

Simintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA



PRASSI POSTUME INPS. IL CASO DELL'OPZIONE CONTRIBUTIVA

■ STALKING
OCCUPAZIONALE
COME REATO

LavoroDirittiEuropa

Rivista Nuova di Diritto del Lavoro

■ LAVORO
DIRITTI EUROPA
PAG. 41

■ LICENZIAMENTO
COLLETTIVO:
LEGITTIMO IL REGIME
SANZIONATORIO
PREVISTO DAL
JOBS ACT CON
RIFERIMENTO ALLA
VIOLAZIONE DEI
CRITERI DI SCELTA

■ LE CO.CO.CO.
SPORTIVE
NEL NUOVO
CCNL PER
I LAVORATORI
DELLO SPORT

■ ABUSO DEI
PERMESSI EX ART.
33, L. N. 104/1992 E
ONERE DELLA PROVA

■ RISCHIO E
RESPONSABILITÀ AL
TEMPO DELL'IMPRESA
DIGITALE

SOMMARIO n. 2



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 Fondazione
Consulenti del Lavoro di 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

- Prassi postume Inps. Il caso dell'opzione contributiva
DI MAURO PARISI PAG. 6
- Stalking occupazionale come reato
DI NINA CATIZONE PAG. 9
- Licenziamento collettivo: legittimo il regime
sanzionatorio previsto dal Jobs Act con riferimento alla
violazione dei criteri di scelta **DI EMILIA SCALISE PAG. 11**
- Le co.co.co. sportive nel nuovo Ccnl
per i lavoratori dello sport
DI ALBERTO BORELLA E BRUNO OLIVIERI PAG. 15
- Abuso dei permessi ex art. 33, L. n. 104/1992 e onere
della prova **DI SABRINA PAGANI PAG. 19**
- Rischio e responsabilità al tempo dell'impresa digitale
A CURA DI LUCA DI SEVO PAG. 21



■ Sentenze

- Licenziamento per giusta causa: lesione
immagine e prestigio del datore di lavoro su social
network **DI STEFANO GUGLIELMI PAG. 33**
- COVID-19: Assoluzione del datore di lavoro -
decisiva la Conformità ai Protocolli
DI PATRIZIA MASI PAG. 35
- Pubblico impiego: il trasferimento non può
essere revocato, nonostante il venir meno dei suoi
presupposti fattuali **DI ALICE PATTONIERI PAG. 36**
- Il datore di lavoro è tenuto ad adottare misure di
protezione collettiva in via prioritaria rispetto a misure
di protezione individuale **DI ANGELA LAVAZZA PAG. 36**
- È responsabile anche l'amministratore,
pur solo formale, della società, per la sicurezza
sul lavoro **DI ELENA PELLEGGATA PAG. 38**
- Nullità del licenziamento di un dipendente
che si è allontanato dal lavoro per fare la spesa
DI CLARA RAMPOLLO PAG. 39

Rubriche

IL PUNTO

- Premiato il nostro impegno
contro l'abusivismo professionale
DI POTITO DI NUNZIO PAG. 3

• **SENZA FILTRO** ■ Ma chi ti ha dato la patente?
• **DI ALBERTO BORELLA E BRUNO OLIVIERI PAG. 23**

• **UNA PROPOSTA AL MESE** ■ Smart, easy,
cool... Inps! **DI MANUELA BALTOLU PAG. 30**



PREMIATO IL NOSTRO IMPEGNO contro l'abusivismo professionale

La Corte di Cassazione (ordinanza 7 febbraio 2024, n. 3495, Sez. II) torna sul tema della riserva di legge a favore delle professioni ordinistiche per quanto riguarda le attività di tenuta della contabilità, di elaborazione delle dichiarazioni fiscali e delle buste paga.

Per salvaguardare gli interessi di chi fruisce dell'attività dei professionisti, la legge richiede che determinate attività, *“per la loro delicatezza, e per l'opportunità che chi le svolge sia sottoposto a controlli, sia nell'accesso sia nello svolgimento della professione ed anche sotto il profilo del rispetto della deontologia nei contatti con i clienti, possano essere svolte solo dai professionisti iscritti in determinati albi. La finalità di prevedere che alcune attività siano riservate ai professionisti iscritti è quindi quella di rafforzare la tutela del privato che si avvale di un professionista, e di garantire indirettamente una maggiore professionalità nella gestione degli aspetti più delicati di ogni attività”* Così già la Cassazione n. 14247/2020.

Rilevante, dunque, l'attuale pronuncia della Cassazione in quanto, evidenziando quelle che sono le attività riservate ai Consulenti del Lavoro e agli altri professionisti della legge n. 12/79, si è mossa contro l'abusivismo professionale: nel caso di specie si è pronunciata annullando il contratto che legava una s.r.l. al proprio cliente in quanto la s.r.l. svolgeva abusivamente attività tipica - *riservata a ai consulenti del lavoro e commercialisti, esperti contabili* -.

In particolare, le attività svolte erano le seguenti

- compilazione e presentazione delle dichiarazioni fiscali,
- tenuta della contabilità,
- elaborazione delle buste paga,
- presentazione di istanze di annullamento in autotutela in campo fiscale,
- pagamento di imposte,
- elaborazione di studi di settore,
- disbrigo di pratiche presso la CCIA,
- cura dei rapporti previdenziali.

L'Ordinanza aggiunge che *“Con specifico riguardo all'attività riservata ai consulenti del lavoro, precedenti di questa Corte (Cass. pen. n. 26294/2021) hanno specificamente ricordato “che in linea di principio le mansioni di amministrazione della busta paga, dei rapporti con enti previdenziali, ed in genere della contrattualistica di lavoro, sono rimesse al datore di lavoro che deve occuparsene personalmente o per mezzo di propri dipendenti e sotto la propria responsabilità. Attesa la sempre maggiore complessità di detti adempimenti, è stato opportunamente previsto in alternativa, ex art. 1 comma 1, legge n. 12/1979, che il datore di lavoro possa delegare tali incombenze ad un consulente del lavoro abilitato, iscritto nel relativo albo professionale nonché ad altre figure professionali (professionisti iscritti negli albi degli avvocati e procuratori legali, dei dottori commercialisti, dei ragionieri e periti commerciali)”*

In argomento è intervenuta anche la giurisprudenza amministrativa, per precisare che le attività di carattere complesso e articolato nelle quali si estrinseca uno sforzo di carattere intellettuale implicante l'acclarato possesso di ►

IL PUNTO

specifiche cognizioni lavoristico-previdenziali, che non si esaurisce nel mero compimento di operazioni materiali di calcolo (come quelle svolte dai centri di elaborazione dati, sulle quali fa leva il controricorso), ricadono nella generale - e residuale - categoria degli "adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale", per i quali opera la riserva dell'iscrizione agli albi professionali di cui all'articolo 1 della l. n. 12 del 1979.

Tra queste, l'"adeguamento delle buste paga a seguito di eventuali variazioni retributive e normative", l'"assolvimento degli adempimenti presso gli enti pubblici territorialmente competenti coinvolti nella gestione dei rapporti di lavoro", l'"attività di consulenza per l'amministrazione del personale", con particolare riguardo a quelle da fornire "in occasione di eventuali accertamenti ispettivi" (Consiglio di Stato, sez. VI, n. 103/2015).

L'Ordinanza, che ha avuto ampia eco sulla stampa nazionale, gratifica enormemente la nostra azione di contrasto all'abusivismo professionale.

Volgendo lo sguardo in particolare alla nostra professione, merita di ricordare fortemente come la categoria sia sempre stata in prima linea e oggi ancora una volta non può che essere incoraggiata a mantenere alta la guardia e a lavorare per la legalità. Sempre su questa Rivista (marzo 2023) ho segnalato la sottoscrizione, nel 2023, del **Protocollo di intesa per la legalità, la vigilanza ed il contrasto all'abusivismo professionale** con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, in occasione dell'incontro tra i coordinatori delle Consulte Regionali dei Presidenti dei CPO e i Direttori Territoriali dell'INL. Protocollo che è stato sottoscritto anche tra il CPO di Milano e l'Ispettorato del Lavoro di Milano.

Obiettivo dell'Accordo è quello di diffondere i principi di correttezza, efficienza e trasparenza grazie a iniziative condivise, volte a prevenire e contrastare irregolarità nel mercato del lavoro, compreso l'esercizio abusivo della professione di Consulente del Lavoro.

Quello che va sottolineato ancora una volta è che l'ordinamento giuridico, nella persona dei colleghi giudicanti e del Ministero del lavoro, riconosce inequivocabilmente il ruolo di garante pubblico ai Consulenti del Lavoro i quali si fanno portatori di alti valori morali e intellettuali, sono espressione di garanzia di tutela degli interessi generali. Ribadisco oggi quanto già più volte espresso e cioè che i cittadini lavoratori hanno il diritto di essere assistiti e seguiti dal proprio datore di lavoro direttamente oppure esclusivamente da soggetti qualificati, come tali riconosciuti dallo Stato, che soli possono svolgere le attività in materia di lavoro, previdenza e assistenza.

Tutti gli operatori del mercato devono riconoscere e fare propria la consapevolezza che lo Stato ha riservato in via esclusiva alla categoria dei Consulenti la competenza nelle materie indicate.

Non si può ridurre mai la gestione dei rapporti di lavoro ad un'operazione di mero calcolo, di data entry, di stampa in quanto, da un lato, si tratta di un'attività che indubbiamente richiede competenze specifiche e costante aggiornamento e formazione per stare al passo con le novità legislative, le procedure amministrative e il progresso tecnologico, e dall'altro, forse più importante, il consulente del lavoro gestisce "il capitale umano" con tutto ciò che questa affermazione comporta e che travalica le mere operazioni di calcolo per entrare nella sfera personalissima dei lavoratori.

In chiusura voglio ricordare l'incessante lavoro che la Commissione Legalità e abusivismo del nostro CPO, della quale fanno parte i Colleghi Andrea Asnaghi, Federica Manusardi e Roberto Piccini, ai quali va il nostro ringraziamento per l'impegno profuso, grazie al quale molte denunce sono state inoltrate all'Ispettorato del Lavoro e due delle quali sono state depositate in Procura della Repubblica per acclarato esercizio abusivo di professione da parte dell'Ispettorato del Lavoro di Milano. ➤

Estratto dal Protocollo di intesa per la legalità, la vigilanza ed il contrasto all'abusivismo professionale

(omissis)

SEZIONE III

CONTRASTO ALL'ABUSIVISMO PROFESSIONALE

Art. 11 *(Contrasto dell'abusivismo professionale)*

1. L'I.N.L. si impegna a promuovere specifici interventi ispettivi volti al contrasto del fenomeno dell'abusivismo professionale anche su specifiche segnalazioni del Consiglio Nazionale o dei Consigli provinciali dell'ordine dei Consulenti del lavoro.

Art. 12 *(Oggetto dell'attività di contrasto all'abusivismo professionale)*

1. L'attività di contrasto di cui all'art. 11 avrà ad oggetto le seguenti attività:

- verifica del rispetto del dettato normativo di cui alla L. n. 12/1979 ed in particolare modo della riserva legale indicata nel comma 1, dell'art. 1, della predetta legge, la quale dispone che gli adempimenti di lavoro, previdenza ed assistenza sociale dei lavoratori dipendenti, quando non sono svolti dal datore di lavoro, possono essere assunti solamente da Consulenti del Lavoro o altri soggetti indicati nel sopraccitato art. 1;

- verifica della sussistenza dei presupposti di legge per i centri elaborazione dati (CED), i quali devono essere assistiti da un Consulente del Lavoro o dai professionisti indicati nell'art. 1, comma 1, della predetta L. n. 12/1979 e devono, comunque, svolgere esclusivamente le operazioni di calcolo e stampa e le mere attività accessorie (in via esemplificativa e non esaustiva, la fascicolazione e consegna documenti);

- verifica della sussistenza dei presupposti di legge per le Associazioni di Categoria e per i Centri di Assistenza Fiscale (CAF) dei datori di lavoro che, ai sensi dell'art. 1, comma 4, della citata L. n. 12/1979, possono essere organizzati a mezzo dei Consulenti del Lavoro, anche se dipendenti dalle predette Associazioni, secondo le modalità previste dall'attuale prassi amministrativa.

Art. 13 *(Impegni reciproci)*

1. Le Parti concordano che:

- il personale ispettivo verifichi che, qualora il soggetto ispezionato si avvalga di consulenza esterna, il professionista sia in possesso della prescritta abilitazione. In tal caso dovranno essere annotati gli estremi di iscrizione all'Albo dei Consulenti del Lavoro;

- il personale ispettivo accerti che gli altri professionisti autorizzati ai sensi dell'art. 1, comma 1, della L. n. 12/1979 abbiano inoltrato la prescritta comunicazione agli I.T.L. delle Province nel cui ambito intendono svolgere gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza assistenza sociale secondo le modalità previste ed, in mancanza, non consenta agli stessi di assistere all'ispezione;

- il personale ispettivo provveda, in caso di constatato esercizio abusivo della professione di cui all'art. 1 della L. n. 12/1979 a dare immediata comunicazione alle autorità competenti. Non consenta, infine, al soggetto non autorizzato di assistere all'ispezione.

2. L'I.N.L. si impegna a:

- rendere pubblicamente consultabile l'elenco nominativo degli altri professionisti di cui all'art. 1 della L. n. 12/1979, con l'indicazione dell'albo professionale di appartenenza nonché dell'area geografica indicata per l'esercizio dell'attività professionale, che abbiano adempiuto alla prescritta comunicazione, relativa allo svolgimento degli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale, come definita dalla nota prot. n. 32 del 15 febbraio 2018 dell'ispettorato nazionale del lavoro;
- provvedere affinché nel sopra citato elenco vi sia puntuale evidenza anche delle comunicazioni cartacee rice-

vute nelle more della istituzione delle modalità di comunicazione di cui sopra;

- rendere pubblicamente consultabile l'elenco dei nominativi dei professionisti di cui all'art. 1 della L. n. 12/1979 che assistono centri di elaborazione dati (CED), per i quali sia stata effettuata la prescritta comunicazione all'ispettorato del lavoro ed al Consiglio provinciale competente per territorio.

3. L'I.N.L. si impegna affinché le proprie strutture territoriali:

- comunichino periodicamente al competente Consiglio provinciale dell'ordine dei Consulenti del Lavoro i dati statistici relativi agli accertamenti riferiti all'esercizio abusivo della professione, anche in relazione alle richieste di intervento provenienti dagli stessi Consigli dell'ordine.

- verifichino, secondo la programmazione della sede, quali siano le effettive attività svolte dai centri di elaborazione dati (CED), compresi quelli costituiti o promossi dalle rispettive Associazioni di Categoria, nell'esercizio degli adempimenti in materia di lavoro, anche a seguito delle segnalazioni provenienti dai Consigli provinciali degli Ordini dei Consulenti del Lavoro nel rispetto dell'art. 14, comma 1, della lett. b), della L. n. 12/1979;

- effettuino nel territorio di competenza una mappatura dei centri di elaborazione dati (CED) che svolgono adempimenti in materia di lavoro in occasione delle verifiche sulla sussistenza dei presupposti di legge. In particolare modo, deve essere accertato che i predetti centri di elaborazione dati (CED): svolgano esclusivamente le operazioni di calcolo e stampa; siano assistiti da un professionista di cui all'art. 1, comma 1, della L. n. 12/1979; abbiano conferito al professionista l'incarico tramite una comunicazione scritta, avente data certa ed anteriore rispetto all'inizio dell'attività ed abbiano effettuato la prescritta comunicazione all'ispettorato del lavoro ed al Consiglio provinciale competente per territorio.

4. Il Consiglio Nazionale s'impegna:

- a mettere a disposizione dell'I.N.L., attraverso i necessari collegamenti informatici, anche in cooperazione applicativa, i dati concernenti le iscrizioni al relativo albo e comunque a mettere a disposizione l'elenco costantemente aggiornato degli iscritti in tutti gli Albi provinciali dei Consulenti del Lavoro;

- affinché i propri Consigli provinciali dell'ordine pongano in essere ulteriori forme di collaborazione che si dovessero rendere necessarie per le attività di verifica sul contrasto all'abusivismo professionale.

4. Le Parti, anche nell'ambito del Gruppo di lavoro di cui all'art. 2, predispongono congiuntamente delle linee guida, da mettere a disposizione del personale ispettivo, al fine di agevolare ed uniformare l'attività di verifica ed individuazione del fenomeno, individuando altresì le procedure operative finalizzate alla gestione delle segnalazioni dei casi di presunto esercizio abusivo della professione. Inoltre, si impegnano ad incontrarsi semestralmente per analizzare le problematiche emerse e valutare ogni opportuna iniziativa volta alla lotta all'abusivismo della professione di Consulente del Lavoro. In occasione di tali incontri, l'I.N.L. renderà noti gli esiti delle attività svolte in materia di contrasto all'abusivismo professionale producendo, altresì, un report statistico sulle attività effettuate contenente la tipologia ed il numero dei soggetti di cui i soggetti ispezionati si sono avvalsi.

Art. 14 *(Ulteriori iniziative)*

1. Nell'ambito del Gruppo di Lavoro di cui all'art. 2 possono essere individuate ulteriori iniziative ritenuti utili a potenziare l'attività di contrasto all'abusivismo professionale. A tal fine il Gruppo potrà essere affiancato da esperti identificati dalle Parti di comune accordo, in diversi settori.

PRASSI POSTUME INPS.

Il caso dell'opzione contributiva*

Capita che l'Inps risolva con interpretazioni retroattive questioni mai regolate negli anni. Con rischi per il contribuente incapace di conoscere fin dal principio i precetti. Un caso paradigmatico è per esempio quello della scelta del dipendente per il regime contributivo ex art. 1, co. 23, L. n. 335/1995. Norma e prassi non prevedono vincoli all'opzione, che pure l'Istituto pretende. In attesa che si pronunci la Cassazione.



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

Non è raro che il contribuente sia chiamato dall'Inps a rispondere di proprie condotte che neppure avrebbe potuto conoscere - e quindi rispettare - al tempo del presunto illecito. Si tratta di situazioni di ritenute evasioni contributive, discendenti da interpretazioni di regole e rapporti che l'Istituto esplicita solo *ex post*, secondo ricostruzioni delle materie che vengono declinate indefettibilmente *pro domo sua*. Molte richieste e recuperi vengono in definitiva giustificati, in carenza di una norma espressa, in ragione, non solo di una prassi amministrativa (e già ciò costituisce un aspetto critico, a mente dell'art. 23 della nostra Costituzione), ma addirittura "postuma". Per cui, neppure con la migliore buona volontà il contribuente interessato avrebbe potuto conoscere cosa fare, al tempo dei fatti, per evitare le contestazioni. Paradigmatico al riguardo appare il **caso dell'opzione del dipendente per il regime pensionistico contributivo**, ai fini dell'applicazione del massimale annuo di imponibile assoggettabile.

In effetti, a un tratto, **trascorsi 25 anni dall'entrata in vigore della Legge n. 335/1995**, l'Inps emanò il **messaggio del 31.12.2020, prot. n. 5062**, relativo a "Controlli sulla corretta esposizione in UNIEMENS dell'imponibile eccedente il massimale", richiedendo alle proprie sedi di avviare campagne di recuperi di contribuzione nei casi di cui, tra l'altro, all'esposizione negli Uniemens del campo "«EccedenzaMassimale»", non fosse corrisposto un riscontro della materiale opzione da parte del lavoratore interessato.

La verifica relativa alla presenza di opzione per il sistema contributivo, in particolare, va effettuata in collaborazione con le Linee prodotto servizio "Assicurato pensionato" e/o "Gestione conto assicurativo individuale" di ciascuna Struttura territoriale. Se all'esito dei descritti controlli l'operatore dovesse vedere confermate le seguenti due circostanze:

- presenza di anzianità contributiva antecedente la data del 1° gennaio 1996,
- assenza di esercizio dell'opzione per il sistema contributivo ai sensi dell'articolo 1, comma 23, ➤

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

PRASSI POSTUME INPS. IL CASO DELL'OPZIONE CONTRIBUTIVA

della legge n. 335/1995, la Struttura territoriale procederà al recupero dei contributi non versati applicando l'aliquota IVS piena ... all'imponibile esposto come <EccedenzaMassimale>.

Tutto apparentemente chiaro.

Senonché molti datori di lavoro interessati, sereni su come avevano gestito i versamenti contributivi dei propri dipendenti allo stato di legge e prassi -avendo raccolto all'atto dell'assunzione o successivamente le dichiarazioni dei medesimi sul loro pregresso contributivo (come peraltro preteso dall'Inps con la circolare n. 177/1996 e poi con la circolare n. 42/2009)-, si sono improvvisamente visti contestare proprio l'“*assenza di esercizio dell'opzione*” da parte del lavoratore e richiedere contributi evasi e sanzioni civili.

Ciò, in quanto sarebbe difettato il riscontro, presso l'Inps, di una manifesta prova di avere ricevuto la dichiarazione del dipendente.

Un presunto adempimento di comunicazione dai contenuti incerti, per vero, mai previsti puntualmente in alcuna norma, né chiarimento amministrativo (almeno fino al 2021). Equiparabili al difetto di opzione, perciò, si sono iniziati a ritenere i casi di **scelte espresse dei dipendenti, ma esposte al solo datore di lavoro**, che provvedeva di conseguenza -necessariamente- alle denunce all'Istituto e ai relativi versamenti.

Come noto, con la riforma pensionistica introdotta dalle Legge n. 335/1995, era stato meramente stabilito che il lavoratore con contributi versati prima dell'1.01.1996, fosse assoggettato naturalmente al regime pensionistico retributivo, ma che potesse esercitare *tout court* il diritto di opzione per il regime contributivo, stabilito dall'**art. 1, comma 23** della predetta norma.

Per i lavoratori di cui ai commi 12 e 13 la pensione è conseguibile a condizione della sussistenza dei requisiti di anzianità contributiva e anagrafica previsti dalla normativa previgente, che a tal fine resta confermata in via transitoria come integrata dalla presente legge. Ai me-

desimi lavoratori è data facoltà di optare per la liquidazione del trattamento pensionistico esclusivamente con le regole del sistema contributivo, ivi comprese quelle relative ai requisiti di accesso alla prestazione di cui al comma 19, a condizione che abbiano maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a quindici anni di cui almeno cinque nel sistema medesimo.



Alla luce della previsione è così avvenuto che molti lavoratori di retribuzione elevata abbiano nel tempo deciso di optare per il regime contributivo, grazie al quale avrebbero potuto godere del limite del massimale annuo di imponibile, non assoggettando a imposizione la quota eccedente, come stabilito dall'**art. 2, comma 18, L. n. 335/1995**, con vantaggi propri.

Per i lavoratori, privi di anzianità contributiva, che si iscrivono a far data dal 1° gennaio 1996 a forme pensionistiche obbligatorie e per coloro che esercitano l'opzione per il sistema contributivo, ai sensi del comma 23 dell'articolo 1, è stabilito un massimale annuo della base contributiva e pensionabile di lire 132 milioni, con effetto sui periodi contributivi e sulle quote di pensione successivi alla data di prima assunzione, ovvero successivi alla data di esercizio dell'opzione.

Il diritto di opzione, formulato in questi termini incondizionati, si palesa perciò come un **diritto assoluto del lavoratore, non soggetto ad autorizzazioni, né a ratifiche, né a interventi potestativi dell'Inps, né a vincoli di sorta**.

Dall'entrata in vigore della Legge n. 335/1995, in realtà, non si è mai riscontrata alcuna puntuale indicazione della legge in ordine al modo in cui fare valere la scelta.

Del resto anche l'interpretazione autentica dell'art. 1, co. 18, L. n. 335/1995 (art. 1, co. 280, L. n. 208/2015) faceva semplicemente riferimento a situazioni relative a contributi accreditati a domanda, riferiti a periodi precedenti al 1996 (quindi, solo a una delle possibili ➤

PRASSI POSTUME INPS. IL CASO DELL'OPZIONE CONTRIBUTIVA

condizioni in cui si possono trovare i dipendenti che optano per il regime contributivo). Se dal tenore della norma non emergono dubbi in riferimento all'esistenza di un diritto assoluto e non vincolato del lavoratore di esercitare l'opzione, nel tempo, a mente della prassi amministrativa formatasi, neppure sorge mai questione alcuna sull'esistenza di adempimenti specifici da ottemperare.

Le **molte circolari elaborate negli anni dall'Istituto** (cfr. circolari Inps n. 177/1996, n. 148/2000, n. 42/2009, n. 7/2010, n. 6/2020 e Messaggio Inps n. 219/2013) sono **sempre state assolutamente carenti di indicazioni in ordine a eventuali modalità formali della notizia dell'opzione** del lavoratore.

Solo successivamente alla campagna di recuperi contributivi avviata nel 2020, nel 2021, con la **circolare n. 54 del 26.4.2021**, l'Inps introduceva un portale e una procedura telematica che oggi consentono di registrare l'opzione dei lavoratori per il regime contributivo. Tuttavia, anche attualmente ciò vale **solo per quanti hanno maturato il diritto alla pensione**, ai fini della relativa liquidazione (e non dunque per le opzioni dei dipendenti avvenute in corso di rapporto di lavoro).

La retroattiva concezione formalistica fatta propria dall'Inps, tra l'altro, non appare conciliabile con i preminenti e contrari **principi giuridici di civiltà**, inerenti la **libertà delle forme** (cfr. 1325 e 1350, c.c.) e la **conservazione degli atti** (cfr. art. 1367, 1419, 1420 e 1446 c.c.), quando, "forma" a parte, dalla scelta del dipendente non emergano irregolarità e si siano raggiunti gli scopi stabiliti dall'ordinamento.

Su vicende connesse al tema è cresciuto, così, un filone di contenzioso giudiziario, ora in attesa di definizione da parte della Suprema Corte, a fronte di giudizi di merito che spesso hanno inteso riconoscere le ragioni "postume" dell'Istituto, di fatto vincolando il diritto as-

soluto dell'opzione del lavoratore alla ricezione dell'atto unilaterale di scelta da parte dell'Istituto. In senso favorevole all'Inps, si è espressa, per esempio, la **Corte d'Appello di Milano, sentenza n. 515/2023**.



L'esercizio del diritto di opzione ex art. 1, comma 23 della legge n. 335/1995 attiene al rapporto previdenziale e spetta quindi al singolo lavoratore, perché dall'esercizio o meno del diritto in questione, nel corso della vita lavorativa o al momento del pensionamento, dipenderà il concreto atteggiarsi, cioè il concreto ammontare del trattamento pensionistico. Dal lato passivo il destinatario della dichiarazione di volontà del lavoratore, cioè dell'opzione, è l'altro contraente del rapporto previdenziale, cioè l'ente di assicurazione sociale, che per effetto dell'esercizio del diritto di opzione da parte del lavoratore, sussistendone i requisiti, sarà tenuto a procedere alla liquidazione del relativo trattamento pensionistico. Il rapporto contributivo, ovvero l'entità dei contributi dovuti, con l'applicazione o meno del massimale, è solo una conseguenza della dichiarazione di volontà del lavoratore nei confronti dell'ente previdenziale. L'opzione ex art. 1, comma 23 costituisce un atto unilaterale avente rilevanza patrimoniale di natura recettizia che può produrre efficacia solo nel e dal momento in cui perviene a conoscenza del soggetto a cui è destinata.

Come dire che non basterebbe neppure provare che l'Inps era comunque venuto a conoscenza dell'opzione, anche attraverso terzi (es. Uniemens del datore di lavoro, privi di lacune e omissioni di sorta), essendo ritenute a ogni modo necessarie formali comunicazioni dirette (non si sa se con raccomandate, fax, email, eccetera) e di mano propria del lavoratore medesimo. Una situazione di bizzarra incertezza giuridica per cui, alla fine, rischiano di essere chiamati a pagare soprattutto i datori di lavoro.

■ **UNA NUOVA PRONUNCIA DELLA CASSAZIONE**

STALKING OCCUPAZIONALE COME REATO

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

Allarmante è una sentenza appena depositata il 1° febbraio 2024 dalla Corte di Cassazione in tema di *stalking* occupazionale. Allarmante per le imprese così come per i lavoratori. Il fatto è che il mondo della sicurezza sul lavoro sta cambiando sotto diversi aspetti, e in particolare stanno cambiando i rischi. Restano al centro dell'attenzione i grandi rischi come i rischi nei cantieri. Ma adesso si affacciano nuovi rischi, quei rischi che l'Organizzazione Internazionale del Lavoro e l'Unione Europea chiamano rischi emergenti come lo *stalking*.

Purtroppo, il nostro Paese continua a non seguire l'esempio offerto dalla Francia. Dove da vent'anni l'art. 222-33-2 del codice penale punisce il reato di *harcèlement moral*, e, cioè, il fatto di molestare altri mediante condotte ripetute aventi per oggetto o per effetto una degradazione delle condizioni di lavoro atte a ledere i suoi diritti e la sua dignità, ad alterarne la salute fisica o mentale o a comprometterne il futuro professionale. Nel codice penale italiano manca un'apposita, specifica norma. Con un risultato che la Cassazione finisce per porre in luce proprio nella sentenza **n. 4567 del 1° febbraio 2024**.

Questo il caso. Si addebita all'amministratore di tre s.r.l. di aver sottoposto proprie dipendenti, in numerose occasioni anche in tempi diversi, a continue vessazioni lesive dell'integrità morale e del decoro. Ma nel processo a suo carico assistiamo a una serie di colpi di scena:

- anzitutto, l'imputato viene rinviato a giudizio per il delitto di "maltrattamenti contro familiari e conviventi" di cui all'art. 572 c.p.
- il Tribunale condanna l'imputato, ma non per il delitto di maltrattamenti di cui all'art. 572

c.p. contestato all'origine, bensì per il reato di atti vessatorio previsto dall'art. **612-bis c.p.**

- anche la Corte d'Appello condanna l'imputato, ma non per il reato di cui all'art. 572 c.p., bensì per il reato di violenza privata punito nell'art. **610 c.p.**
- la Cassazione conferma la condanna per violenza privata.

Si tratta di colpi di scena che a ben vedere non sorprendono, ma che appaiono preoccupanti. In quanto si tratta di colpi di scena originati proprio dal fatto che in Italia la storia giurisprudenziale dello *stalking* lavorativo come reato ha già oltre vent'anni, ma è una storia non alimentata da un'apposita, specifica norma. E allora vediamo come questa storia si è sviluppata nel tempo:

- dal 2001 la Sezione VI della Cassazione Penale ha cominciato a riconoscere l'applicabilità del delitto di maltrattamenti, e ciò in quanto, al di là della rubrica l'art. 572 c.p. prevede le ipotesi di chi commette maltrattamenti in danno di "persona sottoposta alla sua autorità", e il rapporto tra datore di lavoro e lavoratore subordinato, essendo caratterizzato dal potere direttivo e disciplinare che la legge attribuisce al datore nei confronti del lavoratore dipendente, pone quest'ultimo nella condizione di "persona sottoposta alla sua autorità";
- dal 2009, la Sezione VI ha ristretto il campo di applicazione dell'art. 572 c.p., nel senso che la condotta persecutoria e maltrattante del datore di lavoro in danno del dipendente può, sì, essere sussunta nel reato di cui all'art. 572 c.p., ma a condizione che il rapporto tra

STALKING OCCUPAZIONALE COME REATO

datore di lavoro e dipendente sia caratterizzata dal tratto della “para-familiarità”;

- dal 2020, entra in scena una diversa Sezione della Cassazione penale, la Sezione V, e afferma la riconducibilità delle condotte vessatorie del datore di lavoro in danno del lavoratore nell’ambito di un’altra norma incriminatrice, quell’art. 612-*bis* c.p. che punisce il delitto di atti persecutori.

Da qualche anno, quindi, si assisteva al fenomeno di due Cassazioni. La sentenza **n. 4567 del 1° febbraio 2024** finisce, dunque, per arricchire ulteriormente questo fenomeno. In primo grado, si opta, inizialmente, per il 572 c.p., e poi per il 612-*bis*, ma in appello vince il 610 c.p., e questa volta la Sezione V percorre questa terza strada. Leggiamo perché:

La Corte di Appello “individua un *quid pluris*, oltre la minaccia e la violenza in sé, consistente nel condizionamento pro-futuro delle azioni delle persone offese, soggiogandole così da co-

stringerle a una condotta meramente omissiva, funzionale all’esercizio di un controllo sulla libertà psichica delle vittime e ad evitare qualsivoglia elemento di contrasto all’imposizione della sua (dell’imputato) volontà”.

Come non sperare che, sull’onda delle indicazioni date dall’OIL nella Convenzione del 21 giugno 2019, n. 190 sull’eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, e resa esecutiva in Italia con la Legge 15 gennaio 2021, n. 4, il nuovo Parlamento raccolga la sfida. Più proposte di legge nella passata legislatura miravano a introdurre un apposito reato di *stalking*, inserendo nel codice penale uno specifico articolo, il 612-*ter*. Successivamente, da una nota del Servizio Studi del Senato n. 30 del luglio 2023 apprendiamo che sono state proposte norme “in materia di molestie sul lavoro, di molestie sessuali e di *mobbing*” (A.S. n. 89, A.S. n. 257 e A.S. n. 671). Come non sperare allora che il Parlamento raccolga la sfida e decida di introdurre uno specifico reato di *stalking* occupazionale?

LICENZIAMENTO COLLETTIVO: legittimo il regime sanzionatorio previsto dal Jobs Act con riferimento alla violazione dei criteri di scelta

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

La Corte costituzionale con la sentenza n. 7 del 22 gennaio 2024 ha dichiarato non fondate le questioni di legittimità costituzionale sul regime sanzionatorio dei licenziamenti collettivi nel caso di violazione dei criteri di scelta.

In particolare, la disciplina contenuta negli articoli 3, comma 1, e 10 del Decreto legislativo n. 23 del 4 marzo 2015 (*d'ora in poi D.lgs. n. 23/2015*) prevede quale tutela, in favore dei lavoratori assunti successivamente al 7 marzo 2015, un'indennità risarcitoria in ragione dell'anzianità di servizio in luogo della reintegra, tutela ancora applicabile ai lavoratori assunti in data antecedente al 7 marzo 2015 e soggetti quindi alla c.d. Legge Fornero.

L'intervento della Corte costituzionale è subordinato alla censura presentata dalla Corte di Appello di Napoli in merito alle conseguenze derivanti dalla violazione dei criteri di scelta dei lavoratori in esubero coinvolti in una procedura di licenziamento collettivo, sollevando la differenza di trattamento prevista dal Legislatore a favore di lavoratori che si trovino nella medesima situazione soggetta a tutela.

In primo luogo, la Corte costituzionale, con-

siderando i lavori parlamentari e la finalità complessiva perseguita dalla Legge delega n. 183 del 10 dicembre 2014 (meglio nota come *Jobs Act*), ha ritenuto che il riferimento contenuto nella stessa Legge Delega ai "licenziamenti collettivi" riguardasse sia quelli individuali per giustificato motivo oggettivo, sia quelli collettivi. Ha, quindi, escluso la sussistenza di violazione dei criteri direttivi stabiliti dalla Legge delega.

Inoltre, con riferimento alla censura sulla violazione del principio di uguaglianza, la Corte costituzionale ha dichiarato l'infondatezza della questione, ritenendo che il riferimento temporale alla data di assunzione consenta di differenziare le situazioni: la nuova disciplina dei licenziamenti è orientata a incentivare l'occupazione e a superare il precariato ed è pertanto prevista solo per i "giovani lavoratori" (coloro che sono stati assunti in data successiva al 7 marzo 2015). Secondo la Corte, il Legislatore, infatti, non era tenuto, sul piano costituzionale, a rendere applicabile questa nuova disciplina anche ai lavoratori "anziani" (coloro già in servizio al 7 marzo 2015).

Prima di entrare nel vivo della sentenza della Corte costituzionale, ripercorriamo a grandi ►

LICENZIAMENTO COLLETTIVO: LEGITTIMO IL REGIME SANZIONATORIO PREVISTO DAL JOBS ACT CON RIFERIMENTO ALLA VIOLAZIONE DEI CRITERI DI SCELTA

linee quella che è ad oggi la procedura da seguire in caso di licenziamento collettivo.

LA DISCIPLINA DEL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

I datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti, che intendono ridurre collettivamente il personale operando più di 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni, nonché le aziende ammesse al trattamento di Cigs il cui programma prevede lavoratori in esubero, sono tenuti ad esperire una specifica procedura sindacale prima di procedere alla risoluzione dei rapporti di lavoro con il personale considerato in eccedenza.

Rientrano nella disciplina di cui sopra tutti i datori di lavoro con eccezione delle cessazioni per scadenza di rapporti di lavoro a termine, fine lavoro nelle costruzioni edili e nei casi di attività stagionali o saltuarie.

Si tratta quindi di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo plurimo, connessi alla riduzione o trasformazione dell'attività produttiva ovvero a un processo unitario di riorganizzazione del lavoro, che determina un'eccedenza di personale, soggetta a una procedura *ad hoc*.

La procedura di riduzione del personale si attiva mediante comunicazione preventiva alle rappresentanze sindacali al fine di informarle della volontà di procedere alla riduzione del personale informando loro circa le ragioni, il numero e i profili professionali dei lavoratori ritenuti in esubero.

Ricevuta la comunicazione, le RSA e/o le associazioni sindacali possono chiedere entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione di apertura un esame congiunto al fine di analizzare le cause degli esuberanti, le possibilità di reimpiego dei lavoratori eccedenti nonché le eventuali misure sociali di riqualificazione e riconversione dei lavoratori licenziati. L'esame deve esaurirsi entro 45 giorni, ridot-

ti alla metà qualora la procedura riguardi meno di 10 dipendenti, e può concludersi con la stipula di un accordo sindacale.

In caso di esito negativo dell'esame congiunto e, quindi, di mancato accordo con le parti sindacali, gli organi amministrativi competenti possono avviare un'ulteriore fase di consultazione formulando anche proprie proposte per il raggiungimento di un'intesa.

Tale ulteriore esame delle cause e delle possibili soluzioni deve concludersi entro 30 giorni, ridotti alla metà qualora la procedura riguardi il licenziamento di meno di 10 lavoratori.

Ultimata la procedura sindacale e l'ulteriore fase amministrativa, il datore di lavoro può procedere con i licenziamenti dei lavoratori eccedenti comunicando loro il recesso per iscritto e nel rispetto dei termini di preavviso. Circa i lavoratori considerati in esubero, il datore di lavoro è tenuto a rispettare criteri di individuazione stabiliti dall'accordo sindacale ovvero, in assenza, previsti in via sussidiaria dalla legge (carichi di famiglia, anzianità di servizio ed esigenze tecniche e organizzative dell'impresa).

I licenziamenti devono essere intimati nell'arco di 120 giorni dalla conclusione della procedura salvo diverse indicazioni previste nell'accordo sindacale.

IMPUGNAZIONE LICENZIAMENTO COLLETTIVO E RISPETTIVE TUTELE

Il licenziamento collettivo può essere impugnato per iscritto entro 60 giorni dalla sua intimazione con qualunque atto giudiziale o extragiudiziale idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore di ricorrere in via giudiziale. Entro il successivo termine di 180 giorni, deve essere depositato il relativo ricorso al tribunale. Circa le tutele previste dalla legge, i regimi attualmente vigenti sono i seguenti: ➤

**LICENZIAMENTO COLLETTIVO: LEGITTIMO IL REGIME SANZIONATORIO PREVISTO DAL JOBS ACT
CON RIFERIMENTO ALLA VIOLAZIONE DEI CRITERI DI SCELTA**

VIZIO	LAVORATORI ASSUNTI ANTE 7/03/2015	LAVORATORI ASSUNTI POST 7/03/2015
<p>Mancanza della forma scritta</p>	<p>a) Reintegra + Indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegra, dedotto l'<i>aliunde perceptum</i>. In ogni caso, la misura del risarcimento non può essere inferiore a 5 mensilità della retribuzione globale di fatto.</p> <p>b) in alternativa alla lettera a), su richiesta del lavoratore (entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza o dell'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore) indennità sostitutiva alla reintegra + Indennità risarcitoria di cui alla lettera a)</p>	<p>a) Reintegra + Indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegra, dedotto l'<i>aliunde perceptum</i>. In ogni caso, la misura del risarcimento non può essere inferiore a 5 mensilità dell'ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR.</p> <p>+ versamento dei contributi previdenziali e assistenziali</p> <p>b) in alternativa alla lettera a), su richiesta del lavoratore (entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza o dell'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore) indennità sostitutiva alla reintegra + Indennità risarcitoria di cui alla lettera a)</p>
<p>Inosservanza delle procedure: - di comunicazione preventiva - di consultazione sindacale - di comunicazione dell'elenco dei lavoratori licenziati</p>	<p>a) Risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento + Indennità risarcitoria omnicomprensiva, tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.</p>	<p>a) Risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento + Indennità risarcitoria non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità dell'ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR.</p>
<p>Violazione dei criteri di scelta</p>	<p>a) Reintegra + Indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegra, dedotto l'<i>aliunde perceptum</i> e l'<i>aliunde percipiendum</i>. In ogni caso, la misura del risarcimento non può essere superiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto.</p> <p>b) in alternativa alla lettera a), su richiesta del lavoratore (entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza o dell'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore) indennità sostitutiva alla reintegra + Indennità risarcitoria di cui alla lettera a)</p>	<p>a) Risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento + Indennità risarcitoria non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità dell'ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR.</p>

LICENZIAMENTO COLLETTIVO: LEGITTIMO IL REGIME SANZIONATORIO PREVISTO DAL JOBS ACT CON RIFERIMENTO ALLA VIOLAZIONE DEI CRITERI DI SCELTA

L'INTERVENTO DELLA CORTE COSTITUZIONALE SULLA QUESTIONE DI LEGITTIMITÀ DELLA TUTELA PREVISTA DAL JOBS ACT IN CASO DI VIOLAZIONE DEI CRITERI DI SCELTA

Come accennato in premessa, le censure di illegittimità costituzionale mosse dalla Corte costituzionale sono incentrate sul regime sanzionatorio previsto in caso di violazione dei criteri di scelta in una procedura di licenziamento collettivo, intimato ai lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, per i quali non è più prevista la reintegra quale conseguenza di illegittimità di tale fattispecie di licenziamento. Nello specifico, la Corte di Appello censura l'eliminazione della reintegra in quanto la stessa determina una disciplina ingiustificatamente e irragionevolmente differenziata, in riferimento allo stesso licenziamento collettivo, tra lavoratori "giovani" (ossia con anzianità a partire dal 7 marzo 2015) e quelli "anziani" (con anzianità antecedente al 7 marzo 2015), dal momento che per quest'ultimi trova ancora applicazione la reintegra in caso di violazione dei criteri di scelta.

La Corte costituzionale, in risposta a tale censura, ha ritenuto che il presupposto interpretativo della Corte rimettente di per sé è corretto: nel vigente sistema sanzionatorio, la tutela applicabile nei confronti dei rapporti di lavoro risolti in violazione dei criteri di scelta a conclusione di una procedura di licenziamento collettivo è diversamente modulata a seconda della data di costituzione del rapporto stesso. Nonostante ciò, per la Corte non è ravvisabile alcun profilo di manifesta irragionevolezza o arbitrarietà del diverso trattamento sanzionatorio previsto per gli assunti prima e dopo il 7 marzo 2015.

Richiamando quanto già espresso sulla ragionevolezza del criterio di applicazione temporale del regime introdotto dal D.lgs. n. 23/2015 ai soli lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 in merito ai licenziamenti individuali, la Corte ha sostenuto che *"non contrasta, di per sé, con il principio di eguaglianza un trattamento differenziato applicato alle stesse fattispecie, ma in momenti diversi nel tempo, poiché il fluire del tempo può costituire un valido elemento di diversificazione delle situazioni*

giuridiche" e che *"spetta difatti alla discrezionalità del legislatore, nel rispetto del canone di ragionevolezza, delimitare la sfera temporale di applicazione delle norme"*.

Il diverso trattamento sanzionatorio modulato dal D.lgs. n. 23/2015 per i licenziamenti individuali non viola il principio di uguaglianza, trovando il regime temporale un motivo non irragionevole nella finalità perseguita dal legislatore, *"di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione"*.

Secondo la Corte, tale conclusione va applicata anche con riferimento ai licenziamenti collettivi, sussistendo la stessa logica di gradualità di applicazione della nuova normativa: per i "vecchi lavoratori" l'eliminazione della reintegra avrebbe significato una diminuzione della tutela; per i "nuovi lavoratori", invece, il mancato riconoscimento della reintegra in caso di violazione dei criteri di scelta in una procedura di licenziamento collettivo, è riconducibile al nuovo dimensionamento della tutela nei confronti dei licenziamenti legittimi rientrante nella discrezionalità del legislatore.

Quindi, anche per i licenziamenti collettivi, come per quelli individuali, la ragionevolezza di una disciplina differenziata va individuata nello scopo dichiarato nella legge delega di favorire l'ingresso nel mondo del lavoro di "nuovi assunti", accentuandone la flessibilità in uscita con il riconoscimento di una tutela indennitaria predeterminata, risultando indifferente a tale fine che il recesso sia individuale o collettivo.

La Corte, quindi, conclude ritenendo adeguata l'indennità risarcitoria definita dal D.lgs. n. 23/2015, proprio con riferimento alla violazione dei criteri di scelta in presenza di licenziamento collettivo, precisando che in ogni caso *"la materia, frutto di interventi normativi stratificati, non può che essere rivista in termini complessivi, che investano sia i criteri distintivi tra i regimi applicabili ai diversi datori di lavoro, sia la funzione dissuasiva dei rimedi previsti per le disparate fattispecie"*.

LE CO.CO.CO. SPORTIVE nel nuovo Ccnl per i lavoratori dello sport

• DI ALBERTO BORELLA E BRUNO OLIVIERI *Consulenti del Lavoro in Chiavenna (So) e in Pescara* •

Lo scorso 12 gennaio 2024 è stato siglato, da Confederazione Italiana dello Sport e Confcommercio Imprese per l'Italia da un lato e da Slc-Cgil, Fisascat-Cisl e Uilcom-Uil dall'altro, il nuovo **Ccnl per i lavoratori dello sport** che sostituisce il previgente Ccnl Palestre e Impianti sportivi.

Come precisato anche da Confcommercio con la nota n. 535/2024, il rinnovo della contrattazione collettiva nazionale di settore costituisce l'occasione per riscrivere un Testo "unificato", armonizzato con le novità introdotte dalla riforma dello sport, sia in termini di superamento della distinzione tra dilettantismo e professionismo che della novellata qualificazione delle prestazioni dei lavoratori sportivi. Tra le novità caratterizzanti la disciplina ex D.lgs. n. 36/2021 troviamo certamente la disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative applicabili al mondo dello sport, la cui regolamentazione trova spazio all'interno del nuovo testo del Ccnl dei lavoratori sportivi, che risolve da un lato alcune problematiche ma ne crea delle altre.

LA DISCIPLINA DELLE CO.CO.CO. SPORTIVE

L'art. 23 del testo del nuovo Ccnl definisce le regole che disciplinano, dal 1° gennaio 2024, le collaborazioni coordinate e continuative applicabili al mondo dello sport, quindi sia a contenuto sportivo che amministrativo gestionale, articolandone la stesura in 13 commi.

Già la scelta "espositiva" di integrare la disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative nel testo dell'accordo, e non prevedere un Allegato *ad hoc*, lascerebbe intendere che quella specificamente applicabile ai rapporti di lavoro in questione si intenda assimilabile,

ove compatibile con la prestazione parasubordinata, con gli altri istituti contrattuali previsti per la generalità dei lavoratori.

Ci sono alcuni passaggi del Ccnl che confermerebbero che la disciplina applicabile alle collaborazioni coordinate e continuative sia quella specificamente prevista dall'art. 23 e che ulteriori istituti contrattuali possano intendersi compatibili per espressa previsione. In particolare, rimanderebbero ad una **espressa "esclusività"**

- a) *l'incipit* dell'art. 23 dove chiaramente le parti sostengono che, nel rispetto delle disposizioni previste dal D.lgs. n. 36/2021 *intendono disciplinare le collaborazioni coordinate e continuative applicabili al mondo dello sport*;
- b) il fatto che in taluni istituti si parli specificamente di "dipendenti e retribuzione"; mentre richiamano ad una **oggettiva "estendibilità"**
- c) il successivo passaggio dove si rimanda all'unico articolo del nuovo contratto applicabile alle *Co.co.co sportive* ossia l'art. 55 che individua *le figure professionali dei collaboratori coordinati e continuativi*;
- d) la disciplina sugli Enti bilaterali prevista dall'art. 3, estesa anche ai collaboratori continuati e continuativi.

Purtroppo, come al solito, considerata la scarsa propensione dei contratti collettivi all'utilizzo di un lessico "appropriato", le considerazioni appena effettuate non possono che essere una mera interpretazione di chi scrive, che tuttavia, per quanto oggettivamente evincibile dal testo del Ccnl, non lascerebbe tanti dubbi, specie in merito a quanto previsto dall'art. 3 in tema di bilateralità, laddove si dice che ➤

LE CO.CO.CO. SPORTIVE NEL NUOVO CCNL PER I LAVORATORI DELLO SPORT

l'Ente bilaterale ha competenza anche in merito alla individuazione delle *figure professionali non previste nell'attuale classificazione, tenendo opportuno conto delle modifiche e novità apportate con il D.Lgs. 36/2021 nel merito delle qualifiche e delle mansioni, meglio descritte all'art. 55 del presente C.C.N.L., in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza e sottoporle alle Organizzazioni stipulanti il presente C.C.N.L. per gli opportuni aggiornamenti contrattuali.*

Se confermata la suddetta interpretazione, anche i *co.co.co. del settore sportivo* sarebbero quindi soggetti al pagamento del contributo dello 0,05% destinato al finanziamento dell'Ente bilaterale (unitamente allo 0,10% a carico della parte datoriale) o, in alternativa, a ricevere un "compenso sostitutivo", *alias* elemento distinto della retribuzione, di importo pari allo 0,30% del compenso mensile.

Ricordiamo che l'Ente bilaterale di riferimento - ad oggi - risulta essere l'EBISport (costituito sin dal 8 febbraio 2017) a cui possono accedere i soli lavoratori dipendenti, come peraltro risulterebbe chiaro dal suo Statuto (art. 11 - Finanziamento), dal Regolamento (art. 8 - Privacy e tutela dei dati personali e sensibili) nonché dalla prevista Scheda di adesione.

LA NUOVA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Stante all'universalizzazione del concetto di "lavoratore sportivo" previsto dall'art. 25 del D.lgs. n. 36/2021, la riscrittura dell'art. 55 in merito alla classificazione di tutti i lavoratori il cui rapporto viene disciplinato dal presente contratto collettivo acquisisce un ruolo fondamentale nel processo di tipizzazione delle prestazioni "necessarie" ai sensi dei regolamenti tecnici, sportive e no.

Ricordiamo che l'art. 25 del D.lgs. n. 36/2021 individua quali lavoratori sportivi *l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara* nonché *ogni altro tesserato ... che svolge ... le*

mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti tecnici della singola disciplina sportiva, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva.

Le prestazioni dei collaboratori coordinati e continuativi del settore sportivo saranno nel loro contenuto qualificabili, anche da quanto rilevabile dall'allegato A, in tutte quelle comunemente applicabili ai lavoratori subordinati, pur tuttavia con le seguenti puntualizzazioni:

- a) il sesto livello, attinente a prestazioni che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche, qualificherà (esclusivamente) talune prestazioni che, quali non naturalmente sportive, saranno specificamente tra quelle *necessarie* per lo svolgimento della disciplina sportiva;
- b) i livelli tra il quinto e il primo qualificheranno le prestazioni tipicamente sportive;
- c) il quarto livello qualificherà le prestazioni dei collaboratori amministrativo gestionali, quale addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
- d) il livello Quadro qualificherebbe le prestazioni dei direttori tecnici, sportivi e direttori di gara¹.

I COMPENSI MINIMI PER I CO.CO.CO. SPORTIVI

Tra le disposizioni di cui all'art. 23 del Ccnl, quella che certamente ha suscitato maggior interesse è probabilmente quella prevista al punto 23.8 - *Compenso e criteri di determinazione*, che qui riportiamo integralmente.

Il corrispettivo spettante al collaboratore non può essere inferiore a quanto previsto nel presente C.C.N.L. e sarà corrisposto di norma mensilmente. Le Parti individuano i valori dei compensi minimi lordi secondo la progressione indicata nella tabella A che costituisce parte integrante del presente accordo. I compensi minimi vengono fissati in valori di paga oraria e indicati al lordo delle ritenute fiscali, previdenziali e assistenziali previste dalla normativa vigente.

Ai fini della determinazione del compenso vengono fatte salve diverse condizioni di miglior favore concordate a livello aziendale o individuale. ➤

1. Direttori tecnici e direttori sportivi sono richiamati nei Quadri ma ove lavoratori subordinati.

LE CO.CO.CO. SPORTIVE NEL NUOVO CCNL PER I LAVORATORI DELLO SPORT

Come già previsto dalla contrattazione collettiva di altri settori, dal 1° gennaio 2024 i compensi pattuiti per le prestazioni di cui all'art. 28, co. 2 del D.lgs. n. 36/2021 saranno liberamente determinabili nel rispetto dell'individuato minimale rapportato a ciascuna ora di prestazione erogata.

Facciamo però chiarezza sul punto, ribadendo che il riferimento "orario" non muta la natura e la determinabilità del compenso che, rispondendo a quei principi tipici delle prestazioni autonome, sarà comunque a libera pattuizione tra le parti.

La previsione di un compenso minimo, che assume indiscussa cogenza per tutti i rapporti instaurati dal 1° gennaio 2024, fa comunque salve le diverse condizioni di miglior favore concordate a livello aziendale o individuale. Una precisazione che, per quanto possa sembrare ovvia, addirittura scontata dato che applicare una condizione di miglior favore non rappresenta mai un problema, assume nella specifica circostanza degli enti dilettantistici una diversa e sostanziale accezione.

Ora, ci ricordiamo cosa prevede il divieto di distribuzione indiretta di utili secondo il disposto dell'art. 8 del D.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021?

1. Le associazioni e le società sportive dilettantistiche destinano eventuali utili ed avanzi di gestione allo svolgimento dell'attività statutaria o all'incremento del proprio patrimonio.

2. Ai fini di cui al comma 1 e fatto salvo quanto previsto dai commi 3 e 4-bis, è vietata la distribuzione, anche indiretta, di utili ed avanzi di gestione, fondi e riserve comunque denominati, a soci o associati, lavoratori e collaboratori, amministratori ed altri componenti degli organi sociali, anche nel caso di recesso o di qualsiasi altra ipotesi di scioglimento individuale del rapporto. Ai sensi e per gli effetti di cui al presente comma, si applica l'articolo 3, comma 2, ultimo periodo, e comma 2-bis, del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 112.

E cosa dice l'art. 3, comma 2, ultimo periodo del D.lgs. n. 112 del 3 luglio 2017?

Ai sensi e per gli effetti di cui al presente comma, si considerano in ogni caso distribuzione indiretta di utili:

a) ... [omissis] ...

b) la corresponsione ai lavoratori subordinati o autonomi di retribuzioni o compensi superiori del quaranta per cento rispetto a quelli previsti, per le medesime qualifiche, dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 ...

Ecco, ora sta tutta qui la questione, riflettere sul giusto equilibrio tra un "minimo" e un "massimo" ponderato liberamente tra le parti. Abbiamo una previsione contrattuale che prevede un compenso minimo fissato quale parametro orario tabellare (minimo/173) maggiorato del 25% con la possibilità di stabilire un trattamento economico di maggior favore e parallelamente una disposizione normativa che fissa un massimale, valore orario tabellare (minimo/173) maggiorato del 40%, entro cui viene esclusa la presunzione di distribuzione indiretta di utili, *alias* riqualificazione "commerciale" dell'ente.

Sarà forse che l'obiettivo dei sottoscrittori del Ccnl sia proprio quello di invitare a trovare il baricentro nella determinazione del giusto compenso una via "guida" per gli enti sportivi più strutturati? Non è che si vuol sottintendere che l'importo minimo è solo a tutela del lavoratore ma poi ciò che conta al fine di individuare la fattispecie della vietata distribuzione indiretta di utili sono gli accordi di miglior favore a livello aziendale o anche individuale? Che sia stata questa o no l'effettiva intenzione dei firmatari questa cosa rappresenterebbe un'ottima soluzione ad un problema gigantesco – un limite troppo basso dei compensi – che ha ripercussioni pesantissime sulla vita degli enti sportivi, soprattutto nella perdita dei benefici previsti e riconosciuti della Legge n. 398/1991.

LE CO.CO.CO. SPORTIVE NEL NUOVO CCNL PER I LAVORATORI DELLO SPORT

I COMPENSI AL DI SOTTO DEI MINIMI PER I CO.CO.CO. SPORTIVI

Se da un lato l'individuazione dei minimi si pone come una sorta di "tutela economica" a favore di tutti i collaboratori operanti nel settore sportivo, dall'altro i firmatari del nuovo Testo Unico del Ccnl Sportivi del 12 gennaio 2024 si sono evidentemente dimenticati che esiste il problema esattamente contrario.

La fotografia del settore sportivo è la seguente:

- a) le prestazioni a contenuto sportivo sono ed erano già ampiamente remunerate al di sopra dei minimi ora fissati nell'allegato A del Ccnl;
- b) le prestazioni a contenuto sportivo erano e sono normalmente remunerate con un compenso che, rapportato ad ora di prestazione, eccede il massimale ex D.lgs. n. 112 del 3 luglio 2017;
- c) le prestazioni amministrativo gestionali ex art. 37 del D.lgs. n. 36/2021, che abbiamo detto sono normalmente qualificabili nel livello quarto della declaratoria contrattuale, sono quelle che godranno delle tutele attese nella previsione di un compenso minimo.

Da un lato abbiamo, quindi, le realtà sportive più strutturalmente organizzate - che i sottoscrittori, come abbiamo detto, hanno giustamente considerato - dove i compensi erogati ai *co.co.co. sportivi* son di gran lunga superiori ai minimi individuati dalla allegata Tabella A, soffrendo al contrario i limiti del massimale a presunzione di distribuzione indiretta di utili. Dall'altro abbiamo, invece, tantissime realtà

"aggregative" minori dove il compenso erogato - a volte di poche centinaia di euro - potrebbe essere sotto quei minimi stabiliti dal Ccnl, per il semplice fatto che la remunerazione della prestazione si incardina in dinamiche quali-quantificative stabilite su principi solidaristici e mutualistici, ben diversi da parametri di indicizzazione statistica prevista dalla contrattazione collettiva nazionale.

Parliamo di genitori e di *ex* atleti che per pura passione prestano attività a favore di bambini e ragazzini. Di persone che vivono lo sport come una volta, che sono disposti a pagare di tasca propria non solo la benzina per le trasferte ma pure bibite, *snack* e altro ancora. Di fatto dei volontari che ricevono sì un "compenso" ma che nella realtà è sostanzialmente un rimborso forfettario di spese non rendicontate.

Chiaro che queste realtà sono sconosciute ai signori della Confederazione Italiana dello Sport, Confcommercio Imprese per l'Italia, Slc-Cgil, Fisascat-Cisl e Uilcom-Uil perché altrimenti non avrebbero creato un tale imbarazzo a queste ASD e SSD che potrebbero vedersi contestare il pagamento in misura inferiore a quanto previsto dai nuovi accordi. Non dimentichiamo che, oltre a rivendicazioni da parte dei collaboratori (ipotesi probabilmente assai remota), potrebbero essercene da parte degli organi ispettivi ed in particolare dell'Inps che potrebbe avere interesse a evidenziare un teorico compenso superiore a 5.000 euro e contestare una evasione contributiva.

ABUSO DEI PERMESSI *ex art. 33*, L. n. 104/1992 e onere della prova

• DI SABRINA PAGANI *Consulente del Lavoro in Milano* •

Il caso oggetto della sentenza di Cassazione 2 novembre 2023, n. 30462 riguarda il licenziamento per giusta causa di un lavoratore dipendente per abuso dei permessi *ex art. 33*, comma 3, L. n.104/1992.

Come noto, l'art. 33, comma 3 prevede il diritto del lavoratore dipendente di fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito, coperto da contribuzione figurativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità purché questa non sia ricoverata a tempo pieno, che sia coniuge, parte di un'unione civile, convivente di fatto, parente o affine entro il secondo grado, del lavoratore richiedente. In caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità.

Nel caso in cui il dipendente utilizzi tali permessi per scopi differenti da quelli per cui sono stati previsti dalla normativa, ovvero l'assistenza del parente disabile, in base a consolidata giurisprudenza di legittimità, il comportamento viola il principio di correttezza e buona fede, sia nei confronti del datore di lavoro – che viene indebitamente privato della prestazione del lavoratore – che nei confronti dell'Inps a cui carico è l'onere economico della prestazione assistenziale, integrando la fattispecie di **abuso del diritto** (cfr. Cass. Civ., Sez. lav., n. 9217 del 6 maggio 2016 e n. 4984 del 4 marzo 2014 nonché Cass. Civ., Sez. lav., n. 23434 del 26 ottobre 2020).

Sul piano penale ulteriore giurisprudenza precisa che tale condotta integra gli estremi del **delitto di truffa aggravata** ai danni dello Stato, in base all'art. 640 del codice penale. Lo sviamento dell'intervento assistenziale, oltre a gravare sulla collettività, costituirebbe inoltre una

strumentalizzazione dello stato di salute di una persona affetta da *handicap* (cfr. Cass. Sez. pen. 54712 del 1° dicembre 2016 in cui la S.C. ha condannato un lavoratore trovato all'estero in viaggio di piacere nei giorni di permesso).

In merito ai **controlli sul corretto utilizzo dei permessi da parte del lavoratore**, la Corte di Cassazione ha da tempo affermato che il datore di lavoro può legittimamente avvalersi di agenzie investigative private senza incorrere nei divieti previsti dall'art 4 S.L., in quanto tali controlli vengono effettuati al di fuori dell'orario di lavoro, in una situazione di sospensione dell'obbligazione relativa alla prestazione lavorativa (cfr. Cass. Civ., Sez. lav., n. 9749/2016; Cass. Civ., Sez. lav., n.18411/2019), sono destinati ad individuare comportamenti illeciti che esulano dalla normale attività e sono idonei a incidere sul patrimonio aziendale. Non trattandosi di vigilanza sull'attività lavorativa non si pone neppure il tema della violazione dell'art. 3 S.L. Fatta questa premessa di carattere generale, **la sentenza in esame si muove tutta sul piano probatorio.**

Il caso riguarda un lavoratore dipendente che, in corrispondenza con alcune turnazioni di lavoro programmate, richiedeva la fruizione dei permessi *ex art. 3*, L. n. 104/92 per accudire, secondo quanto emerge dal testo della sentenza, la nonna, che risiedeva assieme al marito - pure disabile - in comune diverso da quello di residenza del lavoratore. A seguito di accertamenti investigativi richiesti dal datore di lavoro, emergeva che durante la fruizione dei citati permessi coincidenti con le fasce orarie dei turni notturni di lavoro, il lavoratore era a casa propria e non presso quella della parente disabile.

La pretesa illegittimità del licenziamento veniva rigettata dal Tribunale di Catania che riteneva attendibili le prove documentali prodotte dal datore di lavoro e inattendibili le ➤

ABUSO DEI PERMESSI EX ART. 33, L. N. 104/1992 E ONERE DELLA PROVA

prove testimoniali addotte dal lavoratore. Nel successivo grado di giudizio, la Corte d'Appello di Catania rigettava l'impugnazione del lavoratore, ritenendo che la prova che durante la fruizione dei permessi il lavoratore era rimasto presso la propria abitazione e non si era recato presso la residenza della persona disabile da assistere fosse sufficiente a dimostrare la mancata prestazione di assistenza al disabile, oggetto della contestazione disciplinare, e sufficiente quindi a giustificare la fondatezza del successivo licenziamento per giusta causa.

Avverso la sentenza della Corte d'Appello il lavoratore proponeva ricorso in Cassazione, eccependo la violazione del principio di ripartizione dell'onere probatorio da parte della Corte, per avere attribuito al lavoratore l'onere di provare l'insussistenza della giusta causa di licenziamento.¹

Il provvedimento in esame si sofferma in modo particolare sull'esattezza del ragionamento logico-giuridico seguito dalla Corte di Appello di Catania in punto di applicazione del riparto dell'onere probatorio.

La Suprema Corte ha ritenuto, infatti, che la Corte d'Appello abbia correttamente ripartito l'onere probatorio verificando *in primis* se il datore di lavoro avesse assolto correttamente al proprio e concludendo in tal senso sulla base di una molteplicità di elementi, di cui alcuni ritenuti pacifici (la permanenza del lavoratore presso la propria abitazione nei giorni in cui si sarebbe dovuto recare presso l'abitazione della parente disabile) e altri desunti - quali presunzioni semplici - dall'inverosimiglianza dell'impostazione difensiva del lavoratore (che aveva sostenuto che nei giorni di fruizione dei permessi in esame era stata la nonna a recarsi presso la sua abitazione con la madre del lavoratore/figlia della parente disabile), oltre che dall'inammissibilità del permesso qualora insieme al disabile sia presente altra persona idonea a prestare assistenza (la madre del lavoratore appunto, figlia della persona disabile).

Secondo la Suprema Corte è stato correttamente verificato se anche il lavoratore avesse adempiuto al proprio onere probatorio, confermando che questi avrebbe dovuto dimostrare l'avvenuta presunzione di assistenza in luogo diverso dall'abitazione della parente disabile. Su tale punto, la Corte precisa che nel caso in esame per legittimare la fruizione dei permessi *ex art. 3, co. 3, L. n. 104/92* sarebbe stato onere del lavoratore *“dare la prova contraria atta a superare la presunzione della mancata assistenza, ossia dimostrare non solo che il soggetto disabile si trovasse ospite a casa sua, ma pure di aver fornito assistenza, materiale e morale”*. In mancanza della prova della diretta assistenza da parte del lavoratore (che non può essere integrata dalla mera ospitalità), la presunzione che l'assistenza poteva essere fornita da altro membro della famiglia confermava l'assenza della condizione per la fruizione dei permessi e quindi per assentarsi dal lavoro: precisa la Corte che *“costituirebbe infatti norma contraria alla ratio legis, quella di ritenere che il fruitore dei permessi possa assolvere all'obbligo di assistenza avvalendosi di altro soggetto”*. La Cassazione conferma quindi la correttezza del processo logico seguito dalla Corte d'Appello, in quanto *“la censura in ordine all'utilizzo o meno del ragionamento presuntivo ... deve far emergere l'assoluta contraddittorietà del ragionamento decisorio, restando peraltro escluso che la sola mancata valutazione di un elemento indiziario possa dare luogo al vizio di omesso esame di un punto decisivo (...). A fronte dell'avvenuto adempimento dell'onere probatorio da parte della società, dunque, esattamente la Corte territoriale ha verificato se (...) il lavoratore avesse soddisfatto il proprio, secondo quella logica, sottesa all'art 2697c.c., correttamente applicata e non illegittimamente invertita”*.

Alla luce di quanto sopra la Cassazione rigetta il ricorso promosso dal lavoratore condannandolo altresì al pagamento delle spese legali del giudizio di legittimità.

¹ In particolare, il lavoratore ricorrente lamenta violazione e/o falsa applicazione degli articoli 2697 (Onere della prova: Chi vuol far valere un diritto in giudizio deve provare i fatti che ne costituiscono il fondamento. Chi eccepisce l'inefficacia di tali fatti

ovvero eccepisce che il diritto si è modificato o estinto deve provare i fatti su cui l'eccezione si fonda), 2727 (Nozione: Le presunzioni sono le conseguenze che la legge o il giudice trae da un fatto noto per risalire a un fatto ignorato), 2729 cc (Presunzioni semplici:

Le presunzioni non stabilite dalla legge sono lasciate alla prudenza del giudice, il quale non deve ammettere che presunzioni gravi, precise e concordanti. Le presunzioni non si possono ammettere nei casi in cui la legge esclude la prova per testimoni).

■ **MARZIA BARBERA ANALIZZA L'IMPATTO DELLE INNOVAZIONI DIGITALI SUL RISCHIO E SULLA RESPONSABILITÀ NELL'IMPRESA (ANCHE ALLA LUCE DELLE POSIZIONI UE)**

RISCHIO E RESPONSABILITÀ al tempo dell'impresa digitale*

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

“L'innovazione digitale ha rimesso al centro del diritto del lavoro la questione del rischio e della responsabilità e di come il diritto possa governare i possibili vantaggi e i potenziali rischi connessi alla tecnologia digitale applicata al lavoro umano e a chi assegnare la responsabilità del verificarsi di un danno”. Il diritto del lavoro digitale si presenta particolarmente complesso ed in costante evoluzione; inoltre, costringe a combinare principi normativi non lavoristici, con garanzie tipiche del diritto del lavoro (ad esempio sicurezza sul lavoro o *privacy*) e ad utilizzare pratiche *risk-management* per la gestione del rischio tecnologico. Infine, molte aziende adottano spontaneamente codici di condotta su base volontaria.

Il diritto del lavoro digitale si presenta prevalentemente “*risk-based*” e può essere visto come un meccanismo di redistribuzione dei rischi di mercato e dei rischi sociali.

Alcuni elementi caratteristici possono essere individuati come segue: “l'adozione di una concezione graduata di rischio; la distribuzione del rischio fra le due parti del rapporto piuttosto che l'attribuzione a quella economicamente più forte; l'affidamento della gestione del rischio a un'auto-regolazione di natura privata, di carattere prevalentemente procedurale, di natura flessibile e dagli esiti aperti”.

“La *“pyramid of criticality”* adottata dalla Proposta di regolamento sull'IA (da ora, il Rego-

lamento), propone un livello di “basso rischio”, in cui non si applica nessuna limitazione all'uso degli strumenti tecnologici; un livello di “rischio limitato”, in cui vigono soltanto obblighi di trasparenza; un livello di “alto rischio” a cui corrisponde una serie di restrizioni più o meno rigorose; infine, in cima alla piramide, un livello di “rischi inaccettabili” che il sistema vieta tassativamente di assumere (es. la messa in servizio o l'uso di un sistema di IA che sfrutta le vulnerabilità di uno specifico gruppo di persone, dovute all'età o alla disabilità fisica o mentale)”.

Secondo il Regolamento si classificano come “sistemi ad alto rischio” quelli utilizzati per l'assunzione e la selezione delle persone, per l'adozione di decisioni in materia di promozione e cessazione del rapporto di lavoro, per l'assegnazione dei compiti, per il monitoraggio o la valutazione delle persone nei rapporti contrattuali legati al lavoro. La motivazione è data dal fatto che questi strumenti possono essere determinanti per le future prospettive di carriera, per generare situazioni di discriminazione. I sistemi per monitorare le prestazioni e il comportamento di tali persone possono incidere sui loro diritti in materia di protezione dei dati e vita privata.

In ogni caso, l'impresa deve garantire grazie all'apporto umano, di sviscerare ogni situazione e decidere, se e quando non utilizzare un sistema di IA ad alto rischio oppure se e quan- ➤

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *Labour&LawIssues*, vol. 9, no. 2, 2023 dal titolo “*La nave deve navigare*”. *Rischio e responsabilità al tempo dell'impresa digitale*.

RISCHIO E RESPONSABILITÀ AL TEMPO DELL'IMPRESA DIGITALE

do ignorare, annullare o ribaltare l'*output* del sistema stesso: si può definire questo approccio come principio di umanizzazione.

Le tecniche moderne di valutazione attribuiscono il rischio alle due parti, sulla base di valutazioni di tipo procedurale (*risk assesment e planning*) e rendicontazioni concrete.

Nel Regolamento viene suggerito il bilanciamento fra interesse dell'impresa e interesse della persona utilizzando il criterio della riduzione al minimo dei costi per la protezione della persona: si applica un "approccio normativo orizzontale all'IA equilibrato e proporzionato, che si limita ai requisiti minimi necessari per affrontare i rischi e i problemi ad essa collegati, senza limitare od ostacolare indebitamente lo sviluppo tecnologico o altrimenti aumentare in modo sproporzionato il costo dell'immissione sul mercato di soluzioni di IA".

Nell'approccio del *risk management* l'evento da evitare è la mancata (o scarsa) capacità di anticipare e prevenire (o attenuare) un evento prevedibile e, in assenza di danni e in caso di controlli dell'autorità, quello dell'aver applicato misure di sicurezza non adeguate al rischio calcolato o del non aver saputo rendicontare la propria attività e, di conseguenza, del non essere in grado di dimostrare di aver fatto tutto il possibile per (provare a) evitare il danno. L'imprenditore, in sostanza, non è responsabile per l'effettivo verificarsi del danno, ma è responsabile per non averlo previsto e prevenuto. Secondo il Regolamento, in sintesi, l'evento deve essere prevedibile e noto (tipici principi della responsabilità) e il controllo deve essere possibile e non eccessivamente oneroso.

Il Regolamento propone un "approccio proporzionato basato sul rischio prevedibile".

Si stabilisce così una gradazione dei rischi e dei costi che implica la loro eliminazione o riduzione sulla base di una serie di considerazioni che devono essere oggetto di discernimento in termini utilitaristici ma anche valoriali.

Al centro, viene messa la dignità della persona. Ad esempio, in biotecnologia (Direttiva europea 98/94 CE) la protezione giuridica delle invenzioni biotecnologiche esclude la brevettabilità di invenzioni contrarie all'ordine pubblico e al buon costume (come i procedimenti di clonazione di esseri umani). Nelle tecnologie digitali, il Regolamento vieta (salvo specifiche eccezioni) il ricorso al riconoscimento biometrico in tempo reale. In altri casi, si opta per il bilanciamento.

La fiducia è un secondo aspetto. Il Regolamento segnala, fra le sue priorità quella di «favorire lo sviluppo di un ecosistema di fiducia nei confronti dell'IA in Europa», di garantire che i sistemi di IA siano «sicuri e affidabili».

Queste nuove concezioni del rischio e della responsabilità lasciano intravedere un'idea di impresa sensibile sia ad aspetti sociali che politici. Sotto il profilo sociale, l'impresa deve risultare affidabile, deve assicurare "trasparenza" (intesa come garanzia della completa accessibilità alle informazioni e come capacità di rendere conto a *stakeholders* e *shareholders* di scelte, comportamenti e azioni). Tale dimensione organizzativa e sociale richiede che si prenda in considerazione il funzionamento responsabile dell'organizzazione, la creazione di fiducia e la presa in carico di interessi e scopi diversi da interessi prettamente economici.

In chiave politica, l'impresa è un soggetto dotato di poteri di regolazione e controllo, e deve essere anche il tramite dell'esercizio e della tutela di diritti della persona.

A parere di chi si è occupato della sintesi di questo lavoro, il tema è molto delicato e necessita molta attenzione da parte di tutti gli attori coinvolti. Si parla sempre più insistentemente di Intelligenza Artificiale e dei suoi possibili sviluppi. È necessario, tuttavia, concentrarsi non solo sugli aspetti utilitaristici di questa evoluzione informatica, ma anche su tanti altri temi di natura etica e sociale.

DI ALBERTO BORELLA

Consulente del Lavoro in Chiavenna (So)

E BRUNO OLIVIERI

Consulente del Lavoro in Pescara

MA CHI TI HA DATO LA PATENTE?

Egredi Signori, rappresentanti di
Confederazione Italiana dello Sport
Confcommercio Imprese per l'Italia
Slc-Cgil
Fisascat-Cisl
Uilcom-Uil

Ci rivolgiamo a voi in quanto firmatari del nuovo *Testo Unico del Ccnl Sportivi*, che dal 1° gennaio 2024 sostituisce il precedente *Ccnl Palestre e Impianti sportivi*.

Il rinnovo del testo arriva come la prima speranza di ottenere qualche chiarimento in più sulla novellata disciplina ex D.lgs. n. 36/2021, cosa che di fatto è stata per taluni aspetti, ad esempio per la classificazione del personale riscritta in relazione al superamento della dicotomia tra sportivo professionista e sportivo dilettante operata dall'art. 25, un po' meno per tanti altri aspetti che commenteremo di seguito.

Vogliamo che sia chiaro che scriviamo questa lettera aperta perché riteniamo che i contratti collettivi giochino un ruolo fondamentale nella complessiva gestione di un rapporto di lavoro. Disciplinano infatti non solo i rapporti economici tra le parti ma anche quelli normativi. Accordi a cui viene dato grande rilievo dato che sono presi a riferimento dall'Inps per stabilire l'esatta contribuzione, dall'Ispettorato per stabilire il corretto trattamento del lavoratore, dagli Enti pubblici per l'aggiudicazione degli appalti e dalla Magistratura per dirimere ogni controversia tra aziende e lavoratori.

Ecco perché da un accordo collettivo - pur rimanendo un contratto di diritto comune - ci si aspetta l'attenzione al dettaglio, il rispetto

rigoroso della terminologia giuslavoristica e una logica, razionalità ed equità tipica e propria (in teoria) delle leggi, cosa che purtroppo non riscontriamo nel testo pubblicato.

Ecco, è proprio di alcuni "dettagli" che vorremmo parlarvi.

DATA DI SOTTOSCRIZIONE E DECORRENZA

Art. 149 – Decorrenza e durata

Il presente CCNL, previa ratifica degli organismi delle Parti, entra in vigore dall'1/1/2024 e scadrà il 31/12/2026, ferme restando le diverse decorrenze previste per i singoli istituti.

Il contratto è stato firmato lo scorso 12 gennaio 2024 prevedendo che entri in vigore, retroattivamente, il 1° gennaio. *Nulla questio* per il personale dipendente dato che il precedente Ccnl prevedeva che *in occasione di ogni rinnovo le Parti individueranno un meccanismo che riconosca una copertura economica a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo, con decorrenza dalla data di scadenza del contratto precedente.*

Riguardo invece ai *collaboratori coordinati e continuativi* invece il discorso è alquanto diverso, giacché la specifica neo disciplina delle cococo applicabili al mondo dello sport ex art. 23 del Ccnl in questione risulta una nuova pattuizione assente nel testo vigente fino al 31 dicembre scorso.

Stante che, come anticipato in premessa, la decorrenza degli effetti del nuovo testo è fissata con una retroattività di 12 giorni e che l'art. 1321 codice civile definisce "contratto" *"l'accordo di due o più parti per costituire, regolare o estinguere tra loro un rapporto giuridico patri- ➤*

moniale”, la disciplina sulle co.co.co. sportive si dovrebbe quindi ritenere validamente applicabile ai rapporti dal 12 gennaio 2024, ma non anche a quelli decorrenti prima, dal 1° gennaio 2024 piuttosto che sin dal 1° luglio, per i quali gli effetti economici sono quelli concordati (considerata l’assenza di un Ccnl di riferimento) nelle originarie pattuizioni individuali, senza possibilità alcuna che soggetti terzi modificchino alcunché a posteriori, fatto salvo che costoro siano stati autorizzati a farlo dalle stesse parti originarie.

Peraltro un accordo collettivo - soprattutto per la parte normativa - non dovrebbe, secondo noi, mai avere decorrenza immediata (visti i tempi della sua conoscibilità pubblica) ma quantomeno partire dal 1° giorno del mese successivo la sua stipula. Ma questo è un altro discorso.

L'ENTE BILATERALE

Art. 3 – Ente bilaterale

Le parti concordano che l’Ente bilaterale nazionale è competente per le seguenti attività: ... d) vigilare sulla corretta gestione delle procedure di cui al successivo articolo 3-bis.

Qui quello che si evidenzia è il richiamo all’art. 3-bis che però non esiste.

Evidentemente la buona regola del rileggere ciò che si è scritto prima di pubblicare un testo ce la siamo scordata.

IL FINANZIAMENTO DELL'ENTE BILATERALE

Art. 3 – Ente bilaterale

... Per il funzionamento e lo svolgimento degli scopi di cui al presente articolo, l’Ente sarà finanziato con un contributo stabilito nella misura dello 0,10%, a carico della parte datoriale e dello 0,05% a carico del lavoratore, calcolati sulla retribuzione complessiva mensile o sul compenso ...

La parte datoriale che ometta il versamento della suddetta quota è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari allo 0,30% della retribuzione complessiva mensile o del compenso.

Detto che questo passaggio risulta ripetuto due volte, l’articolo utilizza una definizione ambigua parlando di *retribuzione complessiva*

mensile che lascia intendere sia una cosa diversa dalla cosiddetta *retribuzione di fatto di cui all’art. 117* (citata spesso in altri punti dell’accordo) costituita da paga base, contingenza, superminimo non assorbibile per i dipendenti assunti *ante 22/12/2015* e gli altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva, nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo (esclusi rimborsi spese, compensi per lavoro straordinario, gratificazioni straordinarie o *una tantum*).

A cosa quindi ci si riferisce quando si parla di *retribuzione complessiva mensile*? All’imponibile previdenziale di ciascun mese o alla retribuzione mensile lorda?

Onde evitare un domani eventuali contestazioni di omesso parziale versamento circa le quote dovute sarebbe stata opportuna una maggior chiarezza a quale *retribuzione mensile* ci si riferisca.

IL FONDO EST

Art. 13 – Fondo EST

... L’azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 16,00 lordi, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all’art. 117.

Qualora prevista, è inoltre dovuta al Fondo una quota “una tantum”, a carico delle aziende che per la prima volta iscrivano i propri lavoratori al Fondo, pari a 30 euro per ciascun lavoratore.

Lo so, vi state chiedendo cosa c’è che non va. Nulla di significativo. Notiamo solo che anche questi due paragrafi vengono ripetuti due volte - e aridaje - nel testo ufficiale del Ccnl. È il nostro un appunto formale (ma tranquilli, vedremo che c’è molto anche di sostanziale) ma comunque denota la scarsa attenzione prestata alla stesura finale del testo contrattuale.

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Art. 14 – Contratti a tempo determinato

È consentita l’assunzione del personale con prefissione di termini in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti agli artt. 62-bis e

62-quater del presente contratto nonché dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato.

Anche qui compare un richiamo ad un articolo, il 62-quater, di cui non si trova traccia nell'accordo sottoscritto. Vi siete dimenticati di riportare l'articolo (addirittura di scriverlo) o è solo l'ennesima conferma della superficialità con cui si scrivono, si rileggono e si pubblicano gli accordi?

Inoltre, tornando alla sostanziale finalità con cui le Parti stipulanti hanno esordito in premessa sottolineando che *“lo scopo è quello di rappresentare, per mezzo della contrattazione collettiva, tutto il mondo dello sport non più inteso in modo restrittivo, come mera rappresentanza degli interessi delle imprese del comparto, ma come espressione della rappresentanza del variegato ambito sportivo costituito dalla presenza del settore profit (con fine di lucro) e del non-profit (senza fini di lucro) che trova il naturale elemento di congiunzione nel nuovo organismo di rappresentanza datoriale costituito dalla Confederazione dello Sport”*, sarebbe stato auspicabile trattare esplicitamente le deroghe sancite dall'art. 26, D.lgs. n. 36/2021 sul contratto a tempo determinato, giacché è la disciplina comune ex D.lgs. n. 81/2015 ad essere qui una sorta di “pece fuor d'acqua”.

LE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE E FORMA DELL'ACCORDO

Art. 23 – Collaborazione continuata e continuativa
Nel rispetto delle disposizioni previste dal D.Lgs. 36/2021 e successive modifiche e integrazioni, le parti intendono disciplinare le collaborazioni coordinate e continuative applicabili al mondo dello sport.

Come chiaramente riportato, le disposizioni dell'intero articolo sono applicabili alle collaborazioni applicabili al mondo dello sport. Pertanto la richiamata disciplina riguarderebbe non solo le co.co.co. ex art. 28, D.lgs. n. 36/2021 (sportive dilettantistiche), ma anche quelle ex art. 37 (amministrativo gestionali) e quelle ex art. 27 (sportive del settore professionistico).

Se così fosse tanti sono i dubbi e le perplessità relative alla compatibilità della richiamata di-

sciplina con il settore professionistico che, anche per i rapporti di natura autonoma, prevede il rigoroso rispetto dei principi sanciti all'art. 27, D.lgs. n. 36/2021, relativamente alla forma scritta del contratto a pena di nullità dello stesso, aspetto su cui si è sorvolato nel testo del Ccnl che rimane su un generico *“dovrà essere stipulato in forma scritta”*.

LE CO.CO.CO. E LA GRAVIDANZA

Art. 23.4 – Gravidanza, malattia e infortunio
La gravidanza, la malattia e l'infortunio non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso senza l'erogazione del corrispettivo. Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

Una prima osservazione. Dato che la gravidanza, o gestazione, sta a indicare *la condizione della donna che va dal momento del concepimento fino al parto o comunque all'espulsione del feto*, dobbiamo ritenere che l'assenza durante il periodo di *maternità* non comporti alcuna sospensione del rapporto e di conseguenza alcuna proroga della collaborazione? Del resto si prevede che la proroga sia uguale per tutti, 6 mesi, al verificarsi di uno stato di *gravidanza* e a prescindere dalla durata effettiva dell'assenza dalla prestazione richiesta alla stessa. Assenza peraltro che per un collaboratore autonomo sportivo non è nemmeno, teoricamente, obbligatoria. Una previsione contrattuale che denota un utilizzo superficiale della terminologia dato che la *gravidanza* è lo stato della donna che porta nel proprio utero il risultato della fecondazione. Una condizione che si realizza sin dal formarsi dell'embrione e non sparisce certo nelle ipotesi di aborto spontaneo o terapeutico avvenuto nei primi mesi. Ma vi è un ulteriore passaggio che, se di *ratio* accostato alle finalità che il legislatore intende perseguire con una piena e massima flessibilizzazione del rapporto lavorativo del prestatore ➤

re sportivo, tradotta anche nelle forme dell'abolizione del vincolo sportivo nell'ambito del dilettantismo, suscita qualche perplessità sulla coerenza e funzionalità nell'ambito di un rapporto che, lo ricordiamo, nasce di radice autonoma, quindi come frutto della libera pattuizione tra le Parti. Ci riferiamo al fatto di aver previsto che in caso di gravidanza la durata del rapporto venga prorogata di imperio per un periodo di 180 giorni, il che dimostra l'effettiva "poca conoscenza" del mondo del lavoro sportivo. Eh sì perché basterebbe guardare la Tv per sapere che di norma agli allenatori e alle allenatrici (già, non solo i maschietti esercitano questa professione) vengono fatti contratti annuali o pluriennali. Ora dire che in caso di assenza per *gravidanza* il contratto prosegue di diritto nella stagione successiva, impedendo un eventuale cambio di direzione tecnica (magari già programmato), non ha alcun senso. Questo senza considerare che un'analogha previsione era a suo tempo contenuta nell'art. 66 del D.lgs. n. 276 del 10 settembre 2003, riferita alla figura dell'estinto lavoratore a progetto, disposizione opportunamente abrogata dal D.lgs. n. 81/2015.

LE CO.CO.CO. E I DIRITTI SINDACALI

Art. 23.13 – Diritti sindacali

Il collaboratore coordinato e continuativo può partecipare ad assemblee retribuite.

Siamo davanti alla solita complicazione, speriamo non introdotta (a pensare male si fa peccato?) nella speranza che durante l'assemblea si riesca a fare del proselitismo sindacale. La domanda è infatti come quantificare la partecipazione di un collaboratore sportivo con un compenso *a forfait* per la stagione sportiva che non ha per questo una paga oraria ma soprattutto non è detto che l'assemblea cada durante una già programmata prestazione sportiva? Ve lo immaginate un allenatore che non presenza ad un *match* di campionato, un istruttore che rinuncia ad un corso, un atleta che rinuncia ad una gara, per partecipare ad una assemblea sindacale?

A meno che si voleva dire che al collaboratore

non può essere mai detratta una parte del compenso per il fatto che, anziché lavorare, ha partecipato all'assemblea. Se è così allora diciamolo esplicitamente senza girarci troppo intorno.

I SUPERMINIMI

Art. 122 – Assorbimenti

In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende non possono essere assorbiti.

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.

Gli aumenti che non siano di merito, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali aziendali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

Partiamo dagli *aumenti di merito* concessi dal datore al lavoratore. Se sono veramente tali, molto probabilmente già in sede di pattuizione individuale si è concordata la loro non assorbibilità, quindi la previsione del Ccnl non ha alcuna utilità.

Stessa osservazione per ciò riguarda gli *aumenti che non siano di merito* per i quali l'assorbimento è possibile solo se sia stato previsto da eventuali accordi sindacali aziendali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione. Premesso che di solito è esattamente il contrario ovvero che il superminimo individuale è considerato assorbibile dai futuri aumenti retributivi previsti dalla contrattazione collettiva mentre per escluderne l'assorbimento è richiesta una specifica previsione delle parti, cosa implica questa previsione del Ccnl? Poco o nulla per chi già precisava espressamente nell'accordo individuale l'eventuale assorbibilità; per chi non lo faceva prima, ora lo farà.

La cosa che invece lascia sicuramente perplessi è la previsione che riguarda gli *aumenti che non siano di merito* corrisposti unilateralmente dal

datore di lavoro *nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto* che non possono essere assorbiti. In forza di quale potere un accordo collettivo interviene a posteriori su una pattuizione individuale fatta con il lavoratore? L'aumento lo si è concesso proprio per sopperire all'inerzia e ai ritardi della contrattazione collettiva e questa buona volontà datoriale la si vorrebbe punire dicendo che il superminimo rimane e in più scatta l'aumento previsto dal nuovo accordo? Ma non si comprende che una simile previsione porterà le aziende a non corrispondere in futuro alcunché nel semestre antecedente (e, dato che non si sa mai, forse anche prima) la scadenza?

Ma soprattutto prestiamo attenzione: passata la scadenza dell'attuale contratto prevista a fine 2026 - quindi nel cosiddetto regime di *ultravigenza* - il divieto di assorbimento non varrebbe più.

Ora la domanda che vi facciamo è: che scopo ha questo articolo se non creare confusione oltre che, come si è visto, un potenziale danno al dipendente?

IL PAGAMENTO DELLA TREDICESIMA

Art. 125 – n 13^a mensilità

Il 5 dicembre di ogni anno i datori di lavoro dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 117.

A volte si ha la netta impressione che la sottoscrizione degli accordi collettivi venga affidata a soggetti che di gestione dei rapporti di lavoro non hanno alcuna esperienza. Come si fa a prevedere il termine del *5 dicembre* per il pagamento della tredicesima mensilità quando praticamente la totalità delle aziende non ha ancora elaborato la mensilità di novembre? A che pro?

I NUOVI MINIMI TABELLARI

Il contratto prevede tre distinte Tabelle.

Tabella A - *Tabella compensi collaboratori coordinati e continuativi;*

Tabella B - *Retribuzione per tutti i lavoratori;*

Tabella C - *Tabella maggiorazioni contrattualizzati ante 22.12.2015 e assorbimento in paga*

base della quattordicesima.

La prima cosa che balza all'occhio sono quegli aumenti contrattuali previsti per tutti i lavoratori che cadono ben oltre la vigenza contrattuale fissata al 31 dicembre 2026, stabilendo i minimi contrattuali al 1° novembre del 2028 e del 2029. Che valore giuridico ha tutto ciò? Entrando più nel dettaglio, interessante è quanto previsto all'art. 23.8 del Ccnl in analisi relativo al *Compenso e criteri di determinazione* per i co.co.co. sportivi dove leggiamo che *“Le Parti individuano i valori dei compensi minimi lordi (...) fissati in valori di paga oraria e indicati al lordo delle ritenute fiscali, previdenziali e assistenziali previste dalla normativa vigente” e ancora “La natura della prestazione non prevede la maturazione a favore del collaboratore di compensi (...) o altri istituti riconducibili al rapporto di lavoro subordinato”.*

Senza commentare troppo onde evitare di sconfinare in una trattazione che porterebbe a ripassare quali siano “normalmente” gli indici di legittima misurazione del compenso di un lavoratore autonomo, ciò che stona, o meglio potrebbe essere fuorviante nella lettura del testo, è che - sperando nella corretta interpretazione che benevolmente vogliamo dare - l'indicazione del parametro orario non sia che un mero “indice di riferimento” su cui andare a misurare una remunerazione “minima consigliata”, seppur rimandante ad una stonante *“maggiorazione del 25% a compensazione di straordinari, mensilità aggiuntive, ferie, permessi e/o altri istituti riconducibili al rapporto di lavoro subordinato”.*

Si è appena detto che la natura della prestazione non prevede la maturazione a favore del collaboratore di alcuno dei compensi riconducibili ad *istituti tipici del rapporto di lavoro subordinato* e poi li si forfezza con una maggiorazione del compenso orario minimo individuato dal Ccnl? Mah, chi vi capisce è davvero bravo.

E sempre a tal proposito, pur volendo considerare apprezzabile (quantomeno in ottica di deflazione del contenzioso) aver previsto nella determinazione dei compensi minimi contrattuali riportati nell'apposita Tabella una specifi-



ca maggiorazione del 25% della paga oraria a titolo di *mensilità aggiuntive, ferie, permessi* davvero non si comprende il senso di riferirla anche alla *compensazione di straordinari*.

Ma di che *compensazione* stiamo parlando? Di *straordinari* per dei soggetti che non hanno né un orario massimo giornaliero né tantomeno un orario settimanale non solo previsto per legge ma nemmeno per contratto collettivo (sulla cui legittimità peraltro ci sarebbe molto da discutere)?

Basta così? Certo che no. Analizzando infatti le tabelle retributive allegate al Ccnl i dubbi maggiori nascono dall'analisi della *Tabella C*. *In primis*, considerata la scelta di non erogare più la 14.ma mensilità ai lavoratori assunti ante 22.12.2015 con contestuale riconoscimento di un superminimo non assorbibile, si rileva la mancanza di un articolo a chiarimento del regime transitorio che rende difficile la sua lettura. In particolare le criticità derivano dalla previsione dell'erogazione di una *Una tantum a titolo di rateo ex 14.ma 01.07.2023/31.12.2023* che parrebbe stabilita in data 01.07.2026.

Oltre a domandarsi il perché aspettare quasi due anni e mezzo per dare quanto maturato a fine 2023, ci si chiede soprattutto se il diritto all'*una tantum* è previsto solo per i lavoratori in forza a tale data oppure se i licenziati dal 1° gennaio 24 al 30 giugno 2026 non solo se ne abbiano diritto ma quando eventualmente gli dovrà essere erogata. E non sono quisquillie.

LA RAPPRESENTATIVITÀ

E arriviamo così alle più dolenti note.

Come ben sappiamo i contratti collettivi di lavoro possono essere stipulati a diversi livelli. Abbiamo contratti a rilevanza nazionale e quelli di secondo livello: regionali, provinciali e aziendali.

Tutti hanno in comune il fatto che i firmatari sono dei soggetti che intervengono in forza di un mandato a rappresentare ricevuto dalle aziende (nel caso di Organizzazioni datoriali) e dai lavoratori (nel caso delle Organizzazioni sindacali) per disciplinare gli aspetti economici e normativi degli instaurandi rapporti di lavoro. Sappiamo anche che i contratti collettivi stipu-

lati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale sono un punto di riferimento per una serie di normative. Parliamo di minimali contributivi, di Durc, di benefici contributivi, di deroga ad alcune disposizioni di legge. Si capisce bene che sapere se un contratto è *rappresentativo o no, se è comparativamente più rappresentativo o meno*, è di fondamentale, o meglio di vitale importanza.

Ora nell'accordo stipulato il 12 gennaio 2024 è stata introdotta una *Regolamentazione delle collaborazioni coordinate e continuative applicabili al mondo dello sport*.

Non lasciamoci ingannare dal fatto che questa nuova disciplina sia stata inserita all'interno del (di fatto) riscritto Ccnl Palestre e Impianti sportivi che riguardava i soli lavoratori dipendenti. Che sia stata fatta questa scelta o si fosse optato per redigere un contratto collettivo autonomo e separato non cambia nulla: si tratta di un accordo nuovo che per essere considerato *rappresentativo* deve appunto soddisfare i requisiti previsti dalla rappresentatività delle organizzazioni sindacali.

I criteri utilizzati a tal fine sono stati individuati dalla giurisprudenza nella consistenza numerica dei soggetti rappresentati dalle singole organizzazioni sindacali e nell'ampiezza e diffusione delle strutture organizzative.

Ora è indubbio che le organizzazioni in indirizzo – Confederazione Italiana dello Sport, Confcommercio Imprese per l'Italia, Slc-Cgil, Fisascat-Cisl e Uilcom-Uil – abbiano tutti i requisiti per essere rappresentativi di datori di lavoro e di lavoratori dipendenti operanti nel settore. Più complesso è stabilire se siano comparativamente *più* rappresentative ma questo è un altro discorso.

Ma qui stiamo parlando di *committenti* e di *collaboratori coordinati e continuativi*.

Per quanto riguarda i primi, i *committenti*, pensiamo che difficilmente Confederazione Italiana dello Sport e Confcommercio Imprese per l'Italia siano in possesso di una delega specifica (o anche solo di una precedente delega integrata *ad hoc*) per gestire, in nome e per ➤

conto delle loro assistite, i rapporti di collaborazione autonoma.

Nutriamo invece maggiori certezze circa il fatto che nessuna delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, Slc-Cgil, Fisascat-Cisl e Uilcom-Uil, abbia mai ricevuto da un qualsiasi *collaboratore coordinato e continuativo* una delega sindacale dato che questa è prevista proprio dall'art. 23.12 - *Delega per contributi sindacali* del contratto collettivo appena firmato. Siamo quindi arrivati al punto.

Se nessuno vi ha delegato a predisporre una regolamentazione delle *collaborazioni coordinate e continuative applicabili al mondo dello sport* che validità ha tutto quello che avete scritto sulla materia?

Non di certo di un contratto collettivo nazionale e tanto di meno di uno di quelli maggiormente più rappresentativi. Diremmo piuttosto che siamo molto vicini al concetto di "*contratto pirata*" ossia quei contratti collettivi sottoscritti da sindacati minoritari e associazioni imprenditoriali, poco rappresentativi delle parti sociali. In questo caso più che scarsamente rappresentativi diremmo che non lo siete affatto.

Certo, un domani, una volta regolarizzate le

deleghe, le vostre regole potranno avere una qualche validità ma, ad oggi, crediamo che valgano quanto una chiacchierata fatta al bar. Peraltro, come si è visto, una di quelle di tarda serata dove la limpidezza dei ragionamenti è inversamente proporzionale ai bicchieri lasciati sul tavolo.

Come avete capito, questo giro, non vi è andata come si suol dire benissimo.

Eh sì perché ogni tanto capita che qualcuno si metta a fare le pulci, a fare quei controlli che - considerata la delicatezza della normativa giuslavoristica attuale - sarebbe forse il caso di affidare ad un organo indipendente, appositamente individuato (e perché non il CNEL dato che i vostri accordi li pubblica pure). E questo per evitare i gravissimi danni causati da scritte approssimative e che, ahimè, i professionisti del settore purtroppo ben conoscono. Facciamo finta allora che siete stati "palettati", fermati ad un posto di blocco per un controllo di *routine*, con l'agente che si avvicina e con piglio deciso vi chiede:

"Cortesemente, accosti la macchina, spenga il motore e favorisca patente e libretto".



Smart, easy, cool... **INPS!**



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")

Il nostro istituto di previdenza ha attuato negli ultimi mesi tutta una serie di interventi volti a semplificare il rapporto tra lo stesso e gli utenti, in particolare con gli operatori che, come noi Consulenti del lavoro, utilizzano una moltitudine di servizi telematici per la gestione della parte contributiva e previdenziale dei clienti assistiti.

E così, in poco tempo, abbiamo avuto dapprima l'estensione del servizio *SMART-TASK* per la gestione automatizzata di alcune procedure, quali, ad esempio, note di rettifica, variazione dei recapiti aziendali, deleghe intermediari, gestione DPA etc., di seguito l'annuncio di *EASY INPS*, la nuova procedura di identificazione dell'origine dell'emissione delle note di rettifica, fino ad arrivare alla creazione del canale *WhatsApp* dell'istituto che avrà una funzione prevalentemente divulgativa.

Inutile dire che si tratta sicuramente di una lodevole iniziativa, in quanto tutto ciò che può automatizzare e velocizzare qualsiasi interazione con l'Inps è assolutamente benvenuta; occorre però fare attenzione a non cadere nell'errore di voler sostituire al 100% l'intervento umano che, come ben sappiamo, riesce spesso ad andare oltre "ciò che fa la procedura", ed in molti casi, oltre che necessario, accorcia anche le tempistiche, grazie al contatto diretto tra operatori del settore.

In aggiunta a tutta questa modernità e all'I.A., che costituisce senza dubbio un valore aggiunto, laddove si riesca a sfruttarla adeguatamente e nel rispetto delle regole, ci sarebbero alcuni ulteriori interventi che l'istituto potrebbe porre in essere per snellire realmente alcune procedure e migliorare l'attività di tutti, non solo degli utenti, ma dell'istituto stesso.

In particolare, abbiamo pensato ad un paio di

misure che potrebbero portare grandi risultati.

In primo luogo, sarebbe utile, oltre che opportuno, aggiornare la pagina relativa ai messaggi inserendo anche quelli ad uso "interno".

Non perché pretendiamo di mettere il naso nell'organizzazione dell'ente, ma perché molti di questi atti di prassi sono realmente utili a chiarire determinati concetti e, nella maggior parte dei casi, unitamente alle direttive rivolte alle sedi territoriali per la messa in opera di specifiche operatività, contengono anche risoluzione di alcune criticità.

Solo per citare alcuni esempi, uno dei più recenti è il messaggio n. 647/2024 relativo ai congedi parentali (sia all'80% che al 30%) per gli operai agricoli a tempo indeterminato (OTI): ad oggi questi soggetti non possono fruire dell'anticipo in busta paga perché non è stata codificata l'esposizione nella denuncia *posagri*; laddove chiedano il pagamento diretto all'Inps, obbligatorio per gli operai a tempo determinato (OTD), questo viene negato proprio perché gli OTI possono beneficiare dell'anticipo.

Nel messaggio, non pubblicato sul sito dell'ente, si comunica che in attesa delle necessarie implementazioni, gli OTI continueranno a presentare domanda con modalità di pagamento a conguaglio, ma "*allegando dichiarazione dell'interessato nella quale si asserisce che il datore di lavoro non provvede all'anticipo della prestazione ai sensi di quanto previsto dalla circolare n.118/2007 e che pertanto si chiede il pagamento diretto della prestazione, indicando la modalità di pagamento (bonifico domiciliato o un codice IBAN intestato all'interessato su cui effettuare il pagamento)*". Per quanto ri- ➤



guarda, invece, le domande di congedo parentale in modalità oraria degli OTI, la procedura consente di richiedere il pagamento diretto. Pertanto, devono essere date indicazioni all'utenza di selezionare la causale di pagamento diretto "lavoratore agricolo".

Viene spontaneo chiedersi come un lavoratore possa conoscere tale procedura, se la stessa non viene resa pubblica, così come il proprio datore di lavoro ed il suo Consulente.

Talvolta, alcune testate giornalistiche riescono ad ottenere e a pubblicare il testo di messaggi come questo, prevalentemente consultabili solo dagli abbonati, ma appare abbastanza ovvio che questa modalità non può certamente sortire gli stessi effetti che si otterrebbero con la consultazione di un sito pubblico istituzionale aperto a tutti.

Anche il messaggio n. 980/2023, utile per capire le corrette modalità di trasmissione dell'informativa alle OO.SS. in caso di CIGO, FIS e altri fondi, considerate valide dall'istituto, non è stato pubblicato (sul sito Inps), nonostante contenesse al suo interno importanti informazioni, ad esempio relativamente agli eventi E.O.N.E., in merito ai quali l'informativa *"non deve essere preventiva rispetto all'inizio del periodo di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa e pertanto il datore di lavoro potrà adempiere anche in data concomitante o successiva a quella di inizio del periodo di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa e, poiché la norma non prevede un termine per l'adempimento, lo stesso può essere assolto anche dopo la presentazione della domanda di cassa integrazione o dopo la richiesta di integrazione istruttoria"*.

Onestamente non ci sembrano elementi da tenere "segreti", ma anzi, dettagli importanti che agevolando in prima battuta gli operatori nella gestione delle pratiche, avranno in seguito ricadute positive anche in capo all'istituto. Accanto alla pubblicazione dei messaggi segreti, un ulteriore intervento, leggermente più complicato, ma di sicuro effetto, renderebbe l'Inps veramente COOL: il pagamento diretto

della maggior parte delle prestazioni a carico dell'istituto, eliminando o quasi il sistema di anticipo del datore di lavoro ed il conseguente conguaglio a credito in *uniemens*, nonché di taluni benefici a vantaggio dei lavoratori.

A ben vedere, non è altro che ciò che già accade con la gestione dell'Assegno unico universale, così come per la quasi totalità delle prestazioni in alcuni ambiti settoriali, quali, ad esempio, il lavoro domestico e l'agricoltura.

Estendendo il pagamento diretto si ridurrebbe drasticamente la possibilità di errore e di eventuali successivi conguagli nei flussi *uniemens* e, di conseguenza, la necessità di regolarizzare a posteriori eventuali scoperture create in conseguenza di tali errori.

La gestione diretta in capo all'Inps potrebbe inoltre interessare anche l'esonero contributivo *Ivs* in capo ai lavoratori (c. 15, art. 1, L. n. 213/2023), risolvendo, ad esempio, le ingiustificate e ridicole paturnie di quei datori di lavoro che, avendo pattuito un certo importo netto con il lavoratore, non si danno pace al fatto che la riduzione contributiva, essendo espressamente a favore del lavoratore stesso, va ad incrementare quel netto originariamente stabilito, anziché ridurre il costo in capo all'azienda.

E sempre il pagamento diretto potrebbe intervenire per l'esonero previsto dall'ultima legge di bilancio per lavoratrici madri (cc. 180-182, art. 1, L. n. 213/2023), evitando tutte le problematiche già evidenziate su più fronti, tra cui quella residuale sollevata dallo stesso istituto in relazione ai dati sensibili relativi ai codici fiscali dei figli, per cui si era annunciata un'apposita *tool* telematica dell'ente, ad oggi non ancora attivata, che sarebbe potuta essere utilizzata dalle lavoratrici madri che per qualche motivo, legato alla *privacy*, non avrebbero avuto piacere di comunicare tali dati al datore di lavoro (salvo poi doverlo fare per ottenere i *fringe benefit* esenti fino a 2.000 euro di cui ai cc. 16 e 17 dell'art. 1 della L. n. 213/2023). Senza dimenticare le difficoltà di gestione dei congedi parentali "potenziati" all'80% (c. 179, art. 1, L. n. 213/2023), relativamente ai quali ►

UNA PROPOSTA AL MESE



spesso non solo i datori di lavoro, ma anche i lavoratori operano “al buio”, non essendo stata ancora implementata in tal senso la domanda telematica da inviare all’Inps ed essendo necessario tenere sotto stretta sorveglianza la durata dei congedi fruiti cumulativamente dai entrambi i genitori, per evitare di sfiorare i due mesi concessi, operatività che l’istituto potrebbe gestire con estrema semplicità essendo in possesso dei dati relativi a tutti i rapporti di lavoro dei genitori interessati.

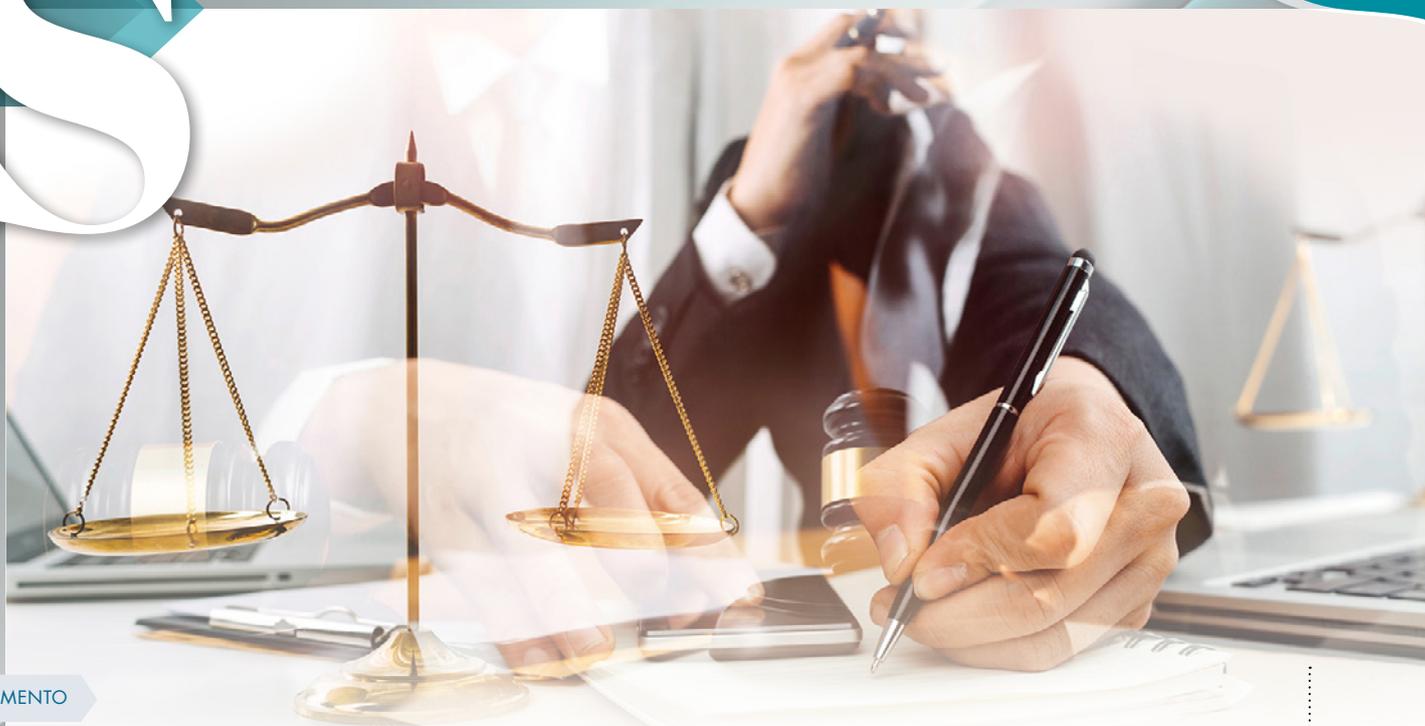
Giova ricordare che, grazie ai flussi *uniemens*, l’istituto ha a disposizione ogni informazione utile e necessaria per l’erogazione di quanto spettante ai lavoratori, e quanto proposto costituirebbe una semplificazione rivoluzionaria per utenti e istituto, anche in considerazione delle recenti modifiche entrate in vigore ad opera della L. n. 213/2023 (cc. 97-98, art. 1) relativamente alla compensazione dei crediti previdenziali, che non ammette più il recupero immediato dei

crediti da anticipazioni per conto dell’Istituto¹, per consentire all’Inps di verificare a monte la reale sussistenza del credito stesso.

Se fosse l’istituto ad erogare gli importi, tutto questo meccanismo non avrebbe ragione di esistere e la liquidità corrente delle aziende non rischierebbe di essere intaccata a causa dell’obbligo di anticipare le somme ai lavoratori, rischiando, nel contempo, anche un Durc negativo laddove la temporanea mancanza di risorse spendibili impedisse il pagamento di eventuali scoperture contributive ai fini della regolarizzazione.

Si potrebbero inoltre contenere tutte quelle situazioni in cui, pur potendo potenzialmente compensare il credito contributivo, il datore di lavoro non riesca concretamente a farlo, per sussistenza di altri crediti di diversa natura o per mancanza di debiti da compensare, allungando così ulteriormente i tempi di recupero delle somme anticipate.

1. In attesa di chiarimenti pare ragionevole ritenere che tale disposizione sia applicabile ai soli casi di saldo finale dell’*uniemens* a credito.



ARGOMENTO

Licenziamento per giusta causa: lesione immagine e prestigio del datore di lavoro su social network

La Corte d'Appello di Bari ha respinto il reclamo del lavoratore, confermando la sentenza di primo grado che, al pari dell'ordinanza emessa all'esito della fase sommaria, aveva rigettato l'impugnativa del licenziamento per giusta causa.

La Corte territoriale ha premesso che con lettera del 16.4.2015 è stata mossa al dipendente la seguente contestazione disciplinare: A seguito di recenti segnalazioni è risultato che ella abbia pubblicato nella sua bacheca Facebook, in maniera visibile dalla generalità degli utenti, alcuni commenti gravemente lesivi dell'immagine e del prestigio dell'azienda nonché dell'onorabilità e dignità dei suoi responsabili e di persone notoriamente legate alla azienda medesima. Ci riferiamo in particolare, alle pubblicazioni di seguito testualmente riportate: (18 febbraio 2015) (*omissis*). Con lettera del 15.5.2015 è stato intimato il licenziamento sul rilievo che i fatti contestati e ritenuti addebitabili al dipendente, a titolo di dolo o di negligenza grave e ingiustificabile, travalicassero ogni limite di critica e di satira e impedissero la prosecuzione del rapporto di lavoro.

La sentenza d'Appello

- ha escluso la violazione dell'art. 7 St. Lav. avendo accertato che la richiesta di audi-

zione formulata dal lavoratore non risultava recapitata;

- ha ritenuto che fosse onere del lavoratore provare la conoscenza da parte datoriale della richiesta di audizione, trattandosi di atto reattivo e che tale onere non era stato assolto;
- ha ritenuto che non era emersa alcuna responsabilità della società per problemi nella ricezione; che la conoscenza da parte datoriale dell'istanza di audizione non poteva neppure desumersi dalla fruizione del permesso sindacale, richiesto dal lavoratore, trattandosi di elemento presuntivo generico ed equivoco.

Avverso tale sentenza il lavoratore ha proposto ricorso per cassazione, ha resistito con controricorso il datore di lavoro.

Sul tema della richiesta di audizione, avvenuta a mezzo di *mail* ordinaria, occorre considerare che il sistema di posta elettronica ordinaria è privo delle caratteristiche che consentono di attestare con certezza l'avvenuta ricezione della comunicazione da parte del destinatario.

La Corte di Cassazione, a proposito di una notifica eseguita tramite PEC ad un indirizzo di posta elettronica ordinaria (notifica dichiarata nulla e non inesistente) ha precisato che "con l'invio a casella *e-mail* ordinaria vengono a mancare tutti quei sistemi di cor- ➤

Cass., sez. Lavoro,
22 dicembre 2023,
n. 32248

AUTORE
STEFANO GUGLIELMI
Consulente del Lavoro
in Milano



redo della certezza della comunicazione che consentono, pur se la *mail* non sia in concreto letta, di averne per verificati gli effetti legali per il solo fatto che essa sia pervenuta presso l'indirizzo di posta certificata del destinatario" e che la "ricevuta di avvenuta consegna, propria solo della regolare notifica a mezzo Pec non (è) sostituibile, con validi effetti legali, da eventuali forme meno rigorose di analogo documentazione della posta mail ordinaria" (Cass. n. 15345 del 2023).

Non possono invocarsi, in relazione alla trasmissione tramite *e-mail*, i principi enunciati a proposito della spedizione di una raccomandata o di un telegramma in ragione della non equiparabilità dei sistemi di gestione dei rispettivi servizi (servizio di posta elettronica e servizio postale).

Difetta quindi la prova, nel caso di specie, della ricezione da parte della società della richiesta di audizione inviata tramite *e-mail*, risultando insufficiente la avvenuta dimostrazione dell'invio della richiesta medesima; dal che discende l'insussistenza del vizio di violazione dell'art. 7 St. lav. e dell'art. 1335 c.c.

Nel caso in esame, la Corte di merito ha spiegato che "dall'eventuale accertamento della effettiva fruizione del permesso sindacale da parte del lavoratore giammai potrebbe trarsi implicitamente la prova che la società abbia ricevuto quella *mail* perché non può escludersi che, se davvero effettiva, la fruizione del permesso sindacale sia avvenuta a seguito e per effetto della presentazione della relativa istanza secondo modalità diverse dall'inoltro della *mail* [...] come una domanda cartacea o altre modalità.

Come in passato accaduto stando alla documentazione esibita al riguardo dalla società resistente". La Corte ha poi considerato direttamente la circostanza per cui lo stesso lavoratore, in sede di interrogatorio formale, aveva riferito di non ricordare né se diede incarico al segretario del sindacato di chiedere per suo conto la fruizione del permesso sindacale per la giornata del 7 aprile, né se effettivamente fruì di tale permesso. La correttezza logico giuridica delle argomentazioni svolte dai giudici di merito non è inficiata dalle censure articolate sul punto dal ricorrente e

assorbe anche la critica sulla mancata ammissione delle relative prove testimoniali. Sull'esercizio del diritto di critica, si è riconosciuto, in linea generale, come al lavoratore sia garantito il diritto di critica, anche aspra, nei confronti del datore di lavoro [...] ma ciò non consente di ledere sul piano morale l'immagine del proprio datore di lavoro con riferimento a fatti non oggettivamente certi e comprovati, poiché il principio della libertà di manifestazione del pensiero di cui all'art. 21 Cost. incontra i limiti posti dell'ordinamento a tutela dei diritti e delle libertà altrui e deve essere coordinato con altri interessi degni di pari tutela costituzionale" (così Cass. n. 19350 del 2003 in motivazione).

Con particolare riferimento alla posizione del lavoratore - sindacalista la Corte di Cassazione, con indirizzo costante, ha affermato che, sebbene garantito dagli artt. 21 e 39 della Costituzione, il diritto di critica "incontra i limiti della correttezza formale che sono imposti dall'esigenza, anch'essa costituzionalmente garantita (art. 2 Cost.) di tutela della persona umana, con la conseguenza che, ove tali limiti siano superati con l'attribuzione all'impresa datoriale o ai suoi dirigenti di qualità apertamente disonorevoli e di riferimenti denigratori non provati, il comportamento del lavoratore possa essere legittimamente sanzionato in via disciplinare" (così Cass., n. 19350 del 2003; Cass., n. 7471 del 2012; n. 18176 del 2018).

Tali limiti al diritto di critica del lavoratore, che sia anche rappresentante sindacale, sono stati ribaditi pur rilevando come il predetto agisca sotto una duplice veste, in quanto "quale lavoratore, è soggetto allo stesso vincolo di subordinazione degli altri dipendenti, (mentre) in relazione all'attività di sindacalista si pone su un piano paritetico con il datore di lavoro, con esclusione di qualsiasi vincolo di subordinazione, giacché detta attività, espressione di una libertà costituzionalmente garantita dall'art. 39 Cost., in quanto diretta alla tutela degli interessi collettivi dei lavoratori nei confronti di quelli contrapposti del datore di lavoro, non può essere subordinata alla volontà di quest'ultimo" (così Cass. n. 7471 del 2012; n. 18176 del 2018).

La Corte di merito si è attenuta ai principi di diritto appena richiamati e, con accertamento in fatto non suscettibile di revisione in sede di Cassazione ha escluso che ricorresse i presupposti di un legittimo esercizio del diritto di critica per essere le espressioni usate dal lavoratore sindacalista, e pubblicate sul profilo Facebook accessibile a tutti gli

utenti, “intrise di assai sgradevole volgarità”, prive di qualsiasi seria finalità divulgativa e finalizzate unicamente a ledere il decoro e la reputazione dell’azienda e del suo fondatore. Tale accertamento esclude ogni profilo di discriminatorietà della decisione di recesso. Per le ragioni esposte, il ricorso deve essere respinto.



ARGOMENTO

COVID-19: Assoluzione del datore di lavoro - decisiva la Conformità ai Protocolli

Il Presidente del C.d.A. della Liguria Soc. Coop. Di Consumo, in qualità di datore di lavoro, è stato accusato di violazioni delle normative di cui al D.lgs. n. 81/2008, rilevate in relazione alla situazione pandemica da COVID-19, con i seguenti capi d’accusa:

- omissione nell’implementare strutture adeguate a garantire una distanza interpersonale superiore a un metro tra i lavoratori e la clientela;
- mancanza di indicazioni nel Documento di Valutazione dei Rischi riguardanti le misure preventive e protettive per il personale suddetto;
- mancata fornitura ai dipendenti dei dispositivi di protezione individuale conformi e appropriati al rischio derivante dal virus (mascherina chirurgica anziché ffp2).

Contro l’assoluzione emessa dal Tribunale di primo grado, il Pubblico Ministero presenta ricorso in Cassazione sostenendo che il Tribunale non aveva motivato adeguatamente alcuni punti e contestando l’interpretazione data all’art. 29-bis del D.l. n. 23 del 2020. Tale articolo prescrive che “*ai fini della tutela contro il rischio di contagio da COVID-19, i datori di lavoro pubblici e privati adempiono all’obbligo di cui all’articolo 2087 del codice civile mediante l’applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo [...] sottoscritto il 24 aprile 2020*”.

In particolare, il Procuratore della Repubblica censura l’interpretazione dell’art. 29-bis quale “scudo penale” a copertura dei soggetti posti in posizione di garanzia come il datore

di lavoro, dal momento che la legislazione emergenziale non aveva portato alla sospensione delle disposizioni ordinarie in materia di sicurezza e che gli stessi protocolli, non aventi rango di norme di legge, potevano al più considerarsi alla stregua di “buone prassi”.

La Corte di Cassazione, confermando l’assoluzione del datore di lavoro, sottolinea che la normativa d’emergenza richiedeva, come condizione essenziale per il rispetto degli obblighi derivanti dall’art. 2087 c.c., l’adesione alle prescrizioni contenute nel *Protocollo* (cfr sopra), sottoscritto tra il Governo e le parti sociali o in protocolli e accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali più rappresentative a livello nazionale. Secondo i Giudici di legittimità, i protocolli generali e quelli specifici per determinati settori avevano la funzione di identificare e specificare le misure necessarie per proteggere i lavoratori dal rischio di contagio da COVID, considerando gli aspetti unici delle attività lavorative e l’esperienza accumulata fino a quel momento in relazione a un grave fattore di rischio totalmente nuovo. Il richiamo ai protocolli contenuto nell’art. 29-bis deve interpretarsi nel senso del temporaneo distacco dalla “regola giurisprudenziale della massima sicurezza (tecnologicamente) possibile”. In conclusione, il rispetto di tali protocolli e l’adozione delle misure in essi previste da parte dei datori di lavoro hanno costituito l’adempimento degli obblighi derivanti dall’art. 2087 c.c. e comportato l’assenza di responsabilità penale per lo stesso.

Cass., sez. Penale,
1 dicembre 2023,
n. 47904

AUTORE
PATRIZIA MASI
Consulente del Lavoro
in Milano

Pubblico impiego: il trasferimento non può essere revocato, nonostante il venir meno dei suoi presupposti fattuali



I fatti riguardano un dipendente del Ministero di Giustizia, il quale ha agito in giudizio presso il Tribunale di Agrigento affinché fosse riconosciuto il suo diritto al trasferimento *ex art. 33, co. 5, L. n. 104/92*, per poter assistere un familiare affetto da grave disabilità e deceduto successivamente all'avvenuto trasferimento.

In seguito all'accoglimento della domanda, la controparte ha presentato ricorso alla corte d'Appello di Palermo, adducendo che le condizioni sulle quali fondare la pronuncia fossero quelle già "cristallizzate nella sentenza di primo grado" e che non avesse rilevanza il fatto che il familiare assistito fosse venuto a mancare nelle more del giudizio di Appello. Il rigetto del ricorso è stato confermato dalla Cassazione, con sentenza n. 34090 depositata il 6/12/2023. La Suprema Corte, infatti, ha specificato la regola generale secondo la quale la sussistenza dell'oggetto di lite deve sempre essere verificata al momento della decisione. Tale regola generale trova un'eccezione proprio nel caso del trasferimento del personale pubblico, per il quale devono prevalere le regole di mobilità dei pubblici dipendenti. Infatti, nella valutazione relativa alla legittimità del trasferimento di un dipendente pubblico, non è possibile revocare da un momento all'altro il trasferimento per il venir meno delle condizioni fattuali che ne hanno origi-

nato la necessità. In una tale situazione, è imprescindibile tener conto innanzitutto di fattori quali la priorità tra più aspiranti e le verifiche della disponibilità dei posti da assegnare, dal momento che il posto di provenienza del dipendente trasferito potrebbe già essere stato riassegnato. Si rischierebbe di andare incontro ad una ricollocazione "a catena", se il posto di provenienza del dipendente parte in causa fosse stato riassegnato e, così, il posto di provenienza del collega sostituito della parte in causa e così via fino all'origine. Oltre alla difficoltà tecnica e logistica della gestione di una simile situazione, si andrebbero a calpestare diritti di personale che nulla ha a che vedere con il giudizio in questione.

La Cassazione rigetta dunque il ricorso, fondando la sua decisione sulla certezza dell'esistenza del diritto al trasferimento nel momento in cui tale diritto veniva concesso. Pertanto, è da considerarsi verificato e cristallizzato. Il fatto che, in un secondo momento, i presupposti fattuali siano venuti meno, non provoca l'estinzione del diritto ma intavola le premesse per un eventuale nuovo trasferimento, che rappresenta una situazione completamente nuova e diversa, estranea al giudizio in questione ma che potrebbe, dal canto suo, essere oggetto di un nuovo giudizio.

Cass., sez. Lavoro,
6 dicembre 2023,
n. 34090

AUTORE
ALICE PATTONIERI
Consulente del Lavoro
in Milano

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare misure di protezione collettiva in via prioritaria rispetto a misure di protezione individuale

Il fatto oggetto del procedimento è quanto accaduto ad un dipendente, distaccato temporaneamente presso un'altra società e da questa inviato in un cantiere, condotto in appalto, da un'altra società. Mentre il dipendente si trovava sul tetto del fabbricato per effettuare un lavoro di rifacimento guaine, dopo aver sfondato un lucernaio in plexiglass, precipitava al suolo da un'altezza di 4 metri e, stante l'assenza di reti di protezione sottostanti che potessero impedire le cadute, rovinava al suolo.

Trasportato al Pronto Soccorso, gli venivano diagnosticate una serie di fratture e un trauma cranico con inabilità lavorativa Inail per complessivi 312 giorni. Il lavoratore aveva dichiarato che dovendosi spostare sulla copertura del tetto, a seguito di inciampo, era caduto sul lucernaio in plexiglass che aveva ceduto sfondandosi, provocando la sua precipitazione al suolo. Né lui né gli altri dipendenti indossavano la cintura di sicurezza da collegare alla linea vita installata sulla copertura.

Cass., sez. Penale,
1° dicembre 2023,
n. 48046

AUTORE
ANGELA LAVAZZA
Consulente del Lavoro
in Milano





Il giudice di primo grado aveva ritenuto fondati gli addebiti colposi nei confronti del responsabile R.N. della società presso cui era distaccato, per non aver scelto le attrezzature più idonee a garantire condizioni di lavoro sicure nei lavori in quota; al responsabile M.M. della società subappaltatrice dei lavori per non aver verificato le condizioni di sicurezza dei lavori affidati e l'applicazione delle previsioni del PSC; al coordinatore C.L. delle disposizioni del PSC per non aver imposto l'installazione di soluzioni atte a ridurre al minimo il rischio di caduta e per non aver rivelato l'inidoneità delle soluzioni previste dalle imprese esecutrici. Tutti ritenuti responsabili del reato di lesioni personali colpose gravi, aggravate dalla violazione della normativa di prevenzione infortunistica, con condanna a 2 mesi di reclusione ciascuno; la pena detentiva inflitta a M.M. e C.L. sostituita successivamente con la corrispondente pena pecuniaria di euro 12.000 di multa ciascuno.

Avverso la sentenza d'Appello hanno proposto ricorso per cassazione, con separati atti, il responsabile della società presso cui era distaccato il lavoratore e il coordinatore C.L. delle disposizioni del PSC.

La Suprema Corte ha ritenuto inammissibili i ricorsi proposti dagli imputati, ribadendo che nel giudizio di appello che l'acquisizione di una prova documentale, pur non implicando la necessità di una formale ordinanza di rinnovazione dell'istruttoria dibattimentale, necessita di rilevanza e decisività rispetto al quadro probatorio in atti e deve introdotta assicurando il contraddittorio fra le parti, a pena di inutilizzabilità ai fini della deliberazione, ai sensi dell'art. 526 c.p.p., comma 1.

Prosegue la Suprema Corte nel precisare che la gestione del rischio di caduta dall'alto è affidata dalla legge a due principali forme di presidio: collettivo e individuale. La prima disposizione prevede che debba essere data priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale perché i dispositivi di protezione collettiva sono atti ad operare indipendentemente dal fatto che il lavoratore abbia imprudentemente ommesso di utilizzare il dispositivo di protezione individuale. La seconda disposizione consente al datore di lavoro di scegliere il tipo più idoneo tra i sistemi di accesso ai posti di lavoro tempora-

nei in quota. Un'ulteriore disposizione prevede che il datore di lavoro possa disporre l'impiego di sistemi di accesso e di posizionamento mediante funi, solamente nelle circostanze in cui risulti che l'impiego di un'altra attrezzatura di lavoro, considerata più sicura, non sia giustificato dalla breve durata di utilizzo.

L'intero corpo di regole cautelari individuate dal legislatore per i lavori in quota indica che i dispositivi di protezione collettiva sono da considerare lo strumento di maggior tutela per la sicurezza dei lavoratori, sia in quanto indicati come prioritari tra i criteri da seguire nella scelta delle attrezzature di lavoro, sia in quanto l'adozione di attrezzature di protezione individuale o di sistemi di accesso e posizionamento mediante funi è indicata quale scelta subordinata nel caso in cui, per la durata dell'impiego e per le caratteristiche del luogo, non sia logico adottare un'attrezzatura di lavoro più sicura.

Pertanto, la Corte territoriale ha fatto una corretta applicazione del principio già affermato dalla Suprema Corte, secondo cui in tema di sicurezza dei lavoratori che devono eseguire lavori in quota, il datore di lavoro, ai sensi del D.lgs. 9 aprile 2008, n.81, art.111 è tenuto ad adottare misure di protezione collettiva in via prioritaria rispetto a misure di protezione individuale perché, le prime sono atte ad operare anche in caso di ommesso utilizzo da parte del lavoratore del dispositivo individuale. Infine, correttamente la Corte territoriale ha valutato le norme connesse alla particolarità del lavoro da svolgere, che richiedeva la realizzazione di numerose aperture nella pavimentazione prospicienti il vuoto, la predisposizione di misure di sicurezza collettiva, quali l'applicazione di reti anticaduta sotto il piano di calpestio del tetto o l'installazione di sottoponti, era doverosa.

Da ultimo la Suprema Corte ribadisce che il contestato vizio di travisamento della prova, desumibile dal testo del provvedimento impugnato, è ravvisabile ed efficace solo se l'errore accertato sia idoneo a disarticolare l'intero ragionamento probatorio, rendendo illogica la motivazione, per l'essenziale forza dimostrativa dell'elemento frainteso o ignorato.

I ricorsi sono dichiarati inammissibili e i ricorrenti sono condannati al pagamento delle spese processuali.

È responsabile anche l'amministratore, pur solo formale, della società, per la sicurezza sul lavoro

La Suprema Corte chiarisce ulteriormente, sull'argomento sicurezza del lavoro e prevenzione degli infortuni, che oltre a chi di fatto assume ed esercita i poteri del datore di lavoro, in assenza di delega dei poteri relativi agli obblighi di prevenzione in favore di un soggetto specifico, anche l'amministratore delle società di capitali è per legge investito di tali poteri, e di conseguenza obbligato anche penalmente al rispetto delle nozioni anti-infortunistiche.

Nella vicenda specifica, il lavoratore dipendente non contrattualizzato, C.G., si procurava le lesioni utilizzando una sega circolare mentre toccava inavvertitamente l'interruttore di avvio del macchinario, il quale, iniziando a funzionare, ne attingeva la mano sinistra, con amputazione di due dita.

Gli imputati nella causa, condannati in primo e secondo grado, sono stati individuati nella figura della Presidente del consiglio di amministrazione, e nel marito, che rivestiva la figura di datore di lavoro di fatto.

Impugna la sentenza l'imputata, ma la Corte di Cassazione rigetta l'impugnazione come inammissibile, affermando che lo svolgimento di fatto del ruolo di datore di lavoro da parte del marito non la esonerava dagli obblighi inerenti alla sua qualità formale di datore di lavoro, in quanto Presidente del Consiglio di Amministrazione della S.r.l. M.A.D., considerato altresì che la stessa non rilasciò alcuna delega al coniuge, ma gli consentì di disporre liberamente dei dipendenti e di organizzare in sua vece il lavoro nel cantiere svolto anche da ditte appaltatrici di singole opere. Viene ribadito dagli Ermellini il principio che in tema di sicurezza e di igiene del lavoro, nelle società di capitali il datore di lavoro si identifica con i soggetti effettivamente titolari dei poteri decisionali e di spesa all'interno dell'azienda, e quindi con i vertici dell'azienda stessa, ovvero nel presidente del consiglio di amministrazione, o amministratore delegato o componente del consiglio di

amministrazione cui siano state attribuite le relative funzioni. Il principio è stato ulteriormente precisato dalla giurisprudenza di legittimità nel senso che, nelle società di capitali, gli obblighi inerenti alla prevenzione degli infortuni posti dalla legge a carico del datore di lavoro gravano indistintamente su tutti i componenti del consiglio di amministrazione, salvo il caso di delega, validamente conferita, della posizione di garanzia.

In tema di infortuni sul lavoro, la responsabilità dell'amministratore della società, a cui formalmente fanno capo il rapporto di lavoro con il dipendente e la posizione di garanzia nei confronti dello stesso, non viene meno per il fatto che il menzionato ruolo sia meramente apparente, essendo invece configurabile, ai sensi del combinato disposto del D.lgs. 8 aprile 2008, n. 81, artt. 2 e 299, la corresponsabilità del datore di lavoro e di colui che, pur se privo di tale investitura, ne eserciti, in concreto, i poteri giuridici.

Sottolineano gli Ermellini che in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, la previsione del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 299, eleva a garante colui che di fatto assume ed esercita i poteri del datore di lavoro, ed amplia il novero dei soggetti investiti della posizione di garanzia, senza tuttavia escludere, in assenza di delega dei poteri relativi agli obblighi prevenzionistici in favore di un soggetto specifico, la responsabilità del datore di lavoro, che di tali poteri è investito *ex lege* e che, nelle società di capitali, si identifica nella totalità dei componenti del consiglio di amministrazione.

In conclusione, deve essere ribadito il principio a mente del quale, in tema di infortuni sul lavoro, la titolarità solo formale della qualifica di amministratore di società, a cui fa capo il rapporto di lavoro con il dipendente, non costituisce causa di esonero da responsabilità in caso di omissione delle cautele prescritte in materia antinfortunistica.



Cass., sez. Lavoro,
12 dicembre 2023,
n. 49296

AUTORE
ELENA PELLEGGATA
Consulente del Lavoro
in Milano



Cass., sez. Lavoro,
6 dicembre 2023,
n. 34107

AUTORE
CLARA RAMPOLLO
Consulente del Lavoro
in Pavia

Nullità del licenziamento di un dipendente che si è allontanato dal lavoro per fare la spesa

La vicenda riguarda la nullità del licenziamento di un dipendente che si era allontanato dal lavoro per fare la spesa; il datore di lavoro si era ritenuto danneggiato dal comportamento del lavoratore che recandosi in servizio al mercato aveva maldestramente occultato il veicolo aziendale; la pubblicazione su Facebook delle relative foto con *post* di critica sarcastica in ordine all'uso dell'auto aziendale per scopi personali aveva sottoposto il datore di lavoro a forti accuse.

La Corte di Cassazione rigetta il ricorso presentato per motivi procedurali e di sostanza.

Il tribunale di 1° grado aveva concluso il processo sentenziando che il lavoratore aveva approfittato dell'uscita autorizzata dal responsabile per fare la spesa al mercato senza alterare i sistemi di rilevamento delle presenze ed aveva escluso la legittimità del licenziamento.

La Corte d'Appello evidenziava che il datore di lavoro non poteva riaprire il dibattito su quella fattispecie estintiva del rapporto di lavoro perché non era stata oggetto di impugnazione.

Il datore di lavoro aveva comunque proposto ricorso per Cassazione sulla base di tre motivi:

- Violazione e falsa applicazione degli artt. 5 *quater*, co. 1, lett. a), D.lgs. n. 165/2001 che afferiscono a norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- Violazione e falsa applicazione dell'art. 25 del Ccnl Irrigui e Forestali che stabiliscono le norme in materia disciplinare per le mancanze del lavoratore;
- Violazione e falsa applicazione degli artt. 1175, 1375, 2106 e 219 c.c. nonché ancora dell'art 25, nn. 10 e 11 Ccnl irrigui e forestali in relazione al danno o colpa grave per l'azienda ed alle alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo delle presenze.

Il primo motivo ed il secondo motivo sono stati esaminati congiuntamente, stante la loro connessione e sono stati ritenuti infon-

dati in quanto non è consentito riaprire il dibattito su cui faceva leva la memoria difensiva finale se non era stato proposto il reclamo a suo tempo su quello specifico punto. In questo senso è stato fatto proprio quanto già affermato dalla Corte d'Appello che aveva evidenziato che il datore di lavoro non poteva riaprire il dibattito sulla fondatezza del licenziamento senza che ne fosse stato proposto simultaneamente il reclamo.

Il terzo motivo è relativo alla non proporzionalità del licenziamento rispetto alla condotta tenuta dal lavoratore

Innanzitutto, occorre precisare che la Corte di Cassazione aveva esaminato il caso utilizzando il principio di fissazione della tipologia delle infrazioni sulla base della contrattazione collettiva interessata dai motivi di ricorso. Il lavoratore, infatti, per molti anni stagionale, solo dal 2011 divenne dipendente a tempo indeterminato; la Regione Puglia, infatti, a questa tipologia di personale applica il Ccnl per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e non il regime dell'impiego pubblico privatizzato.

Avendo già la Corte Territoriale ritenuto che non fosse stata realizzata alcuna alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di rilevamento della presenza, l'allontanamento del lavoratore era da considerarsi in questa fattispecie "tempo di lavoro" essendo esso stesso cagionato dallo svolgimento della prestazione ed essendovi per giunta l'autorizzazione del responsabile del settore cui era assegnato il dipendente. L'alterazione dei sistemi di rilevamento che esprime una fraudolenza specifica e diversa in questo caso non ricorreva.

L'integrazione della fattispecie del fatto doloso e colposo con danno per l'azienda richiede, sia nella variante dolosa e sia in quella colposa, che il pregiudizio fosse prevedibile come conseguenza della condotta, non potendosi imputare un evento all'agente, neanche come rimprovero per colpa, se si tratti di ►



un fatto non prevedibile come conseguenza verosimile del comportamento tenuto.

Rispetto alla fattispecie in oggetto anche la Corte d'Appello aveva ritenuto che questo abbandono senza autorizzazione del proprio posto di lavoro costituisse ipotesi speciale e pertanto non implicando dolo o colpa grave con danno, l'azienda applicando il Ccnl per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestali avrebbe potuto sanzionare la violazione con una misura conservativa e non con il licenziamento.

La ripresa fotografica dell'auto aziendale da parte di un terzo estraneo nel lasso di tempo in cui essa fu parcheggiata presso il mercato e poi la pubblicazione della foto su un *social* sono state circostanze del tutto imprevedibili e sostanzialmente eccezionali rispetto alle

conseguenze proprie del comportamento tenuto, tali da esprimere una causalità sopravvenuta e non imputabile all'agente.

In particolare, il dipendente era stato autorizzato ad allontanarsi dal posto di lavoro per recarsi a casa a seguito della necessità di cambiarsi gli abiti perché bagnatisi in seguito alla prestazione di lavoro.

La violazione contestabile al lavoratore non comporta il licenziamento in quanto manca di proporzionalità: l'allontanamento era stato cagionato da un'evenienza lavorativa e l'essersi recato a far la spesa al mercato per pochi minuti lungo il tragitto verso casa non poteva aver l'effetto di comportare la totale perdita del legame fiduciario e portare al licenziamento.

La Corte rigetta il ricorso.

Lavoro Diritti Europa

Rivista nuova di Diritto del Lavoro

Publicata con il sostegno anche dell'Ordine

Con piacere comuniciamo che il n. 3/2023 di LDE ha registrato oltre 154 mila accessi (131.091 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:

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 Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano fa parte del Comitato di redazione della Rivista".