).

Tale sistema di calcolo risulta spesso **penalizzante**, non essendo basato sugli ultimi o migliori redditi come il sistema di calcolo retributivo, ma unicamente sulla contribuzione accantonata (il cui tasso di capitalizzazione si basa sulla variazione quinquennale del Pil nominale) e sull'età pensionabile (che determina il coefficiente di trasformazione, un coefficiente moltiplicatore che aumenta al crescere dell'età al momento del pensionamento e al decrescere della speranza di vita media).

Tuttavia, è importante precisare che la pensione liquidata con le regole del regime sperimentale non è considerata una pensione conseguita nel regime contributivo (L. n. 335/95): è difatti consentita l'integrazione al trattamento minimo (vantaggio non previsto per la pensione liquidata nel sistema contributivo puro) e non sono concesse le maggiorazioni contributive per lavoratrici madri di cui all'art. 1, co. 40 della L. n. 335/95.

Peraltro, il calcolo relativo ai periodi sino al 31 dicembre 1995 (o sino al 31 dicembre 2011, per le lavoratrici con almeno 18 anni di contribuzione al 31 dicembre 1995) non risulta basato sulla mera contribuzione, ma su particolari medie retributive e relative alle aliquote contributive; prevede inoltre regole differenti in base al fondo che liquida la pensione.

Ci si domanda, a questo punto, se l'uscita con l'Opzione donna sia conveniente o meno.

VALUTAZIONE DI CONVENIENZA

Per rispondere al quesito, è stato sviluppato uno studio previdenziale nel quale sono state ►

PENSIONE OPZIONE DONNA: NUOVI CHIARIMENTI E VALUTAZIONE DI CONVENIENZA

confrontate due ipotesi d'uscita: con pensione Opzione donna e pensione di vecchiaia ordinaria (la pensione anticipata ordinaria non è stata prospettata in quanto raggiungibile in data successiva alla pensione di vecchiaia).

La lavoratrice presa in considerazione è nata il 12/10/1959 e possiede, al 31/03/2023, 38 anni e 1 mese di contributi accreditati presso CPDEL, (Cassa dipendenti degli enti locali). Ultimo imponibile annuo pari a € 55.023.

L'interessata può uscire immediatamente con Opzione donna con i vecchi requisiti (vigenti

sino al 31 dicembre 2021), senza verificare l'appartenenza alle categorie tutelate (in precedenza non previste) ed essendo già trascorsa la finestra di attesa pari a 12 mesi sia dalla maturazione del requisito anagrafico che da quello di contribuzione.

Nel presente studio, gli scenari futuri sono stati ipotizzati prendendo in considerazione lo svolgimento dell'attuale attività lavorativa, con i futuri imponibili previdenziali pari all'ultimo.

Di seguito, la sintesi dello studio previdenziale:

Confronto Pensioni

	CONDIZIONI/CRITICITÀ	LORDO MENSILE	NETTO MENSILE ¹	DECORRENZA
Pensione Opzione donna	Contribuzione presente in estratto conto al 31/03/2023	€ 1.949,47	€ 1.556,03	01/04/2023
Pensione di vecchiaia ordinaria	Ipotizzata- ma non indispensabile per il diritto a pensione- la continuazione nel versamento della contribuzione, in misura pari all'ultimo imponibile, senza soluzione di continuità	€ 3.370,29	€ 2.444,29	01/11/2026

1. Al netto di Irpef, addizionale regionale e comunale, considerando le detrazioni per redditi di pensione, ove spettanti.

Come si evince dalla tabella, l'accesso al pensionamento con Opzione donna comporta, nel caso di specie, un anticipo non indifferente nell'uscita dal lavoro, pari a 3 anni e mezzo rispetto alla pensione di vecchiaia. La lavoratrice avrebbe anche potuto ottenere un anticipo più consistente, ma ha deciso di optare per

Opzione donna in data successiva alla prima decorrenza utile.

A causa del mancato versamento di nuova contribuzione ed a causa del ricalcolo contributivo, subisce comunque una penalizzazione pari a € 1.420,82 euro lordi mensili, € 888,26 mensili al netto dell'Irpef.

■ **PRIME VALUTAZIONI DI G. SIGILLÒ MASSARA SULLA DIRETTIVA UE IN TEMA DI SALARIO MINIMO LEGALE**

UE E SALARIO MINIMO: cosa cambia?*

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

L'Autore esamina la recente Direttiva relativa ai salari minimi adeguati nell'Unione Europea.

In particolare, dopo aver analizzato i contenuti, si propone di valutarne l'impatto sull'ordinamento italiano.

PREMESSA

Da tempo si registra un *retrivement* del dibattito circa la necessità di una regolamentazione legale del salario minimo.

Le ragioni del rinnovato interesse politico e sindacale per il tema vanno ascritte innanzitutto alla crescente diffusione di forme di lavoro "povero", alle crisi finanziarie dello scorso decennio, all'aumento delle disegualianze sociali, alla diffusione di forme di occupazione precarie, per le quali deve registrarsi la difficoltà per la contrattazione collettiva di offrire una garanzia retributiva allineata alla sufficienza costituzionale.

La crisi del modello della retribuzione sindacale sufficiente, costruito in oltre cinquant'anni di storia repubblicana, è riconducibile soprattutto alla frammentazione del quadro della rappresentanza sindacale, all'arretramento del tasso reale di copertura contrattual-collettiva della forza lavoro, oltreché all'endemico tasso di diffusione del lavoro irregolare che colpisce maggiormente le forme di lavoro discontinue. E tutto ciò non vale solo in riferimento ai sindacati minori e meno rappresentativi: la crisi ha finito con l'investire anche le organizzazioni appartenenti alla "triplice"¹, che appaiono

non attrezzate di fronte alla diffusione del lavoro digitale, *freelance* o su piattaforma e alla concorrenza sempre maggiore di forme più o meno esplicite di contrattazione pirata².

LE "ITALICHE VIE" AL SALARIO MINIMO LEGALE: TIMORI E VINCOLI

Il tema è articolato e investe il delicato rapporto tra gli artt. 36 e 39, Cost., in particolare, in relazione ai profili di libertà di azione collettiva anche nella determinazione della misura minima della retribuzione.

Il timore, espresso principalmente dalle organizzazioni sindacali, è quello per cui la determinazione legale di una misura minima di salario finisca con l'appiattire l'attività di contrattazione salariale sul livello fissato dal legislatore o, in difetto, con il favorire una fuga dalla applicazione del contratto collettivo acquisitivo che diventerebbe eccessivamente oneroso.

Sul piano sistematico, poi, ci si interroga circa la legittimità di un intervento di normazione primaria che fissi il livello della retribuzione sufficiente prescindendo dal settore di riferimento e, quindi, dal coinvolgimento delle parti sociali.

Sicché, hanno riscontrato maggior consenso quelle proposte che prospettano un utilizzo sinergico della fonte legale e della fonte contrattuale.

In questa prospettiva l'attenzione si dovrebbe spostare sulla selezione degli attori sindacali, che, nella permanente inattuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost., suggerisce la necessità di una nuova legge sindacale capace ►

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *MGI*, 2022, n. 3, pp. 603-620 dal titolo *Prime osservazioni sulla direttiva europea sul salario minimo*, Editore Giappichelli. Si segnala che l'articolo è stato pubblicato poco prima della pubblicazione, nella Gazzetta Ufficiale UE, della dir. 2022/2041 sul salario minimo.

1. T. Treu, *Diritto e politiche del lavoro tra due crisi*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2020, p. 242; M. Miracolini, *La fun-*

zione anticoncorrenziale della contrattazione collettiva nazionale di categoria. Nodi critici e prospettive, in *Var. temi dir. lav.*, 2021, pp. 367-368.

2. A. Lassandari, *Oltre la grande dicotomia? La povertà tra subordinazione e autonomia*, in *Lav. dir.*, 2019, p. 81. Cfr. anche i contributi di P. Passalacqua-N. Rossi-S.M. Corso, presenti nel n. 2/2021 della rivista *Var. temi dir. lav.*, p. 231 ss.

UE E SALARIO MINIMO: COSA CAMBIA?

di rendere credibili gli attori collettivi ed esigibile il dettato contrattuale³.

Restano, comunque, irrisolti i dubbi di opportunità avanzati da più parti⁴.

In particolare, si sottolinea come le proposte di salario minimo legale che si sono ammassate negli ultimi cinque anni avrebbero un impatto assai ridotto soprattutto sui rapporti di lavoro esclusi dalla copertura dei contratti collettivi e maggiormente a rischio di povertà: tirocinanti, collaboratori autonomi, lavoratori occasionali, lavoratori in nero e *freelance*⁵.

Si contesta, inoltre, che la determinazione legale di una retribuzione oraria minima, a dispetto degli *slogan* politici, non avrebbe alcun effetto sulla necessità di recupero del potere di acquisto delle retribuzioni e di adeguamento delle stesse ai livelli comunitari.

La finalità del salario minimo non può certamente essere quella di innalzamento dei salari medi, bensì quella del contrasto al lavoro povero.

LE PROPOSTE IN DISCUSSIONE

Tra queste deve senz'altro segnalarsi la delega legislativa contenuta nell'art. 1, comma 7, lett. g), Legge 10 dicembre 2014, n. 183, con cui si demandava al Governo l'emanazione di un decreto legislativo volto all'introduzione di un compenso minimo orario, valevole per i lavoratori subordinati e, *ai fini del loro superamento*, per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa. La determinazione della misura del salario minimo orario sarebbe dovuta passare per una consultazione con le parti sociali.

Il modello declinato nella delega, in sostanza, mirava a realizzare un modello duale, nel quale i contratti collettivi avrebbero continuato a regolare in modo autonomo la materia salariale, ma, a chiusura del sistema, sarebbe stato previsto una sorta di "trattamento di garanzia" destinato ai settori privi di riferimenti

contrattual-collettivi.

Sotto altro profilo, poi, la delega legislativa appariva lacunosa anche in ordine alle modalità di determinazione della misura legale della retribuzione oraria, completamente rimesse alla volontà dell'esecutivo.

Non stupisce, quindi, che la delega non abbia avuto alcuna traduzione nella realtà giuridica. Il tema è stato, poi, ripreso nel corso della corrente legislatura.

In particolare, si sono confrontate due ipotesi regolative: la prima presentata dall'on. Catalfo (DDL n. 658/2018), l'altra da parte dell'on. Nannicini (DDL n. 1132/2019)⁶.

Il primo, nelle intenzioni introduttive, rappresenta un intervento che non intende sostituire il ruolo della contrattazione collettiva, bensì affiancarla, interiorizzando il rimedio giurisprudenziale di cui al combinato disposto degli artt. 2099 c.c., e 36 Cost.

La scelta, dunque, è quella di ribadire il ruolo della contrattazione collettiva nella determinazione della retribuzione costituzionalmente sufficiente mediante un rinvio mobile.

Peraltro, in questa operazione si rinviene già un principio innovativo rispetto alla giurisprudenza⁷: se questa, infatti, ha sempre fatto riferimento ai minimi tabellari per la individuazione del salario sufficiente, il disegno di legge indica espressamente che la misura minima deve essere rinvenuta nel "trattamento economico complessivo", che, in assenza di altre indicazioni legali, ben potrebbe coincidere con il "TEC" di cui al Patto per la fabbrica del 9 marzo 2018⁸.

Il rinvio all'autonomia collettiva è completato da una previsione di chiusura che impone una sorta di *floor* alla misura minima del salario, fissato in 9 euro l'ora al lordo dei contributi previdenziali e assistenziali, e che dovrebbe interessare solo i (limitati) casi in cui la determinazione ►

3. M. Rusciano, *Leggificare la contrattazione per delegificare e semplificare il diritto del lavoro*, in *Lav. dir.*, 2016, p. 953.

4. S. Spattini-M. Tiraboschi, *Questione salariale: guardare la luna, non il dito. A proposito di dinamiche retributive, salario minimo e dei presunti 1.000 contratti collettivi nazionali di lavoro*, in *Boll. ADAPT*, 18, 2022.

5. G. Proia, *La proposta di direttiva sull'adeguatezza dei salari minimi*, in *Dir. rel. ind.*, 2021, p. 40.

6. Oltre a quelle indicate, invero, vi sono state ulteriori proposte depositate in Parlamento: d.d.l. n. 862/2018, a firma

dell'on. Pastorino; d.d.l. n. 947/2018, dell'on. Delrio; d.d.l. n. 1542/2019 dell'on. Rizzetto; d.d.l. n. 1259/2019, on. Laforgia.

7. V. Bavaro, *Note sul salario minimo legale nel disegno di legge n. 658 del 2018*, in *ildiariedellavoro.it*, 2019, p. 3.

8. A. Garnero-C. Lucifora, *L'erosione della contrattazione collettiva in Italia e il dibattito sul salario minimo legale*, in *Giorn. dir. lav.*, 2020, p. 295; A. Lassandari, *Retribuzione e contrattazione collettiva*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, p. 210; N. De Marinis, *Dal caso FIAT al Patto di Fabbrica. La contrattazione collettiva nello spazio economico globale*, in *Lav. prev. oggi*, 2018, p. 152.

UE E SALARIO MINIMO: COSA CAMBIA?

sindacale si colloca sotto quella soglia⁹. Differentemente, per le retribuzioni determinate dal contratto collettivo, il DDL Catalfo introduce un metodo di adeguamento dei salari di natura totalmente automatica, per cui gli stessi sono legati alle variazioni annuali dell'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi dell'Unione Europea (IPCA), in un disegno che riecheggia i meccanismi di "scala mobile" già conosciuti nel nostro passato ormai remoto. Il disegno di legge fa riferimento ai contratti sottoscritti dalle associazioni sindacali e datatoriali maggiormente rappresentative.

Nel caso contrario, laddove, cioè, non vi sia alcun contratto collettivo direttamente applicabile, il disegno di legge, richiamandosi all'art. 2070, c.c., impone di rinvenire il minimo retributivo nel contratto collettivo relativo alla attività effettivamente esercitata dall'imprenditore, con conseguente compressione - almeno in relazione al profilo retributivo - della libertà di applicare un contratto collettivo previsto per differenti categorie di lavoratori, pur astrattamente ricompreso nell'ambito di operatività dell'art. 39, Cost.

Al DDL Catalfo, come si è detto, nel corso della Legislatura corrente è stato contrapposto il DDL n.1132/2019 a firma dell'on. Nannicini. Anche questa proposta si colloca nell'alveo del modello complementare e non alternativo¹⁰, sostenendo il ruolo essenziale dell'autonomia collettiva.

La principale differenza sta nel fatto che il DDL Nannicini non stabilisce *a priori* una misura minima del salario ma rinvia tale determinazione a un meccanismo istituzionale che vede il coinvolgimento di una apposita commissione tecnica paritetica in seno al Cnel senza, dunque, alcun pericolo di contaminazione tra la fonte sindacale e quella amministrativa.

Anche in questo caso la misura minima avreb-

be una applicazione residuale ai soli settori non coperti dal contratto collettivo.

L'altra fondamentale differenza, poi, riguarda la selezione del contratto deputato alla determinazione del minimo: il DDL Nannicini non contiene un riferimento espresso al TU della rappresentanza e, invece, demanda alla già menzionata commissione presso il CNEL l'individuazione dei criteri e dei parametri di misurazione della rappresentatività, oltreché degli ambiti della contrattazione nazionale.

LA DIMENSIONE COMUNITARIA

Il dibattito italiano, ovviamente, non si è svolto nel "vuoto pneumatico".

Anche l'Unione Europea si interrogava circa la possibilità di un intervento di coordinamento salariale: già il 17 luglio 2019, in occasione del suo insediamento, la Presidente della Commissione Europea aveva preannunciato l'intenzione di allestire un quadro generale finalizzato alla garanzia a favore dei lavoratori di un salario minimo¹¹.

Alle intenzioni aveva, quindi, fatto seguito un vivace dibattito in ordine alla competenza comunitaria atteso che l'art. 153, par. 5, TFUE, esclude la possibilità per il diritto eurounitario di emanare direttive aventi a oggetto la misura dei compensi garantiti negli Stati membri¹².

La competenza sulla base della quale la Commissione ha inteso proporre la propria Direttiva è contenuta nell'art. 153, par. 1, lett. b), del TFUE, laddove si stabilisce che l'Unione sostiene e completa l'azione degli Stati membri nel settore delle condizioni di lavoro, nel rispetto dei principi di sussidiarietà e di proporzionalità. Sulla proposta della Commissione si è formato subito il consenso del Parlamento europeo che, il 25 novembre 2021 ha approvato il mandato concordato dalla Commissione per l'occupazione e gli affari sociali per procedere a negoziare ►

9. A quanto risulta, solo i settori della vigilanza, del multiservizi e del terziario avrebbero una retribuzione oraria minima inferiore, pari, rispettivamente, a 7,07, 7,59 e 8,64. Cfr. L. Birindelli-S. Leonardi-M. Raitano, *Salari minimi contrattuali e bassi salari nelle imprese del terziario privato*, Roma 2017.

10. B. Caruso, *Il sindacato tra funzioni e valori nella "grande trasformazione": L'innovazione sociale in sei tappe*, in

WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT, 2019, p. 394.

11. Il discorso d'insediamento di Ursula von der Leyen in <https://www.politicheeuropee.gov.it/media/4816/discorso-al-parlamento-ursula-von-der-leyden.pdf>.

12. M. Barbieri, *La proposta di direttiva sui salari minimi adeguati. L'Europa sociale ad una svolta*, in *Dir. rel. ind.*, 2021, p. 387.

UE E SALARIO MINIMO: COSA CAMBIA?

con il Consiglio l'adozione della direttiva sulla base della proposta della Commissione.

Tra il 6 e il 7 giugno scorsi è stata raggiunta una intesa tra Consiglio e Parlamento sul testo della Direttiva, il 4 ottobre 2022 il Consiglio ha approvato in via definitiva la proposta già concordata con e approvata dal Parlamento lo scorso 14 settembre; il Testo è stato poi pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Ue il 25 ottobre 2022 e manca ora il successivo adempimento nella legislazione statale.¹³

IL QUADRO DELLE DISPOSIZIONI COMUNI

La Direttiva non include direttamente la fissazione della misura del salario minimo ma mira a stabilire un quadro di riferimento unitario, allo scopo certamente di contrastare fenomeni di *dumping* salariale tra gli Stati membri, ma anche e soprattutto di assicurare migliori condizioni di vita e di lavoro, anche attraverso salari minimi adeguati.

La Commissione ha individuato due principali strumenti di attuazione degli obiettivi indicati: il primo rappresentato dalla promozione della contrattazione collettiva, che, laddove sufficientemente diffusa, è ritenuta idonea a produrre salari minimi più elevati e adeguati e ridurre le disuguaglianze.

L'altra modalità è invece riferita agli Stati che hanno già fissato per via legislativa minimi salariali, per i quali sussiste un timore di inadeguatezza dei livelli predeterminati: prevale, in questa prospettiva, la lettura della Direttiva come strumento per evitare la concorrenza sleale tra i Paesi comunitari.

Si tratta, dunque, di una regolamentazione a "geometria variabile"¹⁴ in cui, tuttavia, è dato riscontrare alcuni elementi di comunanza, primo tra tutti il campo di applicazione.

Infatti, la regolamentazione del salario minimo è destinata a incidere sulla situazione dei *workers*, intesi non solo come lavoratori dipendenti ma tutti coloro lavoratori che, a prescindere dal *nomen iuris*, garantiscono a favore di

un altro soggetto alla cui direzione soggiacciono prestazioni in contropartita di una retribuzione, e quanto sono stabilmente integrati, per la durata del rapporto, nell'impresa nel cui interesse svolgono la propria attività.

Questa sembra anche l'accezione che è rinvenibile nello spirito della Direttiva che ne richiama l'applicabilità tra gli altri ai lavoratori domestici, a chiamata, ai lavoratori intermittenti, ai falsi lavoratori autonomi, ai lavoratori tramite piattaforma digitale, i tirocinanti e gli apprendisti, secondo un modello che apprezza il reale atteggiarsi della fattispecie.

INCENTIVI E SOSTEGNO ALL'AUTONOMIA COLLETTIVA

La Direttiva, con un approccio minimalista di *soft law*, mira a diffondere la contrattazione collettiva, nella consapevolezza che uno tra i principali fini della stessa è proprio quello della determinazione della misura del salario. Ne deriva una disciplina differenziata in ragione del tasso di diffusione (o di copertura) della forza lavoro da parte dei contratti collettivi: per tutti gli Stati membri, infatti, si prescrive l'adozione di strumenti promozionali *della capacità delle parti sociali di partecipare alla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari a livello settoriale o intersettoriale*, nonché di procedure che favoriscano le negoziazioni in materia salariale tra i soggetti collettivi.

A ciò si aggiunge l'obbligo di introdurre misure di protezione contro le discriminazioni e le interferenze eventualmente attuate in ragione delle negoziazioni volte alla determinazione della misura delle retribuzioni.

Tuttavia, due ulteriori questioni non sono state direttamente affrontate dalla Direttiva: la prima è relativa al fatto che, nei Paesi in cui la garanzia è rimessa unicamente alla contrattazione collettiva, alcuni lavoratori non riescono ad accedere al salario minimo sindacale, in quanto esclusi dalla copertura sindacale vuoi in ragione del principio di libertà ➤

13. A. Lo Faro, *La proposta europea per "salari minimi adeguati" nella prospettiva dell'ordinamento italiano: vincoli e prospettive*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", INT, 2022, p. 157; che ricostruisce il passaggio dalla propo-

sta originaria della Commissione alla formulazione attuale.
14. G. Proia, *La proposta di direttiva*, cit., p. 28; v. anche A. Lo Faro, *L'iniziativa della Commissione per il salario minimo europeo*, p. 539.

UE E SALARIO MINIMO: COSA CAMBIA?

sindacale, vuoi perché occupati irregolarmente, vuoi ancora in quanto impiegati con contratti di lavoro non subordinato.

L'altra osservazione attiene alla corretta selezione degli agenti negoziali poiché la contrattazione collettiva è capace di assicurare effettivamente salari adeguati solo quando è condotta da soggetti collettivi effettivamente e genuinamente rappresentativi degli interessi riferibili a un determinato gruppo di lavoratori.

Di maggiori, ma pur sempre incerti, obblighi, invece, sono destinatari gli Stati membri nei quali il tasso di copertura da parte della contrattazione collettiva è inferiore al 80%.

Per questi, in aggiunta alle già ricordate prescrizioni, si stabilisce l'obbligo di predisporre un quadro di condizioni favorevoli alla contrattazione collettiva in materia salariale e di definire un piano d'azione - da condividere con i *partner* comunitari e la Commissione e rivedere, almeno, ogni cinque anni - per promuovere la contrattazione collettiva, che ponga una chiara e verificabile *timeline* di interventi, finalizzati ad incrementare il tasso di copertura e diffusione della contrattazione collettiva.

Anche in questo caso, dunque, le imposizioni agli Stati membri appaiono ispirate a un approccio più promozionale di buone pratiche che prescrizionale.

I PAESI CON SALARI MINIMI LEGALI

La circostanza per cui l'inadeguatezza dei salari minimi investe quegli Stati in cui la misura dei salari minimi è fissata *ex lege* ha fatto sì che proprio a questi fossero destinate le misure più corpose e più puntuali (*rectius* prescrittive) della Direttiva.

In particolare, si chiede a questi Paesi di approntare meccanismi di determinazione e aggiornamento della misura delle retribuzioni minime basate su criteri stabili e chiari, coerenti con gli obiettivi di garanzia di condizioni di vita e lavoro dignitose, promozione della coesione sociale, della convergenza ver-

so l'alto dei compensi e riduzione delle discriminazioni di genere.

La Commissione ha inteso anche indicare i criteri nazionali che devono essere considerati nella determinazione dei salari minimi (il potere d'acquisto dei salari minimi, il livello generale dei salari lordi e la loro distribuzione, il tasso di crescita dei salari lordi e l'andamento della produttività del lavoro) disponendo, in particolare, che il valore indicativo per la determinazione del salario minimo possa essere fissato nel 60% del salario mediano e nel 50% del salario medio.

Si tratta, invero, di una indicazione che, nel rispetto delle prerogative degli Stati membri, prende la forma di una "possibilità-parametro". Infine, a sostegno dell'effettività della tutela retributiva minima, la Direttiva contiene alcune disposizioni in materia di rafforzamento dei controlli e delle ispezioni da parte delle pubbliche amministrazioni.

LE DISPOSIZIONI ORIZZONTALI

Tra queste va segnalata certamente la previsione della Direttiva che fa riferimento all'obbligo di conformazione ai salari minimi stabiliti dalla contrattazione collettiva o ai salari minimi legali, ove esistenti, imposto agli operatori economici che intendono partecipare ad appalti pubblici.

Si diceva non innovativa per il panorama normativo italiano ma certamente utile in quanto risolve in modo chiaro e definitivo la questione della compatibilità della disposizione nazionale rispetto al diritto comunitario, messa in dubbio in riferimento alle note pronunce nei casi *Rüffert* (C-346/2006), *Bundesdruckerei GmbH* (causa C-549/2013) e *RegioPost GmbH & Co. KG* (C-115/2014)¹⁵.

Maggiore impatto hanno, invece, le previsioni in tema di monitoraggio della copertura sindacale e della adeguatezza dei salari minimi eventualmente regolati.

A questo scopo, la Direttiva impone agli Sta- ➤

15. F. Gori, *Le clause di costo del lavoro negli appalti pubblici e il diritto UE*, in Boll. ADAPT, 2 maggio 2017; I. Alvino, *Clause sociali, appalti e disgregazio-*

ne della contrattazione collettiva nel 50° anniversario dello Statuto dei lavoratori, in <https://www.lavorodiritteuropa.it>, 2 luglio 2020.

UE E SALARIO MINIMO: COSA CAMBIA?

ti membri di comunicare annualmente alla Commissione alcuni dati ritenuti essenziali e finalizzati all'accertamento dell'efficacie attuazione della regolamentazione europea.

Tra questi, almeno per l'Italia, assume una specifica rilevanza la previsione che impone una raccolta di dati relativi ai lavoratori non coperti dalla contrattazione collettiva, da riferire in forma disaggregata per genere, età, condizioni di salute, dimensioni dell'impresa e settore.

Probabilmente sul CNEL, invece, ricadrà l'improbabile compito di assicurare le informazioni in merito al salario minimo contenute nei contratti collettivi siano rese pubbliche e comunicate con trasparenza.

Tra le disposizioni di *enforcement*, infine, vanno segnalate quelle che impongono agli Stati membri l'adozione di un sistema di protezione dei lavoratori che rivendicano il diritto al giusto salario e di un apparato sanzionatorio adeguato a garanzia dell'effettività delle tutele salariali previste.

CONCLUSIONI

L'impressione è che *“la montagna abbia partorito un topolino”*. L'approccio *soft* adottato dalla Commissione, in effetti, sembra lasciare così largo spazio alle determinazioni nazionali da risultare assai poco incisivo.

Pesa in questo quadro la mancata definizione a livello comunitario della nozione di ade-

guatezza del salario minimo: la Direttiva e la Relazione di accompagnamento, infatti, fanno riferimento a tale adeguatezza solo in termini di comparazione rispetto alla situazione dei lavoratori nazionali.

Si tratta, dunque, di un concetto evanescente e per lo più rimesso alla buona volontà degli Stati membri. Quella della Commissione, dunque, appare una iniziativa a valenza più politica che giuridica, la cui portata potrà essere valutata solo a valle dell'attuazione che intenderanno darne i Paesi coinvolti.

Un'ultima notazione, infine, riguarda la inapplicabilità della Direttiva nei confronti dei lavoratori autonomi e il problema del lavoro irregolare. Si tratta di due enormi limiti a una qualunque regolamentazione legale dei minimi salariali.

Occorrerebbe dunque escogitare, anche per questi lavoratori, strumenti di garanzia dell'adeguatezza reddituale anche per il tramite di un intervento pubblico, stante la preclusione di fatto della strada dell'imposizione di minimi legali di tariffa.

Infine, come è stato osservato, la garanzia di un salario adeguato passa inevitabilmente per il contrasto al lavoro irregolare, visto che è proprio la non applicazione o l'applicazione non corretta dei contratti collettivi a determinare l'ampia diffusione di lavori a bassa paga oraria¹⁶.

16. F.Segnezz-M. Tiraboschi, *I bassi salari non scompariranno, se non aggrediamo le cause*, in Boll. ADAPT, 2020, p. 5

■ **LA MAXISANZIONE SOTTO LALENTE DI INGRANDIMENTO DI PIERLUIGI RAUSEI**

STRUTTURA, CARATTERISTICHE E APPLICAZIONE della maxisanzione*

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

Il contributo illustra la maxisanzione contro il lavoro nero, in particolare alla luce del “Vademecum sull’applicazione della Maxisanzione per lavoro sommerso” del 22 luglio 2022 redatto dall’Ispettorato Nazionale del Lavoro (a seguire Inl) integrato con il parere 18 ottobre 2022, n. 2089 dell’InL. Data la complessità della materia e il fitto impianto normativo, nonché l’alto livello dell’analisi operata dall’Autore, il lavoro di sintesi (di sicuro non semplice) ha cercato di privilegiare lo stato attuale delle disposizioni, mettendo in evidenza in particolare le tipologie di illecito, le esclusioni e le forme di sanzione.

La maxisanzione (Legge 23 aprile 2002, n. 73) opera nei confronti del datore di lavoro che occupa presso la propria azienda lavoratori “in nero”; l’illecito prevede il duplice requisito della mancanza della comunicazione preventiva di assunzione e della subordinazione del rapporto di lavoro irregolare. Sono escluse dall’applicazione della maxisanzione le prestazioni lavorative che rientrano nell’ambito del rapporto di lavoro domestico, del rapporto societario e del lavoro familiare.

SCUSANTI E SCRIMINANTI

Esistono alcune scusanti o scriminanti rispetto all’applicazione della maxisanzione contro il lavoro sommerso; non sono assoggettabili i seguenti casi:

- Regolarizzazione operata dal datore di lavoro che, prima di un intervento ispettivo o conciliazione monocratica, provvede a regolarizzare per tutta la durata, il rapporto di lavoro avviato originariamente “in nero”;
- Adempimenti previdenziali pregressi di ca-

rattere contributivo assolti in precedenza, da cui si evidenzia comunque la volontà di non occultare il rapporto, anche in caso di differente qualificazione»;

- UniURG e chiusura degli intermediari: quando il datore di lavoro si è affidato ad intermediari e si trovi a non poter effettuare la comunicazione in via telematica per le ferie o la chiusura dei soggetti abilitati, a patto che abbia provveduto ad inviare la comunicazione preventiva di assunzione, mediante il modello UniURG, e possa documentare l’affidamento degli adempimenti a un soggetto abilitato e la chiusura dello stesso (rimane, l’obbligo di inviare la comunicazione il primo giorno successivo alla riapertura degli studi o degli uffici);
- Assunzioni per causa di forza maggiore o per evento straordinario: nei casi in cui l’evento dell’assunzione è imprevedibile, improcrastinabile e imprevedibile il giorno precedente, al datore di lavoro è data la facoltà di comunicare l’assunzione il primo giorno utile successivo senza l’obbligo di una preventiva comunicazione (vige l’onere della prova).

In merito alle modalità di accertamento, il personale ispettivo si basa sulla descrizione puntuale e dettagliata dell’attività lavorativa svolta da ciascun lavoratore interessato, sulle dichiarazioni spontanee rilasciate dai lavoratori riguardo alla omessa consegna della dichiarazione di assunzione e sul dato obiettivo della indimostrata regolarità da parte del datore di lavoro e del professionista che lo assiste (Ministero del Lavoro, lettera circolare n. 8906 del 4 luglio 2007).

* Sintesi dell’articolo pubblicato in D&PL, n. 47-48, 2022 p. 2869, dal titolo *Struttura, caratteristiche e applicazione della maxisanzione*.

STRUTTURA, CARATTERISTICHE E APPLICAZIONE DELLA MAXISANZIONE

CASI PARTICOLARI

Vi sono poi alcuni casi particolari da tenere in considerazione:

a) Lavoro domestico: l'esonero dalla applicazione della maxisanzione riguarda esclusivamente i lavoratori che prestano con continuità attività lavorative al servizio e per il funzionamento della vita familiare (Ministero del Lavoro, circolare n. 38/2010);

b) Lavoro in somministrazione: considerando che la tipologia di rapporto non prevede la comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro, per attestare la regolare occupazione del lavoratore somministrato, è richiesta l'esibizione del contratto individuale di lavoro sottoscritto dalle parti, o della comunicazione di invio in somministrazione;

c) Lavoro a termine: nel caso in cui il rapporto di lavoro a tempo determinato prosegua oltre il termine originariamente fissato, non si rinven- gono elementi per l'applicazione della maxi- sanzione purché si tratti di una prosecuzione nei limiti del periodo "cuscinetto" di 30 o di 50 giorni (a seconda della durata del contratto);

d) Lavoro intermittente: l'omesso adempimen- to dell'obbligo di comunicazione preventiva della chiamata del lavoratore intermittente, de- termina la non applicazione della maxisanzio- ne, in presenza della comunicazione UNILAV di instaurazione del rapporto di lavoro;

e) Lavoro autonomo occasionale: la maxisan- zione trova applicazione soltanto nel caso di prestazioni autonome occasionali che non sia- no state oggetto di preventiva comunicazione;

f) Contratto di Prestazione occasionale: in caso di mancata trasmissione della comunica- zione preventiva ovvero di revoca della comu- nicazione effettuata a fronte di una prestazione di lavoro occasionale in realtà effettivamente svolta, la sola registrazione del lavoratore occa- sionale sulla piattaforma telematica Inps non è sufficiente per escluderne l'irregolarità;

g) Lavoratori deceduti o infortunati: per il lavoratore deceduto o infortunato, la maxi- sanzione viene applicata nel caso in cui la co- municazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro non sia stata regolarmente

effettuata almeno 24 ore prima dell'evento infortunistico e non risulti provata, da parte del datore di lavoro, la volontà di non occul- tare il rapporto di lavoro;

h) Lavoratori della scuola: la regolarità del per- sonale scolastico richiede la specifica documen- tazione posta in essere dall'Istituto scolastico per l'inserimento del lavoratore (comunicazione di instaurazione nei dieci giorni successivi);

i) Lavoratori marittimi: l'armatore è tenuto prima della spedizione della nave, a diversi adempimenti, tutti necessari al fine di non incorrere nella maxisanzione.

Le modalità di calcolo della maxisanzione e i parametri da adottare, sono stati modificati dal D.lgs. n. 151/2015; dal 2019 la sanzione pecuniaria amministrativa è maggiorata del 20%, e sale al 40% in caso di medesimo ille- cito nei tre anni precedenti.

IPOTESI BASE

La sanzione amministrativa pecuniaria viene rimodulata proporzionalmente, in base a tre soglie di gravità: da euro 1.800 a euro 10.800 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di lavo- ro effettivo (in caso di recidiva nel triennio da euro 2.100 a euro 12.600); da euro 3.600 a euro 21.600 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da 31 e sino a 60 giorni di lavoro effettivo (in caso di reci- diva nel triennio da euro 4.200 a euro 25.200); da euro 7.200 a euro 43.200 per ciascun lavo- ratore irregolare per ciascun lavoratore irrego- lare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di lavoro effettivo (in caso di recidiva nel triennio da euro 8.400 a euro 50.400).

IPOTESI AGGRAVATA

Nei casi seguenti vi è un incremento della sanzione pari al 20%:

- lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, o con permesso scaduto e non rinnovato;
- minori in età non lavorativa;
- soggetti beneficiari Reddito di Cittadi- nanza (RdC).

STRUTTURA, CARATTERISTICHE E APPLICAZIONE DELLA MAXISANZIONE

Gli importi delle sanzioni sono: da euro 2.160 a euro 12.960 per ciascun lavoratore irregolare straniero, minore o beneficiario di reddito di cittadinanza, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di lavoro effettivo (in caso di recidiva nel triennio da euro 2.520 a euro 15.120); da euro 4.320 a euro 25.920 per ciascun lavoratore irregolare straniero, minore o beneficiario di RdC, in caso di impiego del lavoratore da 31 e sino a 60 giorni di lavoro effettivo (in caso di recidiva nel triennio da euro 5.040 a euro 30.240); da euro 8.640 a euro 51.840 per ciascun lavoratore irregolare straniero, minore o beneficiario di RdC, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di lavoro effettivo (in caso di recidiva nel triennio da euro 10.080 a euro 60.480).

RECIDIVA

Il *Vademecum* Inl del 22 luglio 2022 ha chiarito che per verificare la sussistenza della “recidiva” va accertato se:

- a) il destinatario delle sanzioni corrisponde al soggetto che riveste la qualità di “trasgressore” persona fisica ai sensi della Legge n. 689/1981;
- b) il trasgressore è stato destinatario delle stesse sanzioni (definitive) nel triennio precedente il nuovo illecito.

La maggiorazione per recidiva non si applica se gli illeciti amministrativi contestati sono estinti (pagamento in misura ridotta *ex art. 16 della Legge n. 689/1981*; pagamento della sanzione ridottissima a seguito di diffida *ex art. 13 del D.lgs. n. 124/2004*).

APPLICABILITÀ DELLA DIFFIDA

Il D.lgs. n. 151/2015 prevede l'applicazione della procedura di diffida da parte del personale ispettivo, fatta eccezione per le ipotesi di lavoro “in nero” di lavoratori stranieri irregolari e di minori non in età da lavoro: la diffida consente al datore di lavoro che regolarizza tempestivamente, ottemperando a quanto diffidato, di essere ammesso al pagamento della sanzione ridottissima pari al minimo della sanzione edittale per ciascuna fascia di

irregolarità (art. 13, D.lgs. n. 124/2004).

“Fatta eccezione per i lavoratori già in nero regolarmente occupati per un periodo lavorativo successivo o non più in forza, gli ispettori devono diffidare il datore di lavoro a stipulare un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche a tempo parziale se con riduzione dell'orario non superiore al 50%, oppure un contratto a termine a tempo pieno purché di durata non inferiore a tre mesi, con mantenimento in servizio dei lavoratori assunti per almeno tre mesi, non inferiore a «90 giorni di calendario», al netto del periodo di lavoro prestato “in nero” (che va comunque regolarizzato). (...) La prova della avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle sanzioni, dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi previsti va fornita entro il termine di 120 giorni dalla notifica del verbale di accertamento e notificazione (art. 13, comma 5, D.lgs. n. 124/2004)”.

“Se il lavoratore è stato già regolarizzato nel momento in cui viene notificato il verbale di accertamento (ad esempio, ai fini della revoca della sospensione dell'impresa), la diffida riguarderà soltanto il successivo mantenimento in servizio per almeno tre mesi (90 giorni). Riguardo, invece, ai lavoratori non più in forza la diffida riguarderà la mera regolarizzazione del “periodo in nero”. Se i lavoratori già “in nero” risultano in forza e pienamente regolarizzati (con instaurazione del rapporto di lavoro stabile per almeno 90 giorni e completa emersione del periodo lavorativo irregolare) il personale ispettivo ammetterà direttamente il trasgressore a pagare la sanzione ridottissima (minimo edittale - “diffida ora per allora”).

SANZIONE IN MISURA RIDOTTA

In entrambe le ipotesi di illecito (maxisanzione base e aggravata) è possibile ammettere il trasgressore al pagamento della sanzione in misura ridotta, pari al doppio del minimo edittale e a un terzo del massimo.

DI BARBARA GARBELLI

Consulente del Lavoro in Pavia, Esperta in materia di sicurezza sul lavoro, Presidente Ancl UP Pavia

FAB WORKING: il paradigma della Yolo Generation

Qualora vi stiate chiedendo se abbiamo trovato la chiave per rendere il mondo del lavoro *FABulous* purtroppo la risposta è negativa, però possiamo asserire con assoluta certezza che da un approccio agile, le aziende si stanno avviando con sempre maggior frequenza verso un'organizzazione del lavoro Flessibile, Adattabile e Bilanciata, in una sorta di evoluzione darwiniana che il mercato del lavoro sembra chiedere insistentemente allo *smart working*.

A tal proposito il Gruppo Nestlé risulta essere apripista di questa nuova modalità lavorativa così apprezzata dalla *Yolo Generation* o Generazione Z che dir si voglia, ovvero da tutti quei lavoratori che si collocano in una fascia d'età fra i 18 e i 25 anni.

Il Gruppo Nestlé ha introdotto questa nuova modalità organizzativa da oltre un anno, risale infatti al 18 marzo 2022 la firma dell'accordo tra le aziende del Gruppo Nestlé e le Segreterie Nazionali di Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil per regolamentare il lavoro agile 2.0 adottato dal Gruppo; tuttavia, la notizia ha iniziato ad avere eco solo da metà gennaio 2023.

Perché si discute solo ora di *Fab working*? Perché la reintroduzione delle modalità ordinarie di accesso al lavoro agile a partire da gennaio 2023 si sono scontrate con un mondo del lavoro caratterizzato da dimissioni di massa, da recesso dei talenti¹ e da una nuova generazione di lavoratori: la *Yolo*² Generation.

COSA SI INTENDE PER FAB WORKING?

Il *Fab working* (acronimo di **Flessibile, Adattabile e Bilanciato**) è un modello estrema-

mente flessibile, che viene disegnato da ogni singolo gruppo di lavoro valutando i compiti e la tipologia di attività da svolgere e che può essere eventualmente ripensato di volta in volta in base alle esigenze.

Sono tre quindi le caratteristiche principali del modello di organizzazione del lavoro agile presentato dal Gruppo:

- **flessibile** (adeguato alle necessità dei lavoratori),
- **adattabile** (sempre adeguabile alle esigenze del momento),
- **bilanciato** (che preveda sia presenza in ufficio che da remoto).

In tale circostanza l'ufficio diventa una risorsa complementare al lavoro da remoto, rappresentando la sede ideale per attività di co-progettazione, condivisione, collaborazione, socializzazione e *team building*.

Questo nuovo modello di lavoro tende a valorizzare la cultura della *performance*, dando sempre maggiore importanza alla prestazione lavorativa di ognuno.

Il *Fab working* consente all'azienda di coniugare lavoro di squadra e individuale, concentrazione e interazione, autonomia e responsabilizzazione sui risultati.

Non bisogna pensare allo *smart working* come quello sperimentato dalle aziende nell'ultimo anno: quello non è il vero lavoro agile, è stato più che altro un lavoro da remoto forzato o indotto. Il Gruppo Nestlé ha deciso di sfruttare questa "esasperazione dello *smart working*" per reinter-

1. Si veda il mio contributo per la Rivista Sintesi del mese di dicembre 2022. Le conseguenze della *great resignation*: il

recesso dei talenti e le nuove skill a sostegno della biodiversità umana.

2. *Yolo*, ovvero *you only live once*.

pretare il modo di lavorare, guardando cioè più a lungo termine, in modo da renderlo ancora più efficace e adatto alle necessità sia delle persone che lavorano in azienda che dell'azienda stessa. All'interno del Gruppo risulta essere molto apprezzata questa nuova tipologia di lavoro; una prima indagine ha fatto emergere che per l'80% dei rispondenti il *Fab* contribuisce a creare un ambiente caratterizzato da **maggiore fiducia e autonomia**. La popolazione più giovane (20-29 anni) e le donne hanno manifestato una maggiore soddisfazione, ritendendo che il *Fab* possa impattare positivamente sul loro benessere grazie a un **migliore *work-life balance***.

Oggi con l'adozione del *Fab working* circa il 50% del lavoro è svolto da remoto e l'altra metà in presenza con una soddisfazione crescente dei lavoratori: una delle ultime indagini ha infatti mostrato come circa il 90% delle persone sostiene a pieni voti le quattro dimensioni cardine, produttività, ingaggio, *empowerment* e benessere dei singoli, con maggiore soddisfazione da parte delle donne e dei più giovani.

Il nuovo modello si affianca a un ampio piano di *welfare* aziendale che mette al centro le persone Nestlé e le loro esigenze, nella convinzione che un ambiente di lavoro sereno e un corretto bilanciamento tra vita privata e lavorativa possano facilitare il coinvolgimento dei dipendenti negli obiettivi aziendali.

IN CHE COSA CONSISTE?

L'accordo sottoscritto è riservato ai lavoratori la cui attività possa essere svolta da remoto con esclusione delle reti di vendita e delle attività svolte ordinariamente in regime di telelavoro. In riferimento all'orario di lavoro, il *Fab working* non prevede sostanziali modifiche, in quanto la prestazione da remoto è caratterizzata dalla **gestione autonoma dell'orario**, dietro garanzia del lavoratore che l'efficienza lavorativa della prestazione deve essere pari a quella normalmente garantita in sede; lo stesso deve inoltre assicurare la possibilità di esse-

re contattato in via telematica o telefonica. L'accordo sindacale, tra le altre cose, garantisce il **diritto alla disconnessione** e stabilisce norme di comportamento specifiche, a tutela della salute e della sicurezza delle persone che operano da remoto.

A questo proposito, salvo urgenze, è previsto di non poter fissare riunioni prima delle 9.00, dopo le 18.00 e di garantire almeno 45 minuti di pausa pranzo tra le 12.30 e le 14.00.

Inoltre, nel caso in cui il collegamento telematico (il cui costo rimane a carico del lavoratore) subisca **guasti o malfunzionamenti** che non possano essere risolti nel breve tempo, il lavoratore è tenuto al **rientro nella sede di lavoro o alla fruizione di permessi individuali**. L'azienda si impegna comunque a fornire al lavoratore un **"Kit FAB Working"** (*monitor, computer, tastiera e mouse*), un *voucher* per l'acquisto di una sedia ergonomica o di altre attrezzature da ufficio ogni 5 anni del valore di 100€ ed una convenzione a prezzi agevolati per l'acquisto di ulteriori arredi.

Al lavoratore spettano altresì il compito di impegnarsi a seguire le istruzioni fornite dall'Azienda in tema di **salute e sicurezza** e ogni responsabilità in merito a eventuali infortuni alla propria persona o a terzi, a beni o a cose nell'utilizzo della propria postazione di lavoro a distanza.

Per quanto riguarda la **formazione**, ai lavoratori in *Fab working* viene garantito non solo l'inserimento nei normali percorsi di formazione e sviluppo professionale ma anche percorsi formativi specifici dedicati al lavoro agile, ad esempio, in tema di salute e sicurezza, competenze digitali, gestione di riunioni ibride. Ma la **raccolta dei dati informatici** ricavati dall'azienda **può costituire violazione dell'art. 4 della L. n. 300/1970** (controllo a distanza dei lavoratori)?

No, in quanto gli stessi risultano inutilizzabili a fini disciplinari; inoltre, anche l'esercizio dei **diritti di libertà e attività sindacale** (ad esempio di assemblea o di voto per il rinnovo ►

RSU) vengono comunque garantiti tramite collegamenti telematici.

Bisogna sottolineare, a tal proposito, che, con l'attenzione posta ai diritti sindacali in ambito telematico, attraverso l'indicazione nel testo del "diritto individuale alla partecipazione e informazione in ambito di attività elettorali", le parti non hanno escluso una possibile evoluzione verso l'utilizzo di certificate piattaforme digitali cd. "e-voting", per garantire al contempo la segretezza del voto e una nuova procedura del rinnovo della RSU più idonea alle nuove modalità operative del *Fab working*. Infine, l'accordo prevede che con cadenza an-

nuale la **Commissione Bilaterale Centrale**, costituita in occasione dell'integrativo di Gruppo, dovrà illustrare, in sede di Coordinamento, l'andamento del *Fab working*, anche al fine di proporre eventuali modifiche e aggiornamenti della disciplina definita nell'attuale intesa.

L'ALFABETO DI NESTLÈ

Il Gruppo Nestlè ha deciso di scrivere un vocabolario proprio, con il quale dare un senso e un significato nuovo alle parole perché siano in grado di spiegare il cambiamento culturale che l'azienda ha deciso di intraprendere.

Da qui l'idea di un nuovo alfabeto.

ALFABETO	PAROLE	IL VOCABOLARIO NESTLÈ
A	AGILITÀ	"Vuol dire adattare le nostre abitudini alle necessità individuali e a quelle del nostro Gruppo. Vuol dire imparare a lavorare con agilità indipendentemente dal luogo, che potremo scegliere".
B	BILANCIAMENTO	"Sarà la tipologia di lavoro da svolgere, insieme alle esigenze specifiche del team e dell'organizzazione, a farci scegliere dove lavorare. Da casa per svolgere mansioni individuali e di concentrazione, in ufficio per seguire progetti di gruppo e condivisione. In questa scelta dovremo trovare l'equilibrio".
C	CULTURA	"La ragione che ci spinge ad avere radici legate ai nostri valori, ma anche braccia tese verso ciò che è nuovo e in evoluzione".
D	DISCONNESSIONE	"Disconnessione è saper trovare il proprio ritmo, i propri spazi ma anche, e soprattutto, le proprie pause!"
E	EMPATIA	"Ciò che ci fa apprezzare maggiormente le relazioni più importanti: quelle con le altre persone. Anche quando c'è un <i>monitor</i> a separarci."
F	FIDUCIA	"Esiste qualcosa di più gratificante e in grado di unire due persone di un "mi fido di te"? Diciamocelo più spesso".
G	GRUPPO	"Ciò che ci rende un Gruppo sono le persone. Le nostre colleghe e i nostri colleghi, con cui condividiamo obiettivi e valori, la diversità e l'inclusione nelle quali crediamo, la passione e l'impegno che mettiamo tutti insieme: questo ci rende una vera squadra."
H	HEALTH	"È quando stiamo bene che riusciamo a dare veramente il meglio, essere felici e appagati, anche nel nostro lavoro."

ALFABETO	PAROLE	IL VOCABOLARIO NESTLÈ
I	INTUIZIONE	“Una lampadina che si accende dandoci l’idea brillante che tanto aspettavamo, ma anche un faro che possiamo far risplendere quando si collabora insieme su un progetto comune, che ci permette di costruire nel tempo e raggiungere un risultato vincente.”
L	LEADERSHIP	“È la stima che riesci a ottenere e quella a cui puoi ambire, a prescindere dal ruolo che ricopri. È responsabilità e guida, ma anche fare un passo indietro per darsi e dare alla propria squadra la rincorsa.”
M	MENTALITÀ	“La nostra mentalità può essere statica o in continuo movimento, di certo si può allenare. E se non è oggi il momento giusto per cambiare, quando potrebbe esserlo?”
N	NUOVO	“Nuova è la situazione che stiamo vivendo e nuovo è l’approccio che dobbiamo adottare. Certo, le novità spesso ci sconvolgono, ma non ci offrono forse l’opportunità di migliorarci?”
O	OBIETTIVI	“Muta l’ambiente di lavoro, cambia lo stile di vita e variano gli obiettivi, ma qualcosa rimane inalterato: la nostra volontà di perseguirli.”
P	PERFORMANCE	“Non è importante solo quello che trovi alla fine di una corsa. L’importante è quello che provi mentre stai correndo. È il modo in cui decidiamo di conseguire il risultato a fare la differenza da adesso in poi.”
Q	QUALITÀ	“Qualità non è uguale a quantità, mettiamocelo in testa!”
R	RESPONSABILITÀ	“L’evoluzione del modo di lavorare ci dà il potere di scegliere i nostri spazi e organizzare il nostro tempo, ma è proprio da grandi poteri che derivano grandi responsabilità. Perché dalle scelte di ciascuno dipende il successo di tutti.”
S	SPAZI	“L’ambiente che ci circonda è una fonte costante di stimoli e idee. Nel momento in cui non vi è più un luogo di lavoro predefinito e fisso scompare il limite e si afferma l’opportunità.”
T	TECNOLOGIA	“È la nostra principale alleata in questo cambiamento: riduce le distanze, velocizza i processi, unisce le persone.”
U	UFFICIO	“Perché l’ufficio? Il concetto di ufficio non scompare, si evolve. Diventa il luogo in cui, confrontandosi e collaborando con gli altri, si lavora.”
V	VITA	“Riprendiamo il controllo. Delle nostre vite, del nostro lavoro, delle nostre passioni e del nostro tempo. Teniamo viva la scintilla che c’è in noi.”
Z	ZIG ZAG	“Nessuno è mai veramente pronto al cambiamento. C’è chi prova a diventarne parte e chi lo subisce. Poi ci siamo noi, che vogliamo guidarlo.”

LE ESPERIENZE DELLE GRANDI AZIENDE

Nestlé, come abbiamo visto, ha raggiunto un interessante accordo sindacale per il *Fab working* e qualcosa di simile è stato realizzato anche in altre aziende.

Alcune hanno optato per l'introduzione della settimana corta. In Banca Intesa ad esempio, su base volontaria, si può lavorare per 9 ore su quattro giorni alla settimana, con una riduzione dell'orario di lavoro a 36 ore settimanali contro le attuali 37,5 a parità di retribuzione. Come Banca Intesa, anche Lavazza ha proposto un modello simile: i dipendenti, se lo desiderano, possono uscire in anticipo il venerdì, mantenendo intatto lo stipendio.

Le aziende che invece hanno deciso di ridurre il salario (ma meno che proporzionalmente) sono la casa di moda spagnola Desigual e alcune altre PMI, soprattutto di servizi.

LA YOLO GENERATION E IL MONDO DEL LAVORO

Discutendo dell'accordo di *Fab working* adottato dal Gruppo Nestlé abbiamo potuto apprezzare come la popolazione più giovane (20-29 anni) e le donne abbiano manifestato una maggiore soddisfazione, ritendendo che il *Fab* possa impattare positivamente sul loro benessere grazie a un migliore *work-life balance*: le ultime indagini svolte dal Gruppo mostrano come circa il 90% dei lavoratori sostengano a pieni voti le quattro dimensioni cardine, produttività, ingaggio, *empowerment* e benessere

dei singoli, con maggiore soddisfazione da parte delle donne e dei più giovani.

Perché l'approccio dei giovani è così favorevole? Le dimissioni volontarie fra i giovani in Italia toccano il 60% delle aziende: *Millennials* e Gen Z, sostenitori della filosofia *YOLO* (*you only live once*, si vive una volta sola), sono sempre più attenti al *well-being*, alla sostenibilità e all'equilibrio tra il tempo dedicato al lavoro e alla vita privata.

Inoltre, in Italia, un *under 34* su 2 ha lasciato il lavoro durante la propria carriera per motivi legati al malessere psicologico; si tratta anche di una questione di *work-life balance*, messa in evidenza dai dati 2022 dell'Osservatorio Mindwork-BVA Doxa. Il 59% dei lavoratori e delle lavoratrici in Italia, infatti, riferisce che le responsabilità e gli impegni di lavoro interferiscono con la sfera privata e/o familiare.

Il mondo del lavoro si sta evolvendo o è l'ago della bilancia che sta cambiando?

Sicuramente il mondo del lavoro è in continua evoluzione, complice anche l'evoluzione tecnologica e la digitalizzazione sempre più presente. Il cambio generazionale, tuttavia, che diventa l'ago della bilancia del mondo del lavoro, riveste un ruolo chiave nel nuovo approccio al lavoro, complice il motto delle giovani generazioni: si vive una sola volta, spostando quindi il baricentro di ciò che è davvero importante e per cui vale la pena investire dal lavoro alla vita privata.

IN PIEDI, entra la Corte

La locandina era posizionata su un cavalletto in legno sistemato all'ingresso della grande sala del Palazzo della Giustizia.

Una semplice ma elegante scritta nera su sfondo bianco avorio recitava

*1° Simposio Mondiale
dei Sistemi Giuridici e Giudiziari
6 gennaio - 26 gennaio 2048
Sala congressi*

Un incontro importantissimo, previsto ai massimi livelli, dove i più grandi esperti del settore si sarebbero confrontati sulle esperienze giuridiche dei rispettivi paesi discutendo dei vari Ordinamenti Giuridici, ossia l'insieme delle norme vigenti in uno Stato che regolano la vita di una comunità, l'organizzazione interna dello Stato e tutto ciò che riguarda i rapporti giuridici tra organi dello Stato e membri della collettività, ma anche dei diversi Ordinamenti Giudiziari, ovvero l'insieme delle norme volte a disciplinare le funzioni e i ruoli dei soggetti preposti a curare l'amministrazione della giustizia.

La scelta della sede congressuale era caduta sul Bwandwa, una piccola nazione del centro Africa nata giusto vent'anni prima, il 26 gennaio 2028, dalla inevitabile frantumazione di uno dei tanti stati i cui confini erano stati tracciati con il righello tra il 1880 e l'inizio della prima guerra mondiale, senza tenere conto delle etnie che in quei territori vi vivevano.

Una scelta, la sede del convegno, operata soprattutto per l'altissima qualità del sistema giuridico di questo paese dove tutto pareva funzionare a meraviglia: le leggi, l'amministrazione pubblica, la giustizia.

In verità nessuno sapeva bene il perché di tale eccellenza e questo aumentava l'interesse per la

relazione dell'esperto bwandwano che avrebbe concluso la *kermesse*.

Gli interventi dei relatori si erano susseguiti rapidamente nel fitto calendario di tre settimane e i lavori erano ormai prossimi alla conclusione. Avevano parlato quasi tutti i rappresentanti delle culture giuridiche più antiche di mezza Europa. Nella mattinata conclusiva era stato calendarizzato l'intervento del relatore italiano, il sottosegretario al Ministero della Giustizia. L'anziano politico sistemò per bene sul leggio una decina di fogli, alzò lo sguardo verso la platea e inforcò un paio di occhiali neri dalle spesse lenti. La voce uscì affabile ma al contempo forte e decisa.

Questa la sintesi dell'intervento come fu riassunta da un quotidiano italiano.

*Carissimi colleghi,
il sistema italiano, e su questo non nutro alcun dubbio, deve considerarsi il migliore al mondo. Partiamo dall'iniziativa legislativa che la nostra Costituzione prevede spetti a più soggetti: Governo, Parlamentari, Corpo elettorale, Cnel e Consigli regionali. Tale varietà di attori consente di dare voce alle diverse sensibilità presenti nella nostra comunità. Al contempo impedisce che un solo organo possa legiferare e farsi quindi portavoce esclusivamente di ciò che più gli interessa o, peggio ancora, più gli conviene. Relativamente alla approvazione delle leggi, oltre alla discussione nelle varie commissioni parlamentare, è previsto un doppio passaggio, Camera e Senato, grazie al quale, a mezzo emendamenti, è possibile dare voce ai dissidenti e operare eventuali correttivi. Sulle leggi vi è poi il controllo del Capo dello Stato, che ne è l'assoluto garante.*

Anche la gestione nell'applicazione delle norme offre varie garanzie, in quanto i vari or-

gani della Pubblica amministrazione, chiamati ad applicarle, possono emanare direttive, circolari e rispondere alle richieste di chiarimenti tramite lo strumento dell'interpello.

Contro le loro decisioni definitive è possibile presentare ricorso ad un apposito Tribunale Amministrativo e in secondo grado al Consiglio di Stato quale giudice dell'appello.

Eventuali prevaricazioni della legge sono infine gestite da un sistema giuridico molto articolato.

Sono previsti due gradi di giudizio nel merito della questione: processo di primo grado e processo di appello, detto anche di secondo grado.

Queste decisioni possono sempre essere impugnate per ragioni di legittimità avanti la Corte di Cassazione che può riformare la sentenza o rinviarla a diverso giudice.

Altro particolare rilevante è che tutte le norme sono soggette al giudizio di conformità alla nostra Costituzione che spetta alla Corte Costituzionale i cui eletti sono tra i massimi luminari del diritto.

Seguì un vivace e piccato dibattito, soprattutto con alcuni esponenti della cosiddetta *common law*, durante il quale il relatore ribadì con forza la convinzione che il sistema italico restasse comunque il migliore.

Dopo un *break*, dove fu offerto un rapido rinfresco a *buffet* a base di piatti locali, i lavori ripresero con l'intervento conclusivo del relatore di casa, il Presidente del *Consiglio Supremo dei Giudici* presso il Tribunale di Bwandtown, la capitale della Repubblica democratica del Bwandwa.

Il dottor Robert Zindwan si alzò da una delle poltrone della prima fila e salì con passo agile la scala che lo portò rapidamente al centro del palcoscenico.

Era un signore prossimo alla cinquantina, di bell'aspetto, capelli corti e ricci. Una evidente brizzolatura alle tempie dava risalto a due occhi grigi su cui trionfavano delle scure sopracciglia ad evidenziarne lo sguardo penetrante e magnetico. Elegante nel portamento e curato nel vestire senza però quell'ossessiva ricercatezza tipica di chi crede più nell'apparire che

nell'essere. Un tipo assolutamente carismatico. Sistemò il microfono del leggio, alzandolo di un buon venti centimetri visto che tra lui e il relatore che l'aveva preceduto c'era una evidente differenza di altezza.

Ruotò lo sguardo da sinistra a destra ad accertarsi di avere l'interesse di tutti. Con un colpo di tosse richiamò l'attenzione di alcuni che ancora confabulavano tra loro. Abbozzò un mezzo sorriso fingendo di scusarsi per non essersi allontanato per tempo dal microfono.

In platea in molti notarono che con sé non aveva alcun appunto. Chiaro che non avrebbe letto un testo preparato a tavolino. Un fatto assolutamente inusuale in incontri di questo livello ma proprio il parlare a braccio avrebbe dovuto far intuire lo spessore di quell'uomo.

Si schiarì la voce e con un tono cordiale in un inglese fluido, senza alcuna riconoscibile inflessione regionale, cominciò.

«Benvenuti cari amici, devo dire con grande sincerità che ho molto apprezzato i vostri interventi. La vostra storia, la storia dei vostri ordinamenti giuridici è secolare. A tutti i vostri sistemi riconosco la volontà, l'assoluta buona fede nella ricerca e il perseguimento della assoluta equità e della massima giustizia possibile. E peraltro è proprio dai vostri studiosi e dalle vostre esperienze che abbiamo attinto a piene mani per pensare ex novo il nostro sistema giuridico, amministrativo e giudiziario.»

Una breve pausa per risistemare il microfono. Non che fosse necessario ma serviva alla prima delle pause del suo intervento che aveva previsto nella sua mente.

«Quando la nostra nazione ha conquistato la propria autonomia ci siamo posti una serie di domande e, in primis, quale fosse la miglior forma di governo per i cittadini.

La prima opzione che valutammo fu la democrazia. Un sistema che però mostrava chiari limiti, bene evidenziati, più di due millenni fa, da Platone secondo cui governare è un'arte, proprio come lo è la medicina: così come il malato non può che farsi assistere da una persona professionalmente adatta e dalle cono- ▶

scenze assodate, lo stesso vale per l'arte del governare per la quale pochi hanno la giusta attitudine per gestire la "cosa pubblica". Un rischio quindi affidare il governo dello Stato alle masse, visto che si andrebbe ad attribuire un potere immenso a chi non ha le capacità per gestirlo. Gioco forza quindi, secondo il filosofo greco, rinunciare alla democrazia per optare, se non proprio per una oligarchia, per l'altra forma di governo, l'aristocrazia, intesa come una forma di gestione dello Stato affidata agli "àristoi", i migliori.»

Un sorso d'acqua per una seconda pausa che doveva servire a consolidare nella mente dei presenti questo primo messaggio ovvero far credere che quello sarebbe stato a suo tempo il sistema prescelto.

Sistema ovviamente fallace in quanto a rischio di democrazia.

«Ma a noi non piaceva l'idea di una aristocrazia al comando, il potere messo nelle mani di presunti migliori, che potrebbero peraltro non rivelarsi tali. E che questo avvenga molto spesso ce lo insegna la storia, anche quella più recente. E infatti il problema è: chi li sceglie i migliori? Altri migliori? E questi "altri" scelti da chi? E poi cosa potrebbe impedire ai migliori di scegliere se stessi in quanto migliori di altri? La cosa evidentemente era troppo pericolosa.»

Si accarezzò il mento. Un altro arresto per lasciare il tempo che tutti rispondessero alla domanda e concludessero che si fosse davanti ad un vicolo cieco.

«Quale soluzione quindi? Per trovarla ci siamo domandati che cosa impedisca alle masse di essere loro stesse parte dei migliori. Come avere una democrazia dove vi sia un popolo di migliori che possa eleggere i migliori? La risposta fu semplice: eliminare l'ignoranza.»

Notò sui visi dei presenti serpeggiare una certa perplessità. Tutto come previsto.

«Ci siamo anche posti delle domande su un concetto che è alla base di ogni democrazia: "La legge è uguale per tutti".

Ma come attuare veramente questa che appare come una folle utopia? Cosa fa sì che una legge, una amministrazione, un sistema giu-

diziario, non creino disparità nell'applicazione dei diritti, che non neghino ad alcuni diritti che, ad altri nella medesima situazione, sono riconosciuti?

Quale soluzione perché una legge non venga scritta male ed applicata peggio?

Anche in questo caso la risposta che ci siamo dati fu la stessa: eliminare l'ignoranza.»

Altra provocazione e brusio in aumento.

«Ma ci è venuta alla mente anche un'altra massima che sento citare spesso, credo in Italia.

"La legge non ammette ignoranza".

Un precetto che dovrebbe rivolgersi non solo ai cittadini ma anche a chi li governa. Devi conoscere per scrivere una legge; devi conoscere per applicarla; devi conoscere per giudicare correttamente.

Ma soprattutto devi anche fare in modo che il cittadino sia messo in condizione di comprendere le leggi che scrivi. E come arrivare a questo? La risposta non cambia: eliminare l'ignoranza.»

Un signore in prima fila rivolgendosi al collega seduto a fianco lo definì un illuso sognatore. Esattamente ciò che il dottor Zindwan aveva immaginato.

«Per questo abbiamo puntato tutto sulla istruzione, di uomini e donne, vecchi e bambini. L'istruzione finalizzata innanzitutto ad una proprietà di linguaggio nell'espressione, sia di pensieri che di concetti, totalmente scevra della possibilità di fraintendimenti e al contempo correlata ad una capacità assoluta di comprensione dei messaggi.

L'istruzione finalizzata alla cultura giuridica. Il tutto con grandissimi benefici sia nei rapporti umani ma soprattutto per il sistema legislativo, amministrativo e giudiziario e, di conseguenza, per il benessere di tutti i nostri concittadini.»

Si concesse una pausa fingendo di aver bisogno di allentare il nodo della cravatta.

«Questo nostro approccio comporta dei benefici in primis nei rapporti Stato-cittadino.

Dalla chiarezza delle norme consegue infatti che ognuno sa esattamente cosa può fare e cosa non può fare. Ha piena contezza di quali sono i suoi

diritti e i suoi doveri, nei confronti degli altri e della comunità in generale. Sa bene quali sarebbero le inevitabili conseguenze di una eventuale violazione delle regole che ci siamo dati.

E questa consapevolezza del cittadino rappresenta al contempo un vantaggio e un beneficio per lo Stato in termini di sicurezza e legalità.

Vi ricordate cosa scriveva Cesare Beccaria in un fulminante paragrafo del suo Dei delitti e delle pene dal titolo "Certezza ed infallibilità delle pene"? Uno dei più grandi freni dei delitti non è la crudeltà delle pene, ma l'infalibilità. La certezza di un castigo, benché moderato, farà sempre una maggiore impressione, che non il timore di un altro più terribile ma unito alla speranza della impunità; perché i mali, anche minimi, quando son certi, spaventano sempre più gli animi umani.

Sintetizzando possiamo dire che quando la macchina della giustizia funziona a dovere ciò porta inevitabilmente ad una diminuzione dei reati.»

Bevve un altro sorso mentre si gustava le reazioni dei presenti.

«Sia chiaro, questo processo non è stato né semplice né veloce. C'è voluto tanto impegno. Ovviamente, inizialmente, siamo dovuti scendere a dei compromessi con quella che era la nostra idea finale di ordinamento giuridico. Per qualche tempo abbiamo avuto un sistema ibrido, in parte molto simile a quello che voi ancora oggi adottate. Un regime transitorio che però, ve lo confesso, è durato molto meno del previsto.

Oggi, grazie all'impegno di tutti, abbiamo un legislatore in grado di emanare norme chiare, esattamente corrispondenti alle idee ispiratrici, compresa l'aderenza ai principi costituzionali contenuti in una Carta costituzionale formata da pochi articoli ma di una chiarezza assoluta, non diversamente interpretabili.»

Ancora pausa. Lasciò che la curiosità prendesse il sopravvento sulle perplessità prima emerse. Ed assestò un nuovo colpo.

«Vi sorprenderà ma noi non abbiamo previsto una Corte costituzionale, perché la Costituzione propone principi limpidissimi e le

norme vi si adeguano perché il nostro legislatore non se ne può discostare. Le questioni di legittimità costituzionale, ove ve ne fossero, vengono affrontate e risolte dallo stesso giudice di prima cura.»

Ormai aveva in pugno l'attenzione di tutti.

«Allo stesso modo la pubblica amministrazione sa esattamente come applicare le norme. Non c'è bisogno di circolari esplicative, ma solo quelle, indispensabili, di tipo tecnico-applicative.

Non ci sono specifici tribunali amministrativi a cui appellarsi perché i provvedimenti sono sempre aderenti alla legge, ciò grazie al fatto che le norme sono scritte in modo chiaro e puntuale. Da noi i provvedimenti della pubblica amministrazione sono sempre conformi alla legge.»

Appoggiò le lunghe dita sul bordo del leggio, quasi ad accarezzarlo. Tutto era apparecchiato per il colpo di grazia.

«E pure il potere giudiziario gode di questi benefici e quindi appare molto snello.

I tribunali sono tutti monocratici, non è previsto alcun grado d'appello. Tutte le sentenze sono conformi alle precedenti, non vi è possibilità di discostarsi, semplicemente perché tutte aderiscono perfettamente ai principi giuridici generali.

E tanto meno esiste una Corte di Cassazione, e ancor meno delle Sezioni Unite, perché le sentenze sono tutte conformi alle norme, sia nel merito che nella loro legittimità.»

Questa notizia, questa precisazione, investì i presenti come uno tsunami.

«Intuisco la vostra preoccupazione che in un sistema come il nostro il cittadino sia alla completa mercé di un giudice. Questo accade perché tutti voi siete convinti che solo un doppio o un triplo grado di giudizio possa tutelare un imputato o un richiedente giustizia. Ciò è vero solo in parte.

Proviamo infatti a ragionare insieme.

I gradi di giudizio successivi al primo sono fatti per correggere eventuali errori commessi in primo grado. L'appello nel merito dovrebbe essere una eccezione, non la regola.

Anche una verifica sulla legittimità della sen- ➤

tenza dovrebbe essere un fatto raro, rarissimo. Ditemi ora, quante delle vostre cause si fermano al primo grado di giudizio? Quante vanno in appello? Quante arrivano addirittura in Cassazione? Quante volte le Sezioni Unite della Cassazione hanno dovuto ricomporre il contrasto sulla soluzione di una questione giuridica decisa in modo opposto dalle singole sezioni semplici?

Ricordate cosa ho appena detto: se qualcuno si rivolge ad un nuovo e diverso tribunale è perché crede - o così dovrebbe essere - di aver subito un torto e spera in un giudice, per così dire, più attento.

Ma è proprio nel momento in cui il giudice dell'appello ribalta una sentenza di primo grado che si palesa la fallacità di un tale sistema.

Se con due sentenze, prima si dà ragione ad una parte e poi gli si dà torto, significa che uno dei due giudici ha sbagliato ad applicare la norma alla fattispecie. E questo o perché la norma è scritta in modo equivoco, prestandosi quindi a opposte letture - e la cosa è di una gravità assoluta - oppure uno dei due giudici l'ha interpretata male o secondo il proprio sentire o volere. In questo caso il problema è ancora più serio perché parliamo di una palese incapacità a svolgere il proprio lavoro.

E vi pongo la questione in termini ancor più brutali: affidereste mai la vostra richiesta di giustizia ad un giudice che ha appena sbagliato in toto una precedente decisione?»

L'affermazione era di una forza assoluta. Si stavano mettendo in discussione principi consolidati da secoli. E di ciò il dottor Zindwan era perfettamente consapevole.

«Mi spiego meglio. Se tutti i giudici avessero l'identica preparazione nel comprendere e nell'applicare una norma - dando come ovvio presupposto che questa sia stata scritta in modo ortodosso - il giudice dell'appello emetterebbe la medesima sentenza di condanna o di assoluzione.

Se così fosse, nessuna parte avrebbe più interesse a presentare appello nel merito o un ricorso sulla legittimità sapendo che la sentenza di primo grado verrebbe confermata. E ciò porterebbe,

quale processo naturale, alla inutilità e alla dismissione dei Tribunali dell'appello.»

Il ragionamento non faceva una piega. Qualcuno in sala pregustava una obiezione, un "però" che fu subito spazzato via.

«Ovviamente non siamo degli sprovveduti e abbiamo considerato la, pur remota, possibilità che un giudice possa sbagliare a decidere. In questo caso è ammessa la segnalazione ad un Collegio del Riesame, composto da 3 saggi che riesaminerà la decisione e, se riterrà che il giudice ha sbagliato, avvierà un procedimento disciplinare al termine del quale, ove venisse accertata la negligenza, rimuoverà il giudice dalle sue funzioni.»

Nascese un sorriso di autocompiacimento bevendo un altro sorso d'acqua.

«So bene a cosa state pensando. E se il Collegio del Riesame sbagliasse a sua volta?

In questo caso il giudice rimosso dalle proprie funzioni potrà presentare un ricorso al Consiglio Supremo dei Giudici, composto questo da 7 saggi, che nel caso accertasse l'illegittimità del provvedimento di rimozione procederà a reintegrare il giudice e a rimuovere dalle funzioni tutti i Giudici del Riesame, sostituendoli a loro volta.

Permettetemi ora un poco di leggerezza ed una battuta: è la paura di perdere il lavoro il miglior deterrente a lavorare al meglio.

Un regola che, peraltro, dovrebbe valere per tutte le professioni e in tutti i rapporti lavorativi.»

L'intervento era prossimo a concludersi. Mancava il colpo finale. E lo assestò.

«E sapete quante decisioni sbagliate di giudici monocratici abbiamo avuto negli ultimi 3 anni? Zero. Lo ribadisco, zero.»

Un rappresentante di uno stato asiatico si alzò in piedi e abbozzò un applauso. Lo scroscio che ne seguì fu impressionante.

Forse non furono esattamente i 92 minuti di applausi riservati al ragionier Fantozzi di lontana memoria per la battuta sul film la Corazzata Potëmkin ma di certo qualcosa che ci assomigliava parecchio.

Il giudice Zindwan fu l'ultimo ad abbandona- ➤

re l'aula Congressi.
Guardò le pareti in legno scuro abbellite da splendidi intarsi in stile etnico di artisti locali e adornate da quadri ad olio raffiguranti tutti i centosettanta padri fondatori.
Si fermò su quella di un uomo dagli occhi neri e profondi, lo sguardo magnetico.

La targhetta apposta sotto il quadro citava
Ahmad Zindwan - 1960 / 2047.

Eh sì. Se ne era andato da pochi mesi. Guardò il padre e sottovoce sussurrò: *“Abbiamo fatto un gran bel lavoro, che dici?”*
Il sorriso con cui era stato immortalato il genitore gli parve un cenno di assenso.
Percorse il corridoio che divideva le due lunghe file di sedie fino a pochi istanti prima occupate dai congressisti. Arrivò alla porta, ne afferrò

la grande maniglia in ottone e la tirò un poco a sé. Il suo sguardo si rivolse per un'ultima volta verso il palco. Ben visibile sulla parete centrale di quello che una volta era il Tribunale Supremo compariva ancora in bella vista quella scritta che riassumeva tutta la filosofia di quello splendido, grande paese africano.

Era un aforisma di un italiano, apparso giusto 25 anni prima, a marzo 2023, sulla rubrica *Senza Filtro* della rivista online *Sintesi* dei Consulenti del lavoro di Milano.

Suo padre l'aveva letto durante un viaggio di piacere nel capoluogo lombardo e ne era rimasto affascinato.

Ne rilesse il testo e sorrise compiaciuto.

**“OGNI CITTADINO HA DIRITTO
AD ESSERE GIUDICATO PER CIÒ CHE
LA NORMA DISPONE E NON PER
COME UN GIUDICE LA INTERPRETA”.**

INFORTUNI SUL LAVORO: una dimensione unitaria

Inail è gloriosa e utile istituzione, che si occupa dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. La materia è regolata da un altrettanto glorioso testo Unico (il D.P.R. n. 1124/1965) che resiste all'inarrestabile scorrere del tempo, ma che inevitabilmente qualche rughetta qua e là la mostra. E così oggi la materia si è via via allargata a colpi di sentenze della Corte Costituzionale e di vari interventi normativi, tanto che la stratificazione normativa è alta (ancorchè in gran parte assodata).

Vorremmo pertanto proporre una revisione su una prospettiva unitaria, che reciterebbe semplicemente così: *tutti coloro che lavorano sono obbligatoriamente soggetti all'assicurazione sugli infortuni (o malattie professionali, ovviamente) alle medesime condizioni.*

Primo elemento di unificazione sarebbe pertanto una revisione dell'art. 1 del TU Inail, non operando distinguo - non più attuali - fra chi è addetto a macchine eteronomamente azionate (o addetto a lavorazioni elencate) e chi non vi rientra. Che poi con l'invenzione del c.d. "rischio elettrico" sia quasi impossibile sfuggire all'assicurazione è una realtà, ma ciò non toglie il principio logico fallace. Ognuno dev'essere assicurato in quanto lavora e basta, il resto non conta. Del resto, è proprio la moderna evoluzione del concetto di antinfortunistica che si evolve sempre di più verso un benessere integrale della persona (l'art. 2, D.lgs. n. 81/2008 - T.U. sulla sicurezza sul lavoro definisce la salute - scopo del decreto - quale "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità"). Se quindi un danno alla salute è collegabile al lavoro, come tale dovrebbe essere soggetto ad assicurazione obbligatoria.

Il secondo elemento di unificazione dovrebbe riguardare l'assicurabilità di tutti i soggetti operanti in una realtà, senza distinzione, dall'imprenditore (sì, anche lui) sino allo stagista o al lavoratore occasionale.

Oggi invece assistiamo ad indecifrabili disquisizioni: quello sì, quello no, quello forse. In particolare il mondo del lavoro autonomo ed imprenditoriale vive di distinzioni di lana caprina, Il titolare di un'impresa artigiana è assicurato, quello di un'impresa commerciale no (ma se fosse socio della medesima impresa sì), l'amministratore unico plenipotenziario (anche se socio) non sarebbe assicurabile in quanto coincidente con l'imprenditore, ma se fosse artigiano sì; il lavoratore autonomo non lo è, ma se fosse collaboratore coordinato e continuativo sì; l'esecutore di contratto d'opera occasionale no, ma se fosse artigiano sì (e lo sarebbe anche se fosse inquadrato a mezzo PrestO o libretto famiglia). E si potrebbe continuare, perché sul punto l'oscillazione della norma subisce il florilegio di fattispecie (vero ginepraio) oggi esistenti nell'ambito del lavoro autonomo e d'impresa (ivi compreso il lavoro dei soci all'interno di essa).

Si dirà: sistemiamo dunque il ginepraio invece di prendersela con l'Inail e con il Testo Unico. L'osservazione è ottima, ma da qualche parte si dovrà pur iniziare e un'assicurazione che ambisse ad essere davvero universale potrebbe essere un buon inizio.

Vi è un terzo elemento di unificazione, non meno importante, che riguarda la distinzione, operata da qualche decennio (esattamente dal 2000) in differenti gestioni tariffarie, che sono le quattro seguenti: "industria, artigianato, terziario e altre attività". Ciò implica che l'essere com-



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

preso in una o nell'altra di queste gestioni comporta, per il medesimo rischio, l'applicazione di aliquote assicurative differenti. Non è stato sempre così, la modifica - come detto - si è attuata a partire dal nuovo millennio, a discapito di chi pensa che il futuro porti solo cose buone.

Le motivazioni di tale scelta sono molteplici e ufficialmente si riferiscono per lo più ad un più mirato calcolo dell'aliquota applicabile (che si basa sulla ripartizione statistica del rapporto prestazioni/retribuzioni). Chi scrive ha delle idee differenti ed inconfessabili in proposito, diciamo in linea generale - e senza puntare il dito su soggetti molto suscettibili - che alcuni settori economici hanno voluto scaricare determinati oneri su altri (o non farsene carico, il che è la stessa cosa in un'assicurazione sociale obbligatoria). Il che però - a prescindere dalla preliminare osservazione che tale distinzione non persegue obiettivi di semplicità normativa e gestionale - appare poco logico, soprattutto in un'ottica di sostenibilità.

In primo, perché se un'attività è rischiosa il rischio va ripartito fra tutti coloro che la esercitano, né si capiscono distinzioni particolarmente accentuate.

Prendiamo un esempio fra mille: il lattoniere che esercita "l'attività di produzione non in serie di tubi, canali, cassette, framogge, cappe, insegne e simili- compresa l'eventuale posa in opera" è inquadrato nell'industria e nell'artigianato alla voce di tariffa 6223 il cui tasso è però ben differente (81 per mille nell'industria, ben 130 per mille nell'artigianato, oltre il 150 % di differenza). Nel terziario tale attività (ancorchè residuale) paga il 119 per mille, inquadrata nella più generica voce 6222, e nel settore residuale (gli altri) il 60 per mille (voce di tariffa 6100). E qui si vede una *seconda distonia*: mentre le voci di tariffa codificate per industria ed artigianato viaggiano su binari sostanzialmente paralleli (salvo qualche distinzione), quelle delle altre due gestioni subiscono macroraggruppamenti di molte lavorazioni sotto un'unica voce generando un *mix* generico e poco differenziato, con inevitabili sperequazioni (in più o in meno, come si vede nell'esempio). Ma non è detto che il solo fatto di essere collocati in una gestione (che sostanzialmente dipende dall'inquadra-

mento attribuito dall'Inps all'azienda) renda meno caratteristico l'esercizio di un'attività sotto il profilo del mero rischio. Teniamoci sull'esempio: un'azienda ha una duplice attività di produzione di articoli di fumisteria e di commercio degli stessi articoli (prodotti da altri), di cui la seconda attività risulta prevalente: con quale criterio paga un tasso differente? Non parliamo se tale differenziazione dovesse prodursi sulla base di una semplice passaggio di un'azienda da un settore ad un altro per l'incidenza di fattori esterni al rischio o all'attività (ad esempio, basterebbe la cessazione dell'attività lavorativa di un socio): la stessa azienda, con la stessa ragione, nello stesso ambiente di lavoro, con gli stessi dipendenti, si troverebbe per tale sola ragione a pagare in modo differente.

E questo introduce un ulteriore elemento di riflessione (*terza distonia*): l'inquadramento in una gestione piuttosto che in un'altra può dipendere da fattori esterni e completamente influenti sulla lavorazione e sul rischio. Anche la classica distinzione fra piccole e grandi aziende (per cui la sicurezza sarebbe più seguita in quelle grandi) non ha molto senso se si pensa alla composizione del settore economico italiano, per cui quasi il 90% delle aziende non supera i 10/15 dipendenti. Sicchè può essere classificata industriale un'azienda con due o tre dipendenti o essere artigiana un'azienda con 20 e più dipendenti.

Aggiungiamo una *quarta ed ultima riflessione* che riguarda la profonda interconnessione dei settori e dei segmenti economici, ove si realizzano filiere sempre più articolate e complesse: alla realizzazione di un bene o di un servizio concorrono più imprese, le stesse grandi aziende terziarizzano alle piccole una parte del loro lavoro o di fasi di esso: per quale motivo farle pagare in modo differente quando spesso (come nel caso della subfornitura) le condizioni sono sostanzialmente imposte da chi organizza e governa la filiera?

Sperequazioni, miscugli indifferenziati, aleatorietà si possono evitare tornando alla gestione unica (oltretutto più semplice ed immediata) ed all'unicità dell'assicurazione.

Tutti per una, ma possibilmente una per tutti.



ARGOMENTO

Onere della prova in caso di repêchage

La vicenda riguarda un lavoratore licenziato a causa della soppressione del magazzino, al quale era adibito, il quale impugna il licenziamento intimato dall'Istituto sanitario.

Si riassume, brevemente, che la Corte d'Appello di Salerno, in sede di reclamo ed in riforma della sentenza del Tribunale della medesima sede, ha dichiarato legittimo il licenziamento intimato il 14.11.2014 in considerazione della sussistenza della ragione organizzativa e della mancanza di residue mansioni ove adibire il lavoratore.

La Corte territoriale - pacifica la soppressione del magazzino - ha ritenuto che il concorso di diversi elementi deponesse per l'insussistenza di posti ove adibire il lavoratore posto che il datore di lavoro aveva dimostrato l'assenza di assunzioni successivamente al licenziamento; il lavoratore non aveva indicato alcun posto di lavoro ove poter essere ricollocato, etc. etc.

Il lavoratore propone, avverso tale sentenza, ricorso per cassazione affidato a un motivo; l'Istituto ha depositato controricorso.

In particolare, con l'unico motivo il ricorrente denuncia (per violazione degli artt. 3 e 5 della Legge n. 604 del 1966 e 2697 cod.civ. (ex art. 360, co. 1, n. 3, c.p.c.), che la Corte distrettuale ha erroneamente applicato il cri-

terio della distribuzione dell'onere della prova, *addossando al lavoratore la prova inerente all'impossibilità di reimpiego in azienda.*

Il ricorso non è fondato.

Infatti, così quanto riportano gli Ermellini - secondo orientamento oramai consolidato della Corte di Cassazione, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (a seguire GMO), incombono sul datore di lavoro gli oneri di allegazione e di prova dell'esistenza del GMO, che include anche l'impossibilità del c.d. *repêchage*, ossia dell'inesistenza di altri posti di lavoro in cui utilmente ricollocare il lavoratore; incombe sul datore di lavoro l'onere di allegare e dimostrare il fatto che rende legittimo l'esercizio del potere di recesso, ossia l'effettiva sussistenza di una ragione inerente all'attività produttiva, all'organizzazione o al funzionamento dell'azienda nonché l'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte;

- la impossibilità di reimpiego del lavoratore in mansioni diverse costituisce elemento che, inespreso a livello normativo, trova giustificazione nel carattere necessariamente effettivo e non pretestuoso della scelta datoriale, che non può essere condizionata da finalità ➤

Cass., sez. Lavoro,
12 gennaio 2023 n. 749

AUTORE
CLARA RAMPOLLO
Consulente del Lavoro
in Pavia



espulsive legate alla persona del lavoratore (Cass., n. 24882 del 2017);

- circa l'onere di allegazione di posti disponibili per una utile ricollocazione, è stato osservato che *esigere che sia il lavoratore licenziato a spiegare dove e come potrebbe essere ricollocato all'interno dell'azienda significa, se non invertire sostanzialmente l'onere della prova (che - invece - la legge n. 604 del 1966, art. 5, pone inequivocabilmente a carico del datore di lavoro)*, quanto meno divaricare fra loro onere di allegazione e onere probatorio; invece, alla luce dei principi di diritto processuale, onere di allegazione e onere probatorio *non possono che incombere sulla medesima parte*. Infatti, chi ha l'onere di provare un fatto primario (costitutivo del diritto azionato o impeditivo, modificativo od estintivo dello stesso) ha altresì l'onere della relativa compiuta allegazione;

- si aggiunge che, sebbene non sussista un onere del lavoratore di indicare quali siano al momento del recesso i posti esistenti in azienda ai fini del *repêchage*, ove il lavoratore medesimo non indichi posizioni lavorative alternative oppure indichi le posizioni lavorative a suo avviso disponibili ma queste risultino insussistenti, *tale verifica ben può essere utilizzata dal giudice al fine di escludere la possibilità del predetto repêchage*; si noti che tali principi operano *sul diverso piano della ricostruzione del quadro probatorio*.

Tanto premesso, gli Ermellini precisano che il passaggio argomentativo contenuto nella sentenza impugnata in cui si è affermato che

spetta al datore di lavoro l'onere di dimostrare l'esistenza di posti di lavoro effettivamente disponibili in cui poter utilmente inserire il lavoratore si colloca nell'alveo del suddetto orientamento interpretativo. Inoltre, così ancora si legge nella sentenza, la Corte territoriale ha ritenuto provata la carenza di posti residuali nei quali adibire il lavoratore, in forza di molteplici elementi probatori (l'Istituto aveva dimostrato, depositando il L.U.L., l'assenza di assunzioni successivamente al licenziamento; il lavoratore non aveva indicato alcun posto di lavoro ove poter essere ricollocato; etc...): *l'allegazione del lavoratore è valsa, quindi, a integrare il quadro della prova presuntiva nel quadro complessivo degli elementi acquisiti al processo* che la sentenza impugnata, secondo l'accertamento di merito che le era demandato, *ha ritenuto utilizzabili per giungere ad escludere, nel giudizio finale e complessivo, la possibilità di ricollocazione del ricorrente in azienda, accertamento in fatto insindacabile in sede di legittimità*.

In conclusione, il giudizio espresso dal giudice di merito deve essere ritenuto conforme a diritto in quanto condotto nell'ambito della prova presuntiva del fatto negativo acquisibile anche attraverso fatti positivi, tra i quali ben possono essere inclusi i fatti indicati dal lavoratore ed acquisiti al processo.

Attenzione: il principio non vale invece ad invertire l'onere della prova di cui ai principi sopra indicati, peraltro espressamente richiamati anche dalla sentenza impugnata.

ARGOMENTO

Licenziamento ritorsivo: onere della prova

Con questa sentenza la Suprema Corte è tornata a pronunciarsi sul tema del licenziamento ritorsivo ribadendo il principio, già affermato da numerose pronunce della stessa Corte e della giurisprudenza di merito, per il quale nel caso in cui il lavoratore licenziato, per motivi disciplinari od oggettivi, allegli la nullità del licenziamento perché ritorsivo, grava sul lavoratore l'onere della

prova che l'intento ritorsivo del datore di lavoro sia determinante, cioè tale da costituire l'unica effettiva ragione di recesso, ed esclusivo, nel senso che il motivo lecito formalmente addotto risulti insussistente nel riscontro giudiziale. La peculiarità della sentenza in commento deriva dal fatto che nel caso sottoposto all'esame della Corte il licenziamento impugnato dal lavoratore era stato intimato ➤

Cass., sez. Lavoro, 24 gennaio 2023, n. 2117

AUTORE
LUCIANA MARI
Consulente del Lavoro
in Milano



dalla società per giustificato motivo oggettivo all'esito della procedura prevista dall'art. 7 della Legge 15 luglio 1966, n. 604, novellato dall'art. 1, co. 40, della L. 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. legge Fornero) e il lavoratore aveva addotto, tra l'altro, la ritorsività del recesso proprio per il suo rifiuto di trovare un accordo nell'ambito di tale procedura (oltre che come reazione ad una causa avviata dal lavoratore per il pagamento di differenze retributive). Il Tribunale, in sede sommaria e all'esito dell'opposizione, aveva escluso il carattere ritorsivo del licenziamento e ritenuto sussistente il giustificato motivo oggettivo posto a base dello stesso rappresentato da difficoltà economiche della società. La Corte d'appello, invece, aveva accolto il reclamo del lavoratore, ritenendo il licenziamento ritorsivo in quanto surrettiziamente giustificato da difficoltà economiche che la società non era stata in grado di dimostrare ma, secondo la Corte d'Appello, intimato come reazione al contenzioso avviato dal lavoratore. La società ha impugnato la sentenza evidenziando che il Giudice del reclamo avrebbe erroneamente valorizzato i tempi di avvio della procedura ex art. 7, L. n. 604/66 e quelli di promozione dell'azione giudiziaria da parte del lavoratore, senza considerare che il ricorso del lavoratore era stato notificato alla società solo a procedura di licenziamento già avviata. La Suprema Corte ha cassato la sentenza d'appello evidenziando che "il procedimento per l'intimazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo inizia ... con quella manifestazione di volontà, già delineata nei suoi

contorni, che è oggetto della comunicazione che deve essere inoltrata alla commissione territoriale per attivare la preventiva procedura di conciliazione ed è a quel momento che deve in primo luogo aversi riferimento per valutare se la scelta datoriale sia improntata o meno ad un intento ritorsivo". Nel caso in esame, invece la Corte d'Appello non aveva esaminato il contenuto e i tempi della comunicazione di avvio della procedura di conciliazione ex art. 7, L. n. 604/66, ancorché depositata dalla società, comunicazione che, secondo la Corte, può essere decisiva per stabilire "se sussista o meno un nesso di consequenzialità tra la scelta datoriale di procedere al licenziamento - manifestata proprio con tale comunicazione e perfezionatasi con il licenziamento intimato per effetto della mancata conciliazione stragiudiziale - e la successiva e in parte parallela azione giudiziaria intrapresa dal lavoratore".

In sede di giudizio di rinvio la Corte d'Appello dovrà, dunque, riesaminare la controversia tenendo conto del dato di fatto rappresentato dalla comunicazione di avvio della procedura di licenziamento e della sua incidenza ritorsiva o meno sulla scelta del datore di lavoro verificando, in ogni caso, l'effettività delle ragioni economiche poste a base del recesso che, se dimostrate, escluderebbero il carattere ritorsivo del recesso atteso che, come già evidenziato, l'intento ritorsivo del datore di lavoro - che può essere provato anche mediante presunzioni semplici - deve essere il motivo unico e determinante del recesso.

ARGOMENTO

L'assoluzione nel procedimento penale non pregiudica il procedimento disciplinare

La sentenza in commento si allinea a diverse altre pronunce giudiziali in cui la Corte di Cassazione ribadisce che, in caso di assoluzione del lavoratore in sede penale, il procedimento disciplinare non necessariamente ne subirà pregiudizio.

Se un fatto può non costituire reato in un

giudizio penale, questo stesso può ben rappresentare una fattispecie idonea ad integrare un inadempimento sotto il profilo disciplinare, pertanto l'assoluzione del lavoratore in sede penale non determina *ipso facto* l'annullamento della sanzione disciplinare.

Nel caso specifico un dirigente impugnava il ►

Cass., sez. Lavoro,
10 gennaio 2023, n. 398

AUTORE
CLARISSA MURATORI
Consulente del Lavoro
in Milano





licenziamento per giusta causa, comminatogli per aver intrattenuto rapporti con persone condannate per reati ai danni della società, ed in particolare chiedeva la condanna del datore di lavoro al pagamento dell'indennità di mancato preavviso e al risarcimento del danno patito, in virtù della sua assoluzione in sede penale.

Risultato soccombente sia in primo che in secondo grado, il lavoratore aveva proposto ricorso per Cassazione sulla base del fatto che penalmente era stato assolto.

La Cassazione nell'avallare la corretta condotta tenuta dai giudici di merito durante i due procedimenti civili che vedevano confermata la sanzione del licenziamento per giusta causa con rigetto delle richieste del dirigente, torna su un aspetto molto rilevante: in primo luogo i procedimenti penale e civile godono di reciproca autonomia, ma so-

prattutto è ben possibile che una fattispecie non sia idonea ad integrare un fatto di reato, ma ciononostante rappresenti un fatto perseguibile disciplinarmente.

Secondo la Cassazione il caso era stato correttamente ricostruito ed analizzato dai giudici, anche alla luce di un ulteriore e imprescindibile aspetto in tema di procedimento disciplinare: il vincolo fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore.

Laddove, a fronte di fatti concretamente accertabili e idonei a costituire un illecito disciplinare, si spezzi l'indispensabile vincolo fiduciario tra i soggetti in causa, la circostanza non può certamente essere sottovalutata, potendo portare ad irrogare quella più grave tra le sanzioni previste dal codice disciplinare.

Nel caso oggetto di analisi quindi la sanzione espulsiva deve essere ritenuta legittima.

ARGOMENTO

Licenziamento per GMO con soppressione della posizione lavorativa: tutela reintegratoria nel caso di insussistenza del fatto

La Corte d'Appello di Bologna, in conformità a quanto sancito dal Tribunale della medesima città, ha ritenuto illegittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo irrogato al lavoratore a seguito di un calo di fatturato nel settore delle vendite.

Contrariamente ai Giudici di prime cure ha però, in parziale accoglimento del reclamo proposto dalla società datrice di lavoro, accordato il rimedio indennitario in luogo della reintegrazione disposta in prima istanza.

Secondo la Corte d'Appello, infatti, considerati i margini di equivocità delle risultanze probatorie e la parziale dimostrazione del calo di fatturato, non ricorrendo una ipotesi di manifesta insussistenza del giustificato motivo oggettivo addotto, ha ritenuto non fosse corretto il riconoscimento della tutela reintegratoria di cui all'art. 18, co. 7 e 4 dello Statuto dei lavoratori, in luogo di quella indennitaria prevista dai commi 7 e 5.

Il lavoratore, ritenendo erronea l'interpretazione dell'art.18 ad opera della Corte di me-

rito, in quanto non in linea con i precedenti interventi dalla Corte Costituzionale, decideva di adire il giudizio della Corte Suprema. La Corte di Cassazione riprendendo l'apparato sanzionatorio delineato dall'art. 18 da applicare in caso di accertamento dell'illegittimità di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, così come inciso dalle precedenti sentenze della Corte Costituzionale (cfr., C. Cost. n. 59/2021 e n. 125/2022), ha ribadito quanto segue: il giudice, una volta accertata l'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ordina - in simmetria col regime dei licenziamenti soggettivi - la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, senza alcuna facoltà di scelta tra tutela ripristinatoria e tutela economica.

Pertanto, in parziale accoglimento del ricorso promosso dalla lavoratrice cassa la sentenza e rimettendo la causa alla Corte d'Appello di Bologna.

Cass., sez. Lavoro,
28 dicembre 2022,
n. 37949

AUTORE
MARGHERITA BOTTINO
Consulente del Lavoro
in Milano

ARGOMENTO

La declaratoria di nullità del licenziamento è un fatto autonomo rispetto agli effetti del trasferimento d'azienda

La Cassazione si è espressa riguardo al ricorso presentato dal lavoratore licenziato prima del trasferimento dell'azienda. La sentenza impugnata aveva ritenuto che il lavoratore -licenziato dalla società cedente- che aveva contestato il licenziamento nei confronti della stessa società entro il primo termine di 60 giorni, avrebbe dovuto entro il successivo termine di 180 giorni, alternativamente depositare il ricorso oppure promuovere il tentativo di conciliazione nei confronti della stessa società cedente e non nei confronti della società già subentrata nell'azienda e in tutti i rapporti giuridici *ex art.* 2112 c.c..

I giudici specificano che il licenziamento, quale atto unilaterale recettizio, produce i suoi effetti estintivi nel momento in cui perviene al destinatario. La risoluzione del rapporto di lavoro, se realizzata prima della cessione dell'azienda o di un suo ramo, impedisce di ritenere immediatamente operante il principio di continuazione del rapporto di lavoro con il cessionario, di cui al primo comma dell'art.2112 c.c., che presuppone la vigenza del rapporto di lavoro al momento della ces-

sione d'azienda. La società cedente conserva pertanto il potere di recesso e il trasferimento della società non impedisce il licenziamento per giustificato motivo oggettivo. In caso di licenziamento *ante* cessione di azienda, la garanzia offerta dall'art. 2122 c.c. opera nei riguardi di una sentenza di illegittimità del recesso con tutela ripristinatoria. In sintesi, nel caso di un licenziamento intimato anteriormente al trasferimento dell'azienda, la garanzia dell'art. 2112 c.c. opera solo a condizione che vi sia la dichiarazione di nullità o illegittimità del licenziamento, con la conseguenza di ripristino del rapporto di lavoro alle dipendenze della società cedente pertanto, "la declaratoria di nullità del licenziamento o il suo annullamento costituiscono dunque un dato pregiudizievole ed autonomo - sul piano logico e sul piano giuridico - rispetto all'accertamento del trasferimento d'azienda e dei suoi effetti", con la conseguenza che la contestazione del licenziamento resta sottoposta alle sue proprie regole.

Il ricorso è respinto.



Cass., sez. Lavoro,
10 gennaio 2023, n. 404

AUTORE
ANGELA LAVAZZA
Consulente del Lavoro
in Milano

ARGOMENTO

Lavoro ed occupazione: il fenomeno del mobbing

La lavoratrice ricorreva ai sensi del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, articolo 38, comma 3, chiedendo l'accertamento e la repressione del comportamento asseritamente discriminatorio tenuto dalla parte datoriale connesso alla disdetta dal contratto di apprendistato professionalizzante intimata dal datore a fronte di circa duecento apprendisti assunti a tempo indeterminato ed alle modalità di svolgimento del periodo di apprendistato-formazione; il fattore di discriminazione era individuato con riferimento alle due gravidanze portate a termine dalla lavoratrice nel corso

del rapporto di apprendistato.

Il giudice di primo grado ordinava al datore di cessare il comportamento discriminatorio e di rimuoverne gli effetti reintegrando la lavoratrice nel posto di lavoro precedentemente occupato.

La Corte di Appello ha respinto la originaria domanda per essere gli elementi addotti dalla lavoratrice a sostegno del carattere discriminatorio della condotta del datore privi dei necessari caratteri di precisione e concordanza tali da fondare una presunzione di comportamento discriminatorio superabile ►

Cass., sez. Lavoro,
3 febbraio 2023, n. 3361

AUTORE
STEFANO GUGLIELMI
Consulente del Lavoro
in Milano



solo in presenza di prova negativa offerta dalla parte datoriale.

Per la cassazione della decisione ha proposto ricorso la lavoratrice.

Occorre muovere dai principi che regolano la materia come ricostruiti dalla giurisprudenza della Corte ed in particolare da Cass. n. 5476/2021, secondo la quale “in tema di comportamenti datoriali discriminatori fondati sul sesso, il Decreto legislativo n. 198 del 2006, articolo 40 stabilisce un’attenuazione del regime probatorio ordinario in favore della parte ricorrente, la quale è tenuta solo a dimostrare una ingiustificata differenza di trattamento o anche solo una posizione di particolare svantaggio dovute al fattore di rischio tipizzato dalla legge in termini tali da integrare una presunzione di discriminazione, restando, per il resto, a carico del datore di lavoro l’onere di dimostrare le circostanze inequivoche, idonee a escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria della condotta”.

Alla luce di tali indicazioni la lavoratrice era onerata della sola dimostrazione di essere

portatrice di un fattore di discriminazione e di avere subito un trattamento svantaggioso in connessione con detto fattore.

In corrispondenza con le richiamate coordinate ermeneutiche la Corte territoriale era quindi tenuta in primo luogo a verificare sulla base di un ragionamento presuntivo la esistenza di un possibile fattore di discriminazione in relazione alla disdetta dal solo contratto di apprendistato (atteso che la Corte di merito ha logicamente congruamente motivato circa la non ravvisabilità di un fattore di discriminazione con riferimento alle ripetute proroghe del periodo di formazione) ed, in caso di esito positivo, se la parte datoriale avesse assolto al proprio onere di allegare e dimostrare circostanze destinate a superare la presunzione di discriminazione.

Tanto non è in concreto avvenuto.

In base alle considerazioni che precedono, assorbita ogni altra censura, la sentenza impugnata deve essere cassata con rinvio per il riesame della concreta fattispecie alla luce delle indicazioni sopra formulate.





L'Ordine dei Consulenti del lavoro di Milano ha istituito la **Settima Edizione di "Il lavoro tra le righe - Premio letterario Consulenti del Lavoro Provincia di Milano"**, riconoscimento annuale per le migliori pubblicazioni in materia di lavoro.

[**Regolamento e termini per la presentazione delle opere.**]
Il concorso è articolato in sei sezioni:

1 Amministrazione del personale

Argomenti di amministrazione del personale, ossia gestione dei rapporti di lavoro (opere monografiche e manuali completi).

2 Diritto del lavoro

Dottrina e analisi della giurisprudenza del lavoro (opere monografiche o manuali o collane sul diritto del lavoro, previdenziale, assicurativo e sindacale, escluse le tesi di laurea).

3 Riviste e periodici

Pubblicazioni periodiche (mezzo stampa od online) su argomenti esclusivi in materia di lavoro e giuslavoristici.

4 Saggistica sul lavoro, relazioni industriali, risorse umane e nuove tecnologie

Opere monografiche su gestione del capitale umano, aspetto organizzativo e socio economico del personale, industry 4.0, intelligenza artificiale ecc.

5 Romanzo sul lavoro

Narrativa in genere, romanzi, racconti, che hanno come tema principale o correlato il lavoro in ogni sua forma.



6 Menzione Speciale

Ad insindacabile giudizio del Comitato Direttivo, un'opera, una rivista (anche telematica), una newsletter, un'iniziativa editoriale, una collana, un centro di ricerca o un autore (anche non partecipanti al Premio) che si distinguano per utilità, puntualità, precisione, innovazione, ricerca nel campo del lavoro.

i **Le opere devono essere state pubblicate tra il 1 settembre 2021 e il 31 dicembre 2022.**

Le opere, presentate dall'Autore o dall'Editore, saranno analizzate da un Comitato Direttivo e da una Giuria, composti da Consulenti del lavoro iscritti all'Ordine di Milano o al CSU (Centro Studi Unitario dell'Ordine Consulenti del lavoro di Milano e A.N.C.L. - Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro, Unione Provinciale di Milano).

✉ Le opere (libri, testi, riviste, pubblicazioni) dovranno essere spedite in almeno n. 3 copie all'**Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano**, oppure, in caso di opere in formato digitale o e-book inviate all'email:

premioletterario@consulentidellavoro.mi.it

📍 Sulla busta, o nell'oggetto dell'email, dovranno essere riportate la sezione di appartenenza e la seguente indicazione:

**Consulenti del Lavoro di Milano
Centro Studi Unitario
PREMIO LETTERARIO
Via Aurispa 7
20122 Milano**

! **Ricezione opere entro il 15 maggio 2023.**

Per le riviste, potranno essere inviate da tre a un massimo di cinque numeri a scelta pubblicate nel periodo considerato.

PDF Per permettere al maggior numero di giurati di leggere i testi è fortemente raccomandato l'invio delle opere in formato PDF o versione ebook.

🏆 **Sarà assegnato un premio per ogni sezione**, salvo diversa decisione della Giuria e ad insindacabile decisione della stessa e del Comitato Direttivo.

Lavoro Diritti Europa

Rivista nuova di Diritto del Lavoro

Publicata con il sostegno anche dell'Ordine

Siamo lieti di annunciare l'uscita del n.1/2023 di LavoroDirittiEuropa. Con altrettanto piacere comuniciamo che il n.3/2022 di LDE ha registrato oltre 130 mila accessi (117.651 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, Verbali di conciliazione, Lodi arbitrali significativi per il contenuto e meritevoli di diffusione, che saranno tempestivamente diramati con la [Newsletter](#)
- Proporre temi per un saggio o un articolo e, auspicabilmente, il nome di chi potrebbe occuparsene
- Segnalare Convegni, Seminari e altre occasioni di studio in materia di diritto del lavoro (da pubblicare nella rubrica: "Eventi")
- Inoltare la Rivista alla propria mailing-list e/o a chi si ritiene possa essere interessato
- All'indirizzo di posta elettronica della Rivista possono essere anche fatti pervenire commenti agli articoli pubblicati, che verranno poi inseriti, senza necessità di preventivo accordo, nella rubrica ["a parer mio, la voce dei lettori"](#)

[Iscriviti alla Newsletter](#)

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

PROPOSTA DI RIFORMA DEL D.LGS. N. 104/22

**A CURA DEL CENTRO STUDI DELLA FONDAZIONE
CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO**



INTRODUZIONE

La carica dei 104

DI LOREDANA SALIS, *Consulente del Lavoro in Milano*
E ANDREA ASNAGHI, *Consulente del Lavoro in Paderno Dugnano (Mi)*

Si può coniugare semplicità con tutela? Si può concepire il rapporto di lavoro come una relazione e non come una gabbia? Si può applicare una direttiva UE senza complicarla?

Sono queste le domande che hanno indirizzato il lavoro del Centro Studi della Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano che qui siamo lieti di presentare: un testo di legge come l'avremmo scritto noi e che quindi sostituisce completamente il D.lgs. n. 104/2022 (e anche il D.lgs. n. 152/1997).

Le esigenze, nate dallo sconcerto e dallo sconforto che fin dai primi giorni erano scaturiti dalla lettura del Decreto in questione, erano molteplici e stringenti:

- concepire un testo di legge che non fosse il solito *patchwork* normativo, fatto di rimandi poco chiari, sovrapposizioni, stratificazioni;
- evitare la formazione obbligatoria di documenti chilometrici ma poco, o per nulla utili (anzi, con il rischio di essere addirittura confusivi e fuorvianti) in un'epoca in cui le informazioni sono disponibili – o possono essere rese – con pochi e intelligenti mezzi;
- bilanciare la gestione del rapporto e l'esercizio dei diritti di tutti senza squilibri impropri e costi ed oneri iniqui per i datori di lavoro.

Dati questi presupposti, offriamo alcune brevi note di lettura per il testo che seguirà e per quanto abbiamo cercato di realizzare con questa proposta.

a) Dal decreto e dagli obblighi sono stati quasi completamente espunti i committenti (e correlativamente anche i collaboratori coordinati e continuativi): in un Paese serio – prima o poi lo diventeremo – gli autonomi sono autonomi e i subordinati sono subordinati, senza commistioni confusive. Siamo per rafforzare le tutele serie, non per annacquarele in fattispecie di dubbia o equivoca definizione.

b) I contenuti dell'informativa da fornire sono stati resi più chiari ed equilibrati, così come i modi di comunicazione ed i tempi di conservazione.

c) Gli obblighi non previsti dalla Direttiva, ma di mera invenzione italiana, sono stati aboliti: in un ambito di competizione internazionale non sembra il caso di distinguersi sempre per italici lacci e laccioli o per complicazioni burocratiche di derivazione vetero-ideologica.

- d)** È stato conservato, ancorché razionalizzato, il nucleo delle tutele che si volevano inserire o specificare: non siamo per un mercato del lavoro volto al più spinto liberismo. Dove il legislatore ha operato in ragione di un forte sbilanciamento abbiamo cercato di equilibrare le posizioni delle parti, peraltro in modo non dissimile a quello di altre norme con analogo scopo.
- e)** Abbiamo pensato ad un sistema sanzionatorio semplice e chiaro, che favorisca l'intesa e la rettitudine anziché meccanismi esclusivamente punitivi.
- f)** Abbiamo rivalutato la funzione della contrattazione, anzitutto collettiva (completamente ignorata nella stesura del decreto originario, contrariamente a quanto prevedeva la stessa Direttiva) e, in qualche caso, individuale.
- g)** In alcuni passaggi abbiamo anche mantenuto il testo di legge originario, integralmente o quasi: il nostro non è stato infatti un lavoro "contro" ma una riflessione "per".

Come ci è capitato di dire in casi analoghi, la (ri)scrittura normativa – certamente non facile e irta di insidie – non è stato esercizio velleitario di stile o manifestazione di presunzione ma semplice esigenza di chiarezza e di efficacia. Non abbiamo pertanto alcuna pretesa di essere stati perfetti o esaustivi, ma confidiamo di avere comunque confezionato una buona esemplificazione del senso sotteso alla Direttiva, nonché di quel che vorremmo vedere e che si potrebbe fare.

Offriamo pertanto questo lavoro alla riflessione di tutti, aperti a critiche, suggerimenti, dibattito: il tentativo non è quello di sostituirsi a nessuno ma di sollecitare un confronto costruttivo non partendo da meri principi o desideri ma da un progetto concreto, misurabile parola per parola.

È da ultimo doveroso un ringraziamento a tutti i colleghi che, oltre a noi, hanno contribuito a questo progetto, sacrificando tempo e risorse con la segreta speranza di non dover più perdere il sonno (o il senno) rincorrendo norme assurde o scritte in modo discutibile e approssimativo.

Hanno collaborato alla stesura del presente lavoro i colleghi del Centro Studi della Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano: Andrea Asnaghi, Manuela Baltolu, Alberto Borella, Margherita Bottino, Loredana Buzzanca, Mariagrazia Di Nunzio, Potito Di Nunzio, Sabrina Pagani, Maria Paladini, Paolo Reja, Alessia Riva, Loredana Salis, Federica Sgambato.

PROPOSTA DI RIFORMA DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 104/2022

ARTICOLO 1

Oggetto e modalità

- 1.** Al fine di promuovere una occupazione più trasparente e prevedibile il presente decreto disciplina il diritto dei lavoratori all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro, sulle condizioni di lavoro e le relative tutele.
- 2.** Le disposizioni di applicazione del comma 1 introdotte dal presente decreto sono volte a garantire, unitamente al diritto di informazione e conformemente alla legge e ai contratti collettivi, la necessaria flessibilità per adattarsi al contesto economico.
- 3.** L'informazione di cui al comma 1 deve essere fornita dal datore di lavoro, in formato chiaro e facilmente accessibile, con i tempi e le modalità definite al successivo articolo 6.

ARTICOLO 2

Ambito di applicazione

- 1.** Il presente decreto trova applicazione, con le sole esclusioni previste al successivo articolo 3, a tutti i rapporti di lavoro subordinato, a tempo indeterminato e determinato, a tempo parziale o intermittente, ivi compresi quelli di lavoro agricolo e di lavoro somministrato.
- 2.** Il presente decreto si applica altresì ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e a quelli degli enti pubblici economici.
- 3.** Le previsioni di cui al presente decreto si applicano inoltre:
 - a)** ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia;
 - b)** ai lavoratori domestici, fatta eccezione per le previsioni di cui agli articoli 13 e 14.

ARTICOLO 3

Esclusioni

- 1.** Sono esclusi dall'applicazione del presente decreto, salvo disposizioni specifiche in esso contenute:

- a)** i rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro V del Codice civile e quelli di lavoro autonomo di cui al decreto legislativo 28 febbraio 2021 n. 36;
- b)** i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409, comma 1, n. 3), del Codice di procedura civile;
- c)** i contratti di prestazione occasionale di cui all'articolo 54 -bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e successive modifiche e integrazioni;
- d)** i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale;
- e)** i rapporti di collaborazione prestati nell'impresa del datore di lavoro dal coniuge, dai parenti e dagli affini non oltre il terzo grado, anche se con lui non conviventi;
- f)** i rapporti di lavoro del personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero, limitatamente all'articolo 8 del presente decreto;
- g)** i rapporti di lavoro del personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, relativamente alle disposizioni di cui agli articoli 9, 10, 11, 13 e 14 del presente decreto.

ARTICOLO 4

Definizioni

- 1.** Ai fini del presente decreto si intende per:
- a)** «programmazione del lavoro»: la programmazione che determina in quali giorni e ore inizia e termina la prestazione di lavoro;
 - b)** «ore e giorni di riferimento»: le fasce orarie di giorni specificati durante le quali può essere svolto il lavoro su richiesta del datore di lavoro;
 - c)** «organizzazione del lavoro»: la forma di organizzazione dell'orario di lavoro e la sua ripartizione conformemente a una determinata organizzazione stabilita dal datore di lavoro;
 - d)** «contratti collettivi»: i contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

ARTICOLO 5

Elementi essenziali di informazione

L'informazione di cui al comma 3 dell'articolo 1 riguarda i seguenti elementi:

- a)** le identità delle parti del rapporto di lavoro e, ove ricorra - nei casi previsti dalla norma - la fattispecie della co-datorialità, anche quelli degli altri co-datori;
- b)** nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, non appena è nota;
- c)** sede e/o domicilio del datore di lavoro;
- d)** la tipologia e la data di inizio del rapporto di lavoro e, in caso di rapporti a tem-

- po determinato, anche la data di termine prevista;
- e)** il Contratto collettivo nazionale e/o di secondo livello applicato al rapporto di lavoro, con indicazione specifica delle parti stipulanti;
 - f)** il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o prevalente, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;
 - g)** l'inquadramento, il livello, la qualifica e le mansioni attribuiti al lavoratore;
 - h)** la durata del periodo di prova, se previsto;
 - i)** la programmazione del lavoro prevista, le ore e i giorni di riferimento e l'organizzazione del lavoro;
 - j)** se l'organizzazione del lavoro è in gran parte o interamente imprevedibile, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:
 - 1)** la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
 - 2)** le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
 - 3)** il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;
 - k)** l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
 - l)** le condizioni e la retribuzione previste per il lavoro supplementare e straordinario;
 - m)** il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
 - n)** la durata e le modalità di fruizione delle assenze retribuite per ferie, permessi, congedi, aspettative, in base al contratto collettivo nazionale, territoriale o aziendale, o in loro assenza al contratto individuale di lavoro;
 - o)** la durata, la decorrenza e le modalità di comunicazione del periodo di preavviso in caso di licenziamento e di dimissioni;
 - p)** gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi obbligatori e integrativi.

ARTICOLO 6

Modalità e tempi di comunicazione e conservazione

1. Le informazioni di cui all'art. 5, comma 1, lett. a), c), d), f), g), h), k), debbono essere fornite individualmente al lavoratore per iscritto entro l'inizio del rapporto di lavoro. Tali informazioni possono essere rese anche mediante consegna del contratto individuale di lavoro. Nei casi di assunzione d'urgenza l'informativa può essere adempiuta, nei termini previsti per l'invio della comunicazione obbligatoria di as-

sunzione al Centro per l'impiego, mediante consegna di copia della predetta comunicazione.

2. Le informazioni di cui all'art. 5, comma 1, non contenute nella comunicazione obbligatoria, nonché quelle di cui alle lett. i), j) l), devono comunque essere fornite per iscritto entro sette giorni dall'inizio del rapporto di lavoro.

3. Ove non già comunicate in precedenza, le restanti informazioni di cui all'art. 5, comma 1, alle lettere b), e), m), n), o), p), devono essere fornite con atto scritto entro trenta giorni dall'inizio del rapporto di lavoro.

4. Le informazioni di cui al presente articolo possono essere fornite al lavoratore, ove ciò sia compatibile con tali informazioni, anche sotto forma di riferimento alle vigenti disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie e ai contratti collettivi applicati al rapporto di lavoro. Sono fatti salvi i più stringenti obblighi e tempi di informazione previsti da leggi speciali.

5. Le informazioni previste dal presente decreto sono fornite a ciascun lavoratore, in modo chiaro e trasparente, in formato cartaceo oppure elettronico.

6. Le informazioni sono conservate per 5 anni dalla dovuta consegna ed il datore di lavoro ne conserva per lo stesso termine la prova della trasmissione o della ricezione. Se le informazioni sono fornite in formato elettronico accessibile al lavoratore, la prova della trasmissione o della ricezione può essere resa anche tramite le risultanze dello strumento informatico utilizzato.

7. I tempi e le modalità di cui al presente articolo non incidono sulla possibilità del lavoratore di difesa dei propri diritti nei modi e nei tempi previsti dalla legge.

8. Le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro sono disponibili a tutti gratuitamente e in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, tramite il sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

9. Per le pubbliche amministrazioni tali informazioni sono rese disponibili tramite il sito del Dipartimento della funzione pubblica.

10. Ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 5, lettere j) e p), del presente decreto.

ARTICOLO 7

Modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione

1. Il datore di lavoro, sia pubblico che privato, comunica per iscritto al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione degli elementi di cui agli articoli 5 e 8 che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, dalle clausole del contratto collettivo. Una modifica retroattiva può essere concordata tra le parti purché compatibile con la normativa vigente.

ARTICOLO 8

Prestazioni di lavoro all'estero

- 1.** Il datore di lavoro che distacca in uno Stato membro o in uno Stato terzo un lavoratore nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, è tenuto a fornire allo stesso, per iscritto e prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 5, nonché le seguenti ulteriori informazioni:
 - a)** il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista;
 - b)** la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione, se diversa da quella già comunicata;
 - c)** le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti gli incarichi svolti;
 - d)** ove sia previsto il rimpatrio, le condizioni che lo disciplinano;
 - e)** la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante;
 - f)** le eventuali indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;
 - g)** l'indirizzo, se esistente, del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.
- 2.** Al lavoratore che è inviato in missione in un altro Stato membro o in un paese terzo per un periodo superiore a quattro settimane consecutive, il datore di lavoro comunica per iscritto, prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 5, nonché le ulteriori informazioni di cui al comma 1 del presente articolo, lettere a), b), c) e d).
- 3.** Il presente articolo non si applica al personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero, né ai lavoratori marittimi ed ai lavoratori della pesca.

ARTICOLO 9

Durata massima del periodo di prova

- 1.** Nei casi in cui è previsto il periodo di prova, questo non può essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi.
- 2.** In caso di assunzione con contratto a termine di durata non superiore a 9 mesi, il periodo di prova deve essere proporzionato alla durata del contratto e non può superare i 2/3 del contratto a tempo determinato fatto salvo il diverso disposto dei contratti collettivi.
- 3.** In caso di riassunzione, anche a seguito di un contratto di somministrazione presso il medesimo datore di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, qualora il rapporto di lavoro precedente sia cessato da meno di 5 anni, il nuovo rapporto non può essere soggetto ad un ulteriore periodo di prova.
- 4.** In caso di sopravvenienza di eventi sospensivi della prestazione lavorativa che comportano il diritto al mantenimento del posto di lavoro, il periodo di prova è prolungato in misura non superiore alla durata della sospensione. In ogni caso il

periodo di prova non potrà superare i sei mesi complessivi compresi i periodi di sospensione di cui al periodo precedente.

5. Per le pubbliche amministrazioni continua ad applicarsi l'articolo 17 del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487.

ARTICOLO 10

Cumulo di impieghi

1. Fatto salvo l'obbligo previsto dall'articolo 2105 del codice civile, il datore di lavoro non può vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attività.

2. Il datore di lavoro può limitare o negare al lavoratore lo svolgimento di un'altra e diversa attività qualora sussista una delle seguenti condizioni:

a) un pregiudizio per la salute e la sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi;

b) la necessità di garantire l'integrità o la continuità del servizio pubblico;

c) il caso in cui la diversa e ulteriore attività lavorativa sia, pur non violando il dovere di fedeltà di cui all'articolo 2105 del codice civile, in conflitto con quella svolta per conto del datore di lavoro. In tal caso il datore di lavoro è tenuto ad evidenziare al lavoratore situazioni di conflitto particolari e non ricavabili dai principi generali nonché da obblighi normativi o di contrattazione collettiva.

3. Il datore di lavoro può tuttavia vietare o limitare lo svolgimento delle attività non comprese nel precedente comma 2, contrattualizzando con il lavoratore la fattispecie a titolo oneroso.

4. In caso di svolgimento di altra attività è obbligo del lavoratore assicurarsi che non sussistano le condizioni di pregiudizio o di conflitto di cui al comma 2.

5. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche, per quanto compatibili, al committente nell'ambito dei rapporti di collaborazione di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile.

6. Resta ferma la disciplina di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

7. Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai lavoratori marittimi e ai lavoratori del settore della pesca.

ARTICOLO 11

Prevedibilità minima del lavoro

1. Qualora, con riferimento alla tipologia del rapporto di lavoro l'organizzazione del lavoro sia interamente o in gran parte imprevedibile, il datore di lavoro non può imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa, salvo che ricorrano entrambe

le seguenti condizioni:

- a)** il lavoro si svolga entro ore e giorni di riferimento predeterminati ai sensi dell'articolo 5, lett. j), numero 2, del presente decreto;
 - b)** il lavoratore sia informato dal suo datore di lavoro sull'incarico o la prestazione da eseguire, con un periodo di preavviso di almeno 48 ore, salvo diverso accordo con il lavoratore.
- 2.** Il lavoratore, in carenza di una o entrambe le condizioni di cui al comma 1, ha il diritto di rifiutare di assumere un incarico di lavoro o di rendere la prestazione, senza subire alcun pregiudizio anche di natura disciplinare.
- 3.** Il datore di lavoro che abbia stabilito, conformemente ai criteri individuati dai contratti collettivi, il numero delle ore minime retribuite garantite, deve informare il lavoratore:
- a)** del numero delle ore minime retribuite garantite su base settimanale nella misura eventualmente indicata dai contratti collettivi;
 - b)** delle eventuali maggiorazioni retributive, in misura percentuale rispetto alla retribuzione oraria base, spettanti per le ore lavorate in aggiunta alle ore minime retribuite garantite.
- 4.** Qualora, nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui al comma 1, il datore di lavoro revochi un incarico o una prestazione di lavoro precedentemente programmati senza un periodo di preavviso di almeno 24 ore, è tenuto a riconoscere al lavoratore una retribuzione pari ad almeno il 50 per cento del compenso inizialmente pattuito per la prestazione annullata.
- 5.** Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai lavoratori marittimi e ai lavoratori del settore della pesca.
- 6.** Per tutto quanto previsto dal presente articolo sono fatte salve le diverse disposizioni contenute:
- a)** nei contratti collettivi;
 - b)** nei contratti individuali certificati presso le commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

ARTICOLO 12

Contratti di lavoro intermittente

- 1.** Il contratto di lavoro intermittente è stipulato per iscritto ai fini della prova e contiene, ove compatibili, le informazioni di cui all'articolo 5 e all'articolo 11 del presente decreto che specifichino in particolare:
- a)** il luogo e le modalità di disponibilità del lavoratore;
 - b)** le forme e le modalità con cui il datore richiede la prestazione;
 - c)** il trattamento economico spettante in caso di disponibilità nonché i tempi ed i modi di pagamento delle relative indennità.
- 2.** Ai fini della trasparenza sono indicate le ragioni oggettive e/o soggettive deri-

vanti da norme di legge e/o di contratto collettivo che ne giustificano l'utilizzo.

ARTICOLO 13

Transizione a forme di lavoro più sicure e stabili

- 1.** Ferme restando le disposizioni più favorevoli già previste dalla legislazione vigente, il lavoratore che abbia maturato un'anzianità di lavoro di almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro e che abbia completato l'eventuale periodo di prova, può chiedere, per iscritto, che gli venga riconosciuta, per le medesime mansioni esercitate, una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se disponibile.
- 2.** Il lavoratore che abbia ricevuto risposta negativa può presentare una nuova richiesta dopo che siano trascorsi almeno sei mesi dalla precedente.
- 3.** Entro un mese dalla richiesta del lavoratore il datore di lavoro fornisce risposta scritta motivata.
- 4.** Le previsioni del presente articolo non si applicano ai lavoratori alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, ai lavoratori marittimi e del settore della pesca, ai rapporti di lavoro non subordinato ed ai lavoratori domestici.

ARTICOLO 14

Formazione Obbligatoria

- 1.** Quando il datore di lavoro è tenuto, secondo previsioni di legge o di contratto individuale o collettivo, a erogare ai lavoratori una formazione per lo svolgimento del lavoro per cui sono impiegati, tale formazione, da garantire gratuitamente a tutti i lavoratori, va considerata come orario di lavoro e, ove possibile, deve svolgersi durante lo stesso.
- 2.** L'obbligo di cui al comma 1 non riguarda la formazione professionale o la formazione necessaria al lavoratore per ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica professionale, salvo che il datore di lavoro non sia tenuto a fornirla secondo la legge o la contrattazione collettiva.
- 3.** Restano ferme le disposizioni di cui agli articoli 36 e 37 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

ARTICOLO 15

Deroghe ai CCNL

- 1.** Laddove espressamente previsto nel presente decreto, i contratti collettivi possono stabilire condizioni differenti nelle specifiche materie loro delegate.
- 2.** Tali disposizioni sono efficaci per tutto il personale a cui viene applicato il con-

tratto, fermo restando il rispetto della Costituzione e delle condizioni generali di tutela previste dalle norme italiane e comunitarie.

ARTICOLO 16

Sistemi di protezione

1. Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria e amministrativa e salvo specifiche procedure previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in caso di violazioni dei diritti previsti dal presente decreto i lavoratori, compresi coloro il cui rapporto di lavoro è cessato, possono promuovere il tentativo di conciliazione previsto dagli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile, ovvero ricorrere al collegio di conciliazione ed arbitrato di cui agli articoli 412 e 412-*quater* del codice di procedura civile. È possibile, inoltre, rivolgersi alle camere arbitrali previste dall'articolo 31, comma 12, della legge 4 novembre 2010, n. 183.

2. Al fine di garantire il rispetto dei diritti di cui al presente decreto, l'adozione di comportamenti di carattere ritorsivo o che, comunque, determinano effetti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti per il fatto che abbiano presentato un reclamo al datore di lavoro o che abbiano promosso un procedimento, anche non giudiziario, comporta, ferma ogni conseguenza prevista dalla legge derivante dall'invalidità dell'atto e salvo che il fatto costituisca reato, l'applicazione della sanzione amministrativa prevista dall'articolo 41, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198. Nelle ipotesi di cui al presente comma, i lavoratori possono rivolgersi all'Ispettorato territoriale del Lavoro che applica la sanzione. La denuncia può essere presentata dall'interessato o dall'organizzazione sindacale delegata dal medesimo.

3. Sono vietati il licenziamento e i trattamenti pregiudizievoli del lavoratore conseguenti all'esercizio dei diritti previsti dal presente decreto. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 5 della legge 15 luglio 1966, n. 604, qualora il lavoratore faccia ricorso all'autorità giudiziaria competente, lamentando la violazione del presente comma, incombe sul lavoratore l'onere di fornire elementi di fatto in termini precisi e concordanti circa la denunciata esistenza del carattere ritorsivo del provvedimento impugnato; in tal caso spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della ritorsione.

ARTICOLO 17

Regime di tutela per i lavoratori pubblici

1. Per i rapporti di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, trovano applicazione, relativamente alle misure di tutela, le disposizioni dei rispettivi ordinamenti di settore.

ARTICOLO 18

Sanzioni

- 1.** Le omissioni, i ritardi o le inesattezze relative alle indicazioni di cui agli articoli 5, 6, commi da 1 a 6, 7, 8 e 19 sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria di € 500,00 diffidabile ai sensi dell'art. 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.
- 2.** In caso di omissioni, ritardi o inesattezze di cui al comma 1, il lavoratore può rivolgersi, all'Ispettorato territoriale del lavoro affinché intimi al datore di lavoro di fornire le informazioni previste dal presente decreto entro il termine di quindici giorni. In caso di inottemperanza alla richiesta dell'Ispettorato territoriale del lavoro, si applica, in luogo della sanzione di cui al comma 1, la sanzione amministrativa prevista all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.
- 3.** Per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, le violazioni di cui agli articoli 5, 7, 8 e 19 sono valutate ai fini della responsabilità dirigenziale, nonché della misurazione della performance ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

ARTICOLO 19

Disposizioni transitorie

- 1.** Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano ai rapporti di lavoro instaurati a decorrere dal 13 agosto 2022.
- 2.** Il datore di lavoro, su richiesta scritta del lavoratore già assunto alla data del 12 agosto 2022, è tenuto a fornire, aggiornare o integrare entro sessanta giorni le informazioni di cui al presente decreto. In caso di inadempimento del datore di lavoro si applica l'articolo 18 del presente decreto.
- 3.** L'assenza della richiesta di cui al comma 2 non preclude al lavoratore i diritti minimi di cui agli articoli da 9 a 14 del presente decreto.

ARTICOLO 20

Abrogazioni

- 1.** Il decreto legislativo n. 152, 26 maggio 1997, n. 152 è abrogato.
- 2.** Sono altresì abrogate tutte le disposizioni incompatibili con il presente decreto legislativo.