

Simintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

IL LAVORO È LEGALITÀ

Convegno 5 Aprile 2024
LEGALITÀ, SICUREZZA E APPALTI
NEL LAVORO CHE CAMBIA



■ TUTELE CRESCENTI: PER LA CORTE COSTITUZIONALE LA TUTELA REINTEGRATORIA SI APPLICA A TUTTI I CASI DI NULLITÀ DEL LICENZIAMENTO

■ LE ESTERNALIZZAZIONI PRODUTTIVE E IL D.L. 19/2024: PIÙ OMBRE CHE LUCI?

■ INPS. NUOVI ACCERTAMENTI INQUISITORI CON PRESUNZIONI DI DEBITO

■ LA PATENTE A PUNTI. VALUTAZIONE DEI RISCHI E FORMAZIONE NEL DECRETO LEGGE PNRR

■ L'IMPORTANZA DI UN APPROCCIO PROATTIVO E PERSONALIZZATO ALLA SALUTE E ALLA SICUREZZA SUL LAVORO. ANCHE NEI CONFRONTI DELL'ETÀ DEI LAVORATORI

■ INTERRUZIONE DEL PERIODO DI FERIE E CONVERTIBILITÀ DELLE CAUSE DI ASSENZA DAL LAVORO

■ ALGORITMI E GIUSTIZIA PREDITTIVA: SCENARI E PROSPETTIVE

■ USO DEI SOCIAL ANCHE A TITOLO PERSONALE NELLO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITÀ DI LAVORO

■ PROGETTO ITT E LICEO LINGUISTICO ARTEMISIA GENTILESCHI: UNA NUOVA VISIONE DEL SAPER FARE, SAPER PENSARE, SAPER ESSERE PAG. 6

LavoroDirittiEuropa
Rivista Nuova di Diritto del Lavoro

■ LAVORO DIRITTI EUROPA
PAG. 51

SOMMARIO n. 3



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

- Tutele Crescenti: per la Corte Costituzionale la tutela reintegratoria si applica a tutti i casi di nullità del licenziamento **DI ANDREA OTTOLINA PAG. 10**
- Le esternalizzazioni produttive e il D.L. 19/2024: più ombre che luci? **DI ANDREA ASNAGHI PAG. 12**
- Inps. Nuovi accertamenti inquisitori con presunzioni di debito **DI MAURO PARISI PAG. 18**
- La patente a punti. Valutazione dei rischi e formazione nel Decreto Legge PNRR **DI NINA CATIZONE PAG. 21**
- L'importanza di un approccio proattivo e personalizzato alla salute e alla sicurezza sul lavoro. Anche nei confronti dell'età dei lavoratori **A CURA DI BARBARA GARBELLI PAG. 23**
- Interruzione del periodo di ferie e convertibilità delle cause di assenza dal lavoro **DI SABRINA PAGANI PAG. 25**
- Algoritmi e giustizia predittiva: scenari e prospettive **A CURA DI ANTONELLA ROSATI PAG. 27**
- Uso dei social anche a titolo personale nello svolgimento delle attività di lavoro **A CURA DI LUCA DI SEVO PAG. 32**



■ Sentenze

- Nullità del ricorso volto alla richiesta di legittimità di un licenziamento disciplinare per giusta causa **DI CLARA RAMPOLLO PAG. 44**
- Licenziamento ritorsivo: limiti e applicabilità **DI RICCARDO BELLOCCHIO PAG. 45**
- Giustificatazza del licenziamento del dirigente a seguito di reiterate assenze alla visita medica di controllo **DI FEDERICA MARIA SGAMBATO PAG. 47**
- Nel contratto a tempo indeterminato il termine di prescrizione decorre dalla cessazione del rapporto di lavoro **DI ANGELA LAVAZZA PAG. 48**
- Legittimo il licenziamento in violazione degli obblighi fiduciari del dipendente nei confronti del datore di lavoro **DI ELENA PELLEGGATA PAG. 48**
- Legittimo il licenziamento disciplinare per chi svolge attività lavorativa in altra azienda durante il periodo di malattia **DI ALICE PATTONIERI PAG. 49**

Rubriche

IL PUNTO

■ "Legalità, sicurezza e appalti nel lavoro che cambia"

DI POTITO DI NUNZIO PAG. 3

- **HR&ORGANIZZAZIONE** ■ Guidare e sviluppare competenze: Il ruolo del Mentoring nelle organizzazioni **DI FERNANDA SIBONI PAG. 34**
- **SENZA FILTRO** ■ E mo, me so' scucciato! **DI ALBERTO BORELLA PAG. 38**
- **UNA PROPOSTA AL MESE** ■ Acquisizione di nuovo cliente e l'incubo dei dati del TFR: bisogna trovare una soluzione! **DI MARIAGRAZIA DI NUNZIO PAG. 42**



“LEGALITÀ, SICUREZZA E APPALTI nel lavoro che cambia”

Ho il piacere e l'onore di annunciare il Convegno del prossimo 5 aprile che vedrà ospite il **Ministro del lavoro, Marina Calderone**, oltre al Presidente del CNO, Rosario de Luca e al Presidente Ancl, Dario Montanaro, e ai tanti relatori che ringrazio sin d'ora per aver accettato il nostro invito, che ha come tema la legalità, la sicurezza e gli appalti nel lavoro. Il Convegno si terrà, in collaborazione con la Regione Lombardia, presso l'auditorium Testori di Palazzo Lombardia a Milano.

Alla base del Convegno si collocano le previsioni contenute nel recente Decreto legge n. 19 del 2024 che, fra i tanti temi trattati, accende ancora una volta i fari sui temi indicati e ai quali Sintesi dedica, in questo numero, alcuni contributi di analisi.

Temi che stanno da sempre particolarmente a cuore alla nostra categoria che si spende per combattere fenomeni indegni per un mondo del lavoro che non può non basarsi sulla **cultura** della legalità.

Ma non solo i professionisti sono chiamati all'azione contro la illegalità, anche gli amministratori pubblici e il personale di giustizia sono chiamati a fare la propria parte, uniti insieme per un unico obiettivo.

La illegalità *del e nel* mondo del lavoro produce delle ricadute quasi tutte in danno dei soli lavoratori che si vedono privati delle più elementari norme di tutela presenti nel nostro ordinamento.

Importante diventa, dunque, capire e analizzare se e quali sono le risposte fornite dal Legislatore. Risposte che non possono essere determinate da una spinta nata dall'urgenza legata ad episodi particolarmente gravi che colpiscono l'opinione pubblica e che rischiano, dunque, di dare vita ad un quadro di interventi frazionato, frammentato e, per

questo, meno efficace. Non bisogna mai abbassare la guardia, anzi, gli interventi del Legislatore devono essere caratterizzati dall'intento di prevenire questi fenomeni e non solo di (giustamente) punirli una volta scoperte le condotte illecite. E caratterizzati anche da norme semplici, di facile comprensione e di immediata applicazione, che non diano luogo a miriadi di interpretazioni che portano solo a contenzioso certo e proposte in un contesto di sistematicità. E soprattutto norme che tengano in debito conto la realtà produttiva italiana che è fatta principalmente di micro e piccole imprese.

I fenomeni di illegalità che si registrano sono molteplici: possono originare dal mondo criminale, dal mondo dominato dalle mafie, dal caporalato, per spingersi sul piano degli appalti *borderline*, delle catene di appalti e subappalti, dei distacchi impropri, della intermediazione al di fuori dei perimetri legali, del falso lavoro autonomo, delle collaborazioni fittizie, dello sfruttamento dei minori e degli stranieri, del *dumping* contrattuale, della fuga dalle norme di sicurezza e molti altri ancora. Fenomeni di illegalità lavorativa a volte striscianti, difficili da identificare, correlati ad una dimensione fiscale, contrattuale o amministrativa e anche di rilevanza criminale.

Non solo: la illegalità si presenta con diverse forme anche a secondo del settore produttivo. Esistono sia *settori produttivi che sono a rischio maggiore di illegalità* (agricoltura, lavoro domestico, lavoro in edilizia solo per citarne alcuni) così come esistono *diversi rischi in tutti i settori di produttività*.

Inoltre, il fenomeno della illegalità va letto anche in riferimento al territorio (*dimensione territoriale* del fenomeno) e all'azienda stessa, al datore di lavoro. E con riferimento a quest'ultimo un'azione efficace potrebbe ravvisarsi ➤

IL PUNTO

nel dare avvio a *pratiche comportamentali condivise*, valorizzando e diffondendo la cultura della legalità, *oscillando tra pratiche repressive e pratiche di prevenzione*. Pratiche condivise che possono vedere protagonisti i consulenti del lavoro che devono indirizzare correttamente le condotte datoriali anche e soprattutto in contesti difficili, presenti purtroppo in molte zone del nostro paese.

La strada, ancora in salita, non può che essere questa, in linea con quanto annunciato, sempre dal nostro CNO, nel corso del 2023 a Bruxelles. Proprio un anno fa è stato presentato, presso la sede del CESE a Bruxelles, “Promuovere una Giornata europea della legalità nel mondo del lavoro”, iniziativa organizzata dal CNO, in collaborazione con il Comitato Economico e Sociale Europeo, alla presenza di esperti ed esponenti del mondo del lavoro italiano ed europeo. L’iniziativa è nella direzione di promuovere e diffondere una cultura del lavoro etico dal valore transnazionale.

E ancora a livello europeo merita di essere, infine, segnalato uno studio della Commissione Europea, diffuso nell’estate del 2023, sull’efficacia delle politiche per affrontare il lavoro non dichiarato (la pubblicazione è disponibile in lingua inglese nel portale [EU Publications](#)). Si annota che sebbene non esista una definizione ufficiale, con il termine “lavoro non dichiarato” nell’UE si intende “qualsiasi attività retribuita lecita di per sé ma non dichiarata alle autorità pubbliche, tenendo conto delle diversità dei sistemi giuridici vigenti negli Stati membri (cfr. [Scheda tematica per semestre europeo Il lavoro non dichiarato](#), nella quale si fa menzione di fenomeni quali la crescente flessibilità dei rapporti contrattuali, soprattutto l’aumento del lavoro autonomo, del subappalto e dell’esternalizzazione, l’aumento delle attività transfrontaliere).

Lo studio, come ha avuto modo di sintetizzare l’Anpal, è stato realizzato con l’obiettivo di identificare le politiche più efficaci per affrontare il fenomeno del lavoro “non dichiarato” e i danni che ne derivano attraverso una meta-analisi di ricerche e raccomandazioni realizzate negli ultimi 20 anni in 27 paesi europei.

Lo studio ha voluto individuare le politiche di

successo per fronteggiare il fenomeno del lavoro non dichiarato e i danni ad esso collegati. L’analisi ha tenuto conto del tipo di lavoro non dichiarato, dei gruppi *target* di lavoratori e lavoratrici e delle specificità geografiche.

Lo studio non solo ha evidenziato come il lavoro non identificato determini importanti ricadute di tipo economico e sociale (perdita di contributi per la sicurezza e la previdenza sociale, perdita di entrate fiscali, maggiore incidenza di incidenti sul lavoro, perdita di opportunità di sviluppo professionale per i lavoratori, concorrenza sleale, distorsioni di mercato per le imprese, ecc.), ma ha messo in luce come la lotta contro questo fenomeno, ad esempio, possa contribuire al conseguimento dell’obiettivo stabilito dall’Unione europea (Pilastro europeo dei diritti sociali) di raggiungere entro il 2030 un tasso di occupazione del 78% nella popolazione di età compresa tra 20 e 64 anni.

I risultati dello studio suggeriscono l’importanza di un approccio olistico per affrontare il problema del lavoro sommerso, che cioè non faccia affidamento esclusivamente su interventi di *enforcement*, incentivi o interventi indiretti, ma che sia contestualizzato e sensibile a livello locale/regionale e risponda al tipo specifico di lavoro sommerso individuato.

Non ci resta che darvi appuntamento al Convegno durante il quale, alla presenza delle istituzioni, numerosi saranno i relatori che daranno vita, come detto, ad un’analisi del recente Decreto legge n. 19 e ad una riflessione, quanto mai sempre attuale, sulla parità di genere, in relazione alla quale, lo ricordo, in data 2 novembre 2023, la Direzione interregionale del Lavoro del Nord, l’Ufficio della Consigliera di Parità regionale della Lombardia, la Consulta degli Ordini Provinciali dei Consulenti del Lavoro della Lombardia e l’Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro – Consiglio regionale della Lombardia – hanno siglato un Protocollo di Intesa, della validità di 5 anni, che si inserisce nel più ampio quadro normativo eurocomunitario e nazionale che intende promuovere strategie di parità di genere e combattere le discriminazioni nel mondo del lavoro.



Consulenti del Lavoro
Consiglio Provinciale
dell'Ordine di Milano



Fondazione
CONSULENTI
del LAVORO di MILANO



A.N.C.L.
Sindacato Unitario
U.P. di Milano

In collaborazione con



Regione
Lombardia

CONVEGNO

Legalità, sicurezza e appalti nel lavoro che cambia

Auditorium Testori di Palazzo Lombardia, Milano

5 aprile 2024 ore 9:00

**parteciperà IL MINISTRO DEL LAVORO MARINA CALDERONE
che interverrà sugli argomenti del convegno e concluderà l'evento**

Ore 8:00 Accrediti

Ore 9:00 Saluti Istituzionali:

Potito di Nunzio, Presidente dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Alessandro Graziano, Presidente Ancl

Simona Tironi, Assessore al Lavoro di Regione Lombardia

La cultura della legalità e la lotta al lavoro sommerso.

Le linee guida e le azioni dell'ispettorato nazionale del lavoro

Le azioni della categoria

Ne parleranno

Carlo Colopi, Direttore Ispettorato del Lavoro di Milano

Aniello Pisanti, Direzione centrale vigilanza e sicurezza del lavoro I.N.L.

Rosario De Luca, Presidente CNO

Dario Montanaro, Presidente ANCL

Le esternalizzazioni e la responsabilità solidale: facciamo il punto e alcune proposte

La sicurezza, la "patente a punti" e il punto di vista della magistratura

Sicurezza e legalità: impegno e strategie di Inail Lombardia

La procedura Mocoa per l'accertamento sulla regolarità

Ne parleranno

Andrea Asnaghi, Responsabile Centro Studi della Fondazione CDL Milano

Raffaele Guariniello, Magistrato e giurista

Alessandra Lanza, Direttore regionale Inail Lombardia

Antonio Pone, Direttore Generale Vicario Inps

La parità di genere e il Protocollo INL/Consigliera di parità/CDL

Ne parleranno

Anna Maria Gandolfi, Consigliera di parità della Regione Lombardia

Patrizia Muscatello, Direttore Ispettorato Nord Italia

I quesiti dovranno pervenire all'indirizzo e-mail cpo.milano@consulentidellavoro.it

Evento gratuito valido ai fini della Formazione Continua Obbligatoria con diritto a n. 4 crediti formativi

Prenotazione obbligatoria sul portale della Formazione Continua Obbligatoria dei Consulenti del Lavoro



PROGETTO ITT E LICEO LINGUISTICO ARTEMISIA GENTILESCHI:

Una nuova visione del saper fare, saper pensare, saper essere

• DI LUCIANA MARI *Responsabile Sezione Commissione per il sociale del Centro Studi Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano e dei componenti della sezione* •

Un giorno un re riunì alcuni ciechi e propose loro di toccare un elefante per constatare come fosse fatto. Alcuni afferrarono la proboscide e dissero: “Abbiamo capito: l’elefante è simile a un timone ricurvo”.

Altri tastarono gli orecchi e dichiararono: “È simile a un grosso ventaglio”.

Quelli che avevano toccato una zanna dissero: “Assomiglia a un pestello”.

Quelli che avevano accarezzato la testa dissero: “Assomiglia a un monticello”.

Quelli che avevano tastato il fianco dichiararono: “È simile a un muro”.

Quelli che avevano toccato una gamba dissero: “È simile a un albero”.

Quelli che avevano preso la coda dissero: “Assomiglia a una corda”.

Ognuno era convinto della propria opinione. E, a poco a poco, la loro discussione divenne una rissa.

Il re si mise a ridere e commentò: “Questi ciechi discutono e altercano. Il corpo dell’elefante è naturalmente unico, e sono solo le differenti percezioni che hanno provocato le loro diverse valutazioni e i loro errori”.

(Buddha)

“I ciechi e l’elefante” è una parabola che ha avuto origine nell’antico subcontinente indiano, da dove è stata ampiamente diffusa. È la storia di un gruppo di ciechi che non hanno mai incontrato un elefante prima e imparano a concet-

tualizzarlo semplicemente toccandolo e mettendo a confronto le varie differenti esperienze che hanno dello stesso animale. Ogni cieco sente una parte diversa del corpo dell’elefante, ma solo una parte, come per esempio il lato o le zanne. Facendo ciò descrivono l’elefante in base alle loro esperienze limitate e le loro descrizioni dell’elefante differiscono l’una dall’altra. La morale della parabola è che gli esseri umani hanno la tendenza a rivendicare la verità assoluta sulla base delle loro esperienze limitate e soggettive, ignorando spesso il punto di vista delle altre persone che può essere altrettanto vero.

“La scuola è quell’esilio in cui l’adulto tiene il bambino fin quando è capace di vivere nel mondo degli adulti senza dar fastidio.” Maria Montessori.

Il gruppo dei Sociali dei Consulenti del lavoro di ➤



Rincuora vedere spuntare dalle tavole colorate l'ambizione, la voglia di lavorare in gruppo, il desiderio di esplorare il mondo lavorativo anche all'estero; suscitano in noi, Professionisti ormai adulti, qualche riflessione critica alcuni disegni che interpretano la consapevolezza dell'importanza di essere ragazzi autonomi, anche economicamente, di avere un introito stabile, di mantenere una certa serietà sul lavoro. È vero che traspare la voglia di vita spensierata al di fuori dell'orario lavorativo, ma emerge anche il senso di responsabilità verso sé stessi e verso le proprie famiglie.

Ogni anno, è una esperienza immersiva, al termine della quale, probabilmente, la persona più arricchita sono proprio io.

(Alessia Riva)

Entrare a scuola e incontrare i ragazzi è un momento formativo anche per noi adulti. Le loro domande, i loro silenzi, i loro modi e le loro reazioni sono l'espressione di una forte esigenza di sapere che cosa li aspetta fuori dalla scuola o per chi ha già messo il piede nel mondo del lavoro, una richiesta di aiuto per diventare più consapevole dei propri diritti e doveri. I ragazzi sono comunque una grande risorsa e malgrado la paura e l'insicurezza per l'ignoto "universo-lavoro" hanno tanto da comunicarci. Credo quindi sia stata una grande esperienza e aiutare questi ragazzi a trovare le risposte sia comunque uno stimolo anche per noi stessi.

(Valentina Fontana)

Mi appassiona lavorare con i ragazzi e quando si riesce a catturare la loro attenzione è una meraviglia. Il progetto è calibrato con questo scopo e mixa nozioni tecniche a video e attività manuali.

(Patrizia Masi)

Fra i numerosi compiti sviluppati dalla Commissione Consulenti del Lavoro per il Sociale quello dell'Alternanza Scuola Lavoro ha consentito di coinvolgere Studenti e Docenti tramite concreti approfondimenti nei temi della legalità. Cioè nella questione più intima della nostra Professione che ha l'obbligo di posizionarsi naturalmente a custodia delle norme che garantiscono i valori della componente sociale rappresentata dal Lavoro.

(Alessandro Cornaggia)

Componente sociale che si estrinseca anche nel fare chiarezza ed aiutarli ad avere una visione ampia del mondo del lavoro non solo fatto di pregiudizi e falsi miti "un minore non può lavorare" si "è più liberi se non si istaura un rapporto di lavoro regolare" "lavorare in sicurezza non è poi così indispensabile" ma che è soprattutto fatto di chiarezza, correttezza e legalità.

 Sfatiamo	i falsi miti 
Per sapere se un rapporto di lavoro subordinato è correttamente gestito, A QUALUNQUE ETA', anche se si è minori, applicate al Vostro impiego queste 5 semplici domande:	Se le risposte sono:
1. Cosa mi fanno fare?	1. L'attività che mi chiedono di svolgere è contemplata tra le mansioni previste dal Contratto Collettivo
2. Come me lo fanno fare?	2. Mi hanno informato e formato su come devo svolgere il mio lavoro
3. Dove me lo fanno fare?	3. L'ambiente in cui lavoro è sicuro e sano
4. Quando me lo fanno fare?	4. Gli orari sono definiti e se lavoro di più mi pagano di più
5. Quanto mi danno?	5. La retribuzione è in linea con quanto previsto dal Contratto Collettivo per la mia mansione.
	

Alternanza ovvero: apprendimento, scoperta e stupore che si susseguono nella crescita personale, facendoci diventare costruttori del proprio percorso.

(Gabriele Badi) ➤



Sensibilizzare i giovani, i lavoratori di domani, al lavoro etico e diffondere i principi di legalità è un'esperienza gratificante per noi Consulenti del Lavoro; di tutti i concetti espressi ne facessero tesoro anche della metà per noi sarebbe comunque il raggiungimento del risultato di aver lasciato un segno in queste ragazzi incontrati in aula.

(Clara Rampollo e Luisa Beretta)

Prima di questa esperienza pensavo che i ragazzi della loro età fossero più superficiali invece hanno fatto domande interessanti. Molte volte si sottovalutano e si generalizza.

(Valentina Crippa)

Anche quest'anno è stato un momento estremamente coinvolgente nel quale scuola, studenti e consulenti si sono incontrati e dove noi professionisti abbiamo continuato a sensibilizzare ambiti e tematiche inerenti al lavoro oltre a tratteggiare le opportunità che questo mondo presenta e continuerà a offrire soprattutto alle prossime generazioni.

È pertanto il nostro messaggio generazionale offerto ai giovani studenti sui loro prossimi approcci lavorativi e professionali, nella speranza di aver ispirato messaggi e introdotto prospettive utili all'ingresso in una loro ormai imminente nuova dimensione: IL LAVORO.

(Stefano Lunghi)

Il lavoro per me è passione, ricerca continua e costante, confronto e responsabilità.

Quanto all'esperienza svolta al Gentileschi è sicuramente un primo approccio per i ragazzi al mondo e soprattutto alle regole del mondo del lavoro, io credo di più nella pratica e quindi vorrei che tornassimo alla vera alternanza scuola lavoro cosicché i ragazzi abbiano almeno idea

di quello che vogliamo trasmettere loro e in questo l'aiuto deve venire proprio dal mondo scolastico e dalle aziende!

Buona parte dell'esito del progetto la fa, come in ogni cosa, la partecipazione attiva dei ragazzi, più loro sono curiosi, si mettono in gioco e hanno voglia di sapere e più noi sappiamo di aver lasciato un piccolo seme nelle loro menti e forse coscienze.

(Veronica Pagano)

Chi non si sforza di avere della realtà una visione più ampia possibile, ma si accontenta degli aspetti separati e parziali senza metterli in relazione tra loro, si comporta come i ciechi della parabola. Egli potrà conoscere a fondo tutte le righe della zampa dell'elefante, ma non vedrà mai l'animale intero, anzi, non saprà mai che esiste un simile animale.

Non ci resta che ringraziare della disponibilità alla collaborazione, dell'istituto Gentileschi.

(Commissione Consulenti del Lavoro per il Sociale)

Concludendo

MAI PIU' SENZA

- Contratti di Assunzione
- Formazione e Addestramento
- Conoscenza e Consapevolezza dei propri diritti e doveri

COSA FARE

- Lavorare in Salute e Sicurezza
- Ricevere un compenso adeguato e proporzionato al lavoro svolto
- Rispetto dei Ruoli e delle Regole
- Armonia della convivenza

Fondazione CONSULENTI del LAVORO di MILANO

TUTELE CRESCENTI: per la Corte Costituzionale la tutela reintegratoria si applica a tutti i casi di nullità del licenziamento

• DI ANDREA OTTOLINA *Avvocato in Milano* •

Con la sentenza n. 22, pubblicata il 22 febbraio 2024, la **Corte Costituzionale** è tornata a dire la sua sul sistema delle Tutele Crescenti introdotto dal *Jobs Act* e nello specifico, pronunciandosi sull'ordinanza interlocutoria n. 83 del 7 aprile 2023 della Corte di Cassazione, è intervenuta sull'**art. 2, co. 1 del D.lgs. n. 23/2015**, dichiarandone l'illegittimità costituzionale nella parte in cui, nel riconoscere la tutela reintegratoria ai licenziamenti nulli, la limitava ai casi di nullità previsti "**espressamente**" dalla legge.

Ma facciamo un passo indietro: nel 2015 il legislatore delegato, nell'ambito della riforma che ha introdotto il nuovo contratto di lavoro c.d. a tutele crescenti in attuazione della legge delega n. 183/2014, ha rimodulato con l'art. 2 in argomento le tutele contro i licenziamenti nulli, andando sostanzialmente a replicare il contenuto dei co. 1-3 dell'art. 18, L. n. 300/1970 (così come riformato dalla L. n. 92 del 2012), ma apportando alcune differenze testuali. Mentre infatti l'art. 18, co. 1, oltre alla fattispecie del licenziamento discriminatorio, elenca in modo preciso alcune ipotesi di nullità (quali il recesso disposto in concomitanza col matrimonio, ovvero in violazione dei divieti disposti dalla normativa a tutela della maternità e paternità, ovvero perché sorretto da motivo illecito determinante), per poi concludere con il generico richiamo ad altri casi di nullità "previsti dalla legge", l'art. 2 del D.lgs. n. 23/2015, ad eccezione ancora una volta del licenziamento discriminatorio, non contiene alcun elenco esemplificativo,

ma si limita a fare riferimento agli altri casi di nullità "**espressamente previsti dalla legge**". La differenza sostanziale tra le due norme è quindi l'inserimento nell'art. 2 dell'avverbio "espressamente", inserimento che, secondo la prevalente interpretazione sviluppatasi in giurisprudenza e dottrina, ha comportato l'esclusione dall'ambito applicativo della tutela reintegratoria di tutte quelle ipotesi in cui, pur ricorrendo la violazione di una norma imperativa, la nullità non sia espressamente prevista come conseguenza della stessa. Si parla nello specifico della distinzione tra le c.d. **nullità testuali**, quelle cioè che derivano dall'espressa previsione contenuta nella norma violata, e le c.d. **nullità virtuali**, cioè quelle che, pur in mancanza di tale espressa previsione, derivano comunque dalla contrarietà dell'atto negoziale a norme imperative e ciò ai sensi di quanto previsto dall'art. 1418, co. 1, c.c., secondo il quale appunto il contratto è nullo quando è contrario a norme imperative "salvo che la legge disponga diversamente".

Tornando quindi alla vicenda in esame, la Cassazione era chiamata a pronunciarsi proprio su una fattispecie di nullità virtuale, cioè il licenziamento disciplinare disposto in violazione della procedura prevista dalla normativa speciale per gli autoferrotranvieri di cui al Regio Decreto n. 141/1931 (normativa ritenuta pacificamente di carattere imperativo), e sulla relativa tutela applicabile. Partendo dal presupposto interpretativo in base al quale la presenza dell'avverbio "espressamente" nell'art. 2, D.lgs. ➤

TUTELE CRESCENTI: PER LA CORTE COSTITUZIONALE LA TUTELA REINTEGRATORIA SI APPLICA A TUTTI I CASI DI NULLITÀ DEL LICENZIAMENTO

n. 23/2015 escluderebbe dall'ambito applicativo della norma tutte le ipotesi in cui, pur ricorrendo la violazione di una norma imperativa, la nullità non sia testualmente prevista come conseguenza della stessa, la Corte ha di conseguenza ritenuto, con l'ordinanza interlocutoria n. 83 del 7 aprile 2023, di trasmettere gli atti alla Consulta sulla base delle seguenti motivazioni:

1) a dispetto della suddetta restrizione dell'ambito di applicabilità della tutela reintegratoria operata dall'art. 2, il testo della legge delega n. 183/2014 sembrerebbe invece ricomprendere nell'area della reintegrazione tutti i licenziamenti nulli e discriminatori, senza prevedere una ulteriore limitazione alle nullità espresse dalla legge;

2) la restrizione della tutela reintegratoria ai soli casi di nullità espressa, escludendo l'operatività del principio generale fissato dall'art. 1418, co. 1, c.c. che ricollega la conseguenza della nullità alla violazione di norme imperative, sarebbe da considerarsi in contrasto con i valori di logicità e coerenza del nostro sistema giuridico.

Ebbene, la Corte Costituzionale, con la **sentenza n. 22/2024** in esame, ha per prima cosa espresso la propria condivisione in merito all'interpretazione del giudice *a quo* secondo cui, ai fini dell'applicabilità della tutela reintegratoria, il carattere espresso della nullità comporta necessariamente che la norma che sancisce il divieto di licenziamento debba anche prevedere, come conseguenza della sua violazione, la sanzione della nullità, come ad esempio avviene nelle ipotesi del licenziamento intimato in concomitanza col matrimonio o in violazione dei divieti di licenziamento in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, ma non invece in una serie di altre ipotesi in cui, in assenza dell'espressa previsione della nullità, opera solo la violazione del divieto posto da una norma imperativa *ex art. 1418, co. 1, c.c.* Di conseguenza in tali

ipotesi il licenziamento sarebbe sì nullo, ma non sarebbe soggetto alla tutela reintegratoria dell'art. 2, co. 1 oggetto di censura.

Basandosi quindi su tale premessa, la Corte Costituzionale ha osservato che, effettivamente, nel testo della Legge delega n. 183/2014 il mantenimento del diritto alla reintegrazione è contemplato per tutti i licenziamenti, senza alcuna distinzione tra nullità testuali e nullità virtuali.

Quindi il legislatore delegato, con la limitazione dell'ambito applicativo dell'art. 2, co. 1 ai licenziamenti per i quali la nullità è espressamente prevista, ha dettato una disciplina incoerente rispetto al disegno del legislatore delegante e per di più incompleta, in quanto ha lasciato prive di regime sanzionatorio le fattispecie di licenziamenti nulli privi della espressa previsione della nullità, i quali per un verso, non avendo natura economica, non possono rientrare tra quelli per i quali la reintegra può essere esclusa, ma, per altro verso, in ragione della disposizione censurata, non appartengono a quelli per i quali questa tutela va mantenuta.

Oltre al contrasto con la legge delega, la Corte Costituzionale ha inoltre evidenziato l'illogicità della norma censurata rispetto alla regola posta dal co. 1 dell'art. 1418 c.c., che, al contrario di quanto previsto dall'art. 2, D.lgs. n. 23/2015 così come originariamente formulato, prevede come principio generale la sanzione della nullità in caso di violazione di norme imperative e solo come eccezione una previsione normativa che deroghi espressamente a detta nullità.

In ragione delle argomentazioni sopra esposte, la Corte Costituzionale ha quindi dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 2, co. 1 del D.lgs. n. 23/2015 limitatamente alla parola "espressamente", con la conseguenza che, anche nei licenziamenti soggetti alla disciplina delle tutele crescenti, sarà applicabile la tutela reintegratoria in tutti i casi di nullità testuale e di nullità virtuale.

LE ESTERNALIZZAZIONI PRODUTTIVE E IL D.L. 19/2024: più ombre che luci?

• DI ANDREA ASNAGHI *Consulente del Lavoro in Paderno Dugnano (Mi)* •

Nell'ambito delle attività di rafforzamento del piano di attuazione del PNRR, il legislatore interviene profondamente, fra gli altri interventi in ambito lavoristico, sulla materia degli appalti e di alcune altre forme di esternalizzazione, in particolare somministrazione e distacco.

Non cambia sostanzialmente il quadro definitorio delle fattispecie quanto invece si interviene sul piano prettamente sanzionatorio e di repressione delle attività illecite, come recita anche lo stesso titolo dell'articolo 29 del D.l. n. 19/2024. *“Disposizioni in materia di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare”*.

Alcuni passaggi, in realtà, sembrano dettati quasi sulla spinta dei terribili incidenti di Firenze del febbraio scorso (peraltro purtroppo non così infrequenti nel nostro Paese) lasciando la sensazione di una *“instant-law”* - dettata dall'esigenza di dare una risposta immediata e di risalto mediatico, anche se magari sulla scia di annotazioni da tempo segnalate - più che di un intervento sistemico e meditato sull'argomento. Su tale *trend* si situa anche la nota del 13 marzo 2024 di INL, che pare inaugurare il concetto (speriamo presto abbandonato) della *“circolare-bigino”*, essendo nient'altro che un riepilogo per sommi capi e nessun contenuto di quanto statuito nel Decreto e quindi non offrendo alcuno spunto interpretativo o di chiarimento.

Senz'altro il D.l. n. 19/2024, con il proprio art. 29, ha il grande merito di porre al centro dell'attenzione degli interventi di prevenzione e contrasto il sistema delle esternalizzazioni produttive: la cosa non può che essere salutata con estremo favore anche dal nostro Centro

Studi della Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano che da anni convoglia molte delle proprie riflessioni sull'argomento, offrendole alla continua attenzione del legislatore anche con proposte di revisione e miglioramento della norma che certo non mancheranno anche in questa occasione.

Una prima forma di tutela, con l'evidente finalità di contrastare fenomeni del c.d. *“dumping interno”* tanto frequenti nelle filiere produttive, viene dal comma 2 il quale inserisce all'art. 29 del D.lgs. n. 276/03 un comma 1/ bis tale per cui *“al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nell'eventuale subappalto è corrisposto un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale maggiormente applicato nel settore e per la zona il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto”*.

Il concetto di contratto collettivo maggiormente applicato per settore e zona, che si distacca da quelli utilizzati da altre fonti normative, ripropone tuttavia i medesimi, forse maggiori, dubbi interpretativi relativamente al trattamento da applicare al personale impiegato nell'appalto o subappalto.

Tale concetto è, ad esempio, in conflitto con l'art. 1, comma 1175 della finanziaria 2007 che si riferisce al rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (nella novella normativa non si fa cenno a contratti aziendali, ed il riferimento al tratta- ➤

LE ESTERNALIZZAZIONI PRODUTTIVE E IL D.L. 19/2024: PIÙ OMBRE CHE LUCI?

mento economico complessivo sembra escludere la parte normativa).

Medesima conflittualità si rileva rispetto all'art. 51 del D.lgs. n. 81/2015 per le medesime questioni; non è chiaro, ad esempio, se il trattamento economico complessivo includa anche la parte normativa (sembrerebbe infatti escluso) oggetto principale appunto del Decreto legislativo n. 81/2015, ma è chiaro che negare l'efficacia di alcuni istituti normativi ha un'immediata ricaduta sul piano retributivo e contributivo.

Ancora diverso è il dettato dell'art. 3, comma 1, L. n. 142/2001 e dell'art. 7, co. 4, L. n. 31/2008, che prevedono che in presenza di più contratti nel medesimo settore, le cooperative (certo soggetto non secondario nelle filiere di esternalizzazione) debbano far riferimento al trattamento retributivo e normativo (quindi *de relato* anche previdenziale) dei Ccnl delle oo.ss. più rappresentative della categoria a livello nazionale (concetto confermato anche dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 59 del 2013).

Ancora si rilevano diversità con il Decreto MLPS n. 143 del 25 giugno 2021 istitutivo del sistema della congruità. E potremmo andare avanti. Ovvio che nella giungla della contrattazione collettiva applicabile si giocano interessi ed interpretazioni che se non univoche - anche in tema appalti - lasciano il terreno ad interpretazioni *borderline* volte a legittimare pratiche al ribasso delle tutele e dei trattamenti. In ogni caso, il concetto di "zona e ambito" sono una relativa novità ma di difficile individuazione, atteso che, per quanto riguarda l'ambito, sono diversi i Ccnl (anche solo nella sfera di quelli rappresentativi) che insistono sulle medesime attività, oppure constatato che la proliferazione in una determinata zona geografica di c.d. "contratti pirata" potrebbe legittimarne l'applicazione.

Resta inoltre il concetto di "maggiormente applicato" che (ancor peggio di quello "comparativamente o maggiormente più rappresentativo") non ha punti precisi di riferimento: perdonando il paradosso, se in una zona e

per lo stesso ambito ci sono 200 aziende da due dipendenti cadauna che applicano un determinato Ccnl e 4 aziende da 200 dipendenti cadauna che ne applicano un altro (ovviamente per ambiti e attività coincidenti), qual è quello maggiormente applicato?

Si segnalano anche le difficoltà, che su tema analogo si stanno incontrando, nell'ambito degli appalti pubblici, in tema di valutazione di equivalenza dei Ccnl (di cui nessun consulente del lavoro, anche peritissimo, saprebbe trovare la formula risolutiva).

E infine, quale scopo ottiene tale disposizione? Non sembra variare il rischio della responsabilità solidale, che da sempre si attesta su trattamenti retributivi (e quindi contributivi) congrui (con conseguente rischio sui trattamenti al ribasso, addirittura andando a lambire i confini dell'art. 603/*bis* c.p. se in presenza di palese sfruttamento. E del resto, come vedremo, tale disposizione nemmeno impatta sulla definizione di appalto non genuino, che rimane sanzionato in quanto tale solo se privo dei requisiti di cui al comma 1 (senza menzione del comma 1/*bis*).

Andando ad un altro passaggio del comma 2 del decreto n. 19/2024, vi è un periodo aggiunto al comma 2 dell'art. 29 del D.lgs. n. 276/2003, in forza del quale la responsabilità solidale è estesa anche all'interpositore illecito (in caso di appalto, distacco o somministrazione non genuini) e non solo all'utilizzatore, che di fatto rappresenta il reale datore di lavoro. Il tema è stato a lungo oggetto di dibattito e contesa, fra l'interpretazione di INL (cfr. circ. n. 10/2018) che ora viene confermata dalla novella legislativa in commento e la posizione (fino a ieri) più condivisibile che escludeva tale possibilità essendo il rapporto ricostituito *ex tunc* con l'utilizzatore (vedi ad es. Corte Cass., n. 5750/2019) quindi unico obbligato.

È in questo caso del tutto apprezzabile l'estensione anche all'interpositore illecito della responsabilità solidale, onde allargare il più possibile il fronte delle possibilità di persecuzione dell'illecito e di recupero delle somme eluse ►

LE ESTERNALIZZAZIONI PRODUTTIVE E IL D.L. 19/2024: PIÙ OMBRE CHE LUCI?

(anche se normalmente tale possibilità nei casi concreti sembra più virtuale che effettiva).

In merito, tuttavia, pare perdersi l'occasione per dare spazio all'osservazione della Corte Costituzionale (sentenza n. 254/2017) la quale ha inteso estesa la responsabilità solidale "a tutte le forme moderne di esternalizzazione". È però chiaro e palese che tale principio – condivisibilissimo – espresso dai giudici delle leggi richiederebbe un intervento di rafforzamento a tutto tondo sotto il profilo normativo: speriamo in uno sguardo futuro (o magari in sede di conversione) più sistemico e di prospettiva.

Passiamo ora in rassegna il cuore del provvedimento, ossia la revisione sanzionatoria art. 18, D.lgs. n. 276/03 in tema di esternalizzazioni illecite.

Una premessa sul punto appare doverosa: per quanto apprezzabile la riproposizione (che di seguito esamineremo) delle sanzioni penali in ambito appalti/somministrazioni non genuine, aver istituito la sanzione penale con un decreto legge immediatamente operativo dal giorno successivo alla sua pubblicazione costituisce a parere di chi scrive una scelta azzardata e suscettibile di ripercussioni problematiche sul piano dell'applicabilità e dell'effettività. In un certo senso, si perdoni l'esempio, è come parcheggiare l'auto alla sera e non ritrovarselo più alla mattina perché nottetempo hanno installato il relativo cartello di divieto di sosta con rimozione.

È certo un fatto positivo aver riunito (dopo la separazione operata dal D.lgs. n. 81/2015 in tema di somministrazione) la fattispecie sanzionatoria in un unico ambito, quello appunto dell'art. 18 del D.lgs. n. 276/03 (dove permanevano la maggior parte delle sanzioni), altrettanto condivisibile l'omologazione delle sanzioni a tutte le contigue fattispecie dell'interposizione illecita e soprattutto la riproposizione delle stesse in chiave penale, dopo l'intervento "lenzuolone" del D.lgs. n. 8/2016 che le aveva quasi tutte depenalizzate, con profondo depotenziamento dell'effetto repressivo e deterrente.

Con la nuova riscrittura dell'art. 18 vengono ora perseguite penalmente con la medesima sanzione (arresto o ammenda di euro 60 al giorno) le diverse, ma accomunabili, fattispecie seguenti (in parentesi il trasgressore sanzionato):

- *somministrazione abusiva*: esercizio non autorizzato dell'attività di somministrazione di lavoro (somministratore);
- *utilizzazione illecita*: correlata alla precedente, è il ricorso alla somministrazione abusiva (utilizzatore)
- *appalto illecito*: appalto privo dei requisiti di cui all'art. 29, comma 1 del D.lgs. n. 276/03 (utilizzatore-distaccatario e distaccante non genuino, ciascuno con sanzione propria);
- *distacco illecito*: distacco privo dei requisiti di cui all'art. 30, comma 1, del D.lgs. n. 276/03 (utilizzatore ed appaltatore non genuino, ciascuno con sanzione propria).

In caso di sfruttamento di minori all'interno delle fattispecie suddette è invece previsto l'arresto fino a 18 mesi e l'ammenda è aumentata del sestuplo.

Con questa tornata sanzionatoria, tuttavia, pare perdersi l'occasione di andare ad intercettare tutte quelle forme moderne di esternalizzazione illecita (operata ad esempio tramite ATI, consorzi, associazioni in partecipazione, contratti di rete, nolo a caldo etc.) di difficile riporto immediato alla terminologia utilizzata. Andrebbe pertanto specificato, sempre sulla scia della Corte Costituzionale, che la somministrazione illecita e l'utilizzo illecito riguardino *qualsiasi altra forma - in qualunque modo contrattualizzata ed attuata* - in cui un soggetto non autorizzato metta a disposizione di un utilizzatore del personale (dipendente e non, non di rado la somministrazione illecita può riguardare anche lavoratori "autonomi") fungendo da mero interposto. Tale estensione oggi è data soltanto per presupposta (anche dall'uniformità degli aspetti sanzionatori) ma parrebbe più opportuno intervenire in forma esplicita.

Un aspetto ad avviso di chi scrive grave e assolutamente incomprensibile, e apparentemen- ➤

LE ESTERNALIZZAZIONI PRODUTTIVE E IL D.L. 19/2024: PIÙ OMBRE CHE LUCI?

te in contrasto con l'art. 27, comma 2 del codice penale, è l'individuazione (comma 5-*quinquies*) di un limite minimo ma soprattutto massimo alle sanzioni penali. Si pensi che qualsiasi violazione, anche di portata estremamente vasta in termini temporali e di numero di persone illegalmente somministrate, è punibile con una sanzione massima di 50.000 euro (peraltro, oblabile con un quarto dell'importo).

La tabella esplicativa allegata mette a confronto due casi-limite per chiarire meglio e con immediata visibilità il concetto.

Il primo caso rappresenta un distacco "ingenuo": un artigiano che presta ad un collega-amico due dipendenti per due giorni per finire un lavoro; il secondo caso rappresenta un appalto non genuino ove siano presenti 50 lavoratori per circa 600 giorni (chi pensa ad un'eccessiva estremizzazione non ha alcuna contezza del mondo delle filiere esternalizzate).

Come è palese, la rappresentazione è quella di uno Stato debole coi forti e forte coi deboli: nel primo caso (marginale) la sanzione rispetto alla precedente aumenta di oltre 20 volte, nel secondo caso (criminale) vi è una diminuzione di 36 volte ed in ogni caso ne risulta una sanzione talmente irrisoria da non risultare in alcun modo deterrente.

VIOLAZIONE	SANZ. PENALE PRECEDENTE PIENA	SANZ. PENALE PRECEDENTE RIDOTTA 1/4	SANZ. PENALE ATTUALE PIENA	SANZ. PENALE ATTUALE RIDOTTA 1/4
Distacco illecito (2 lav. x 2 gg)	240 EURO	60 EURO	5.000 EURO	1.250 EURO
Somministrazione o appalto illecito 50 LAV. X 600 GG	1.800.000 EURO	450.000 EURO	50.000 EURO	12.500 EURO

Si registrano inoltre, in tema di mercato del lavoro, gli inasprimenti delle sanzioni relativamente all'*intermediazione abusiva* (esercizio

non autorizzato delle attività di intermediazione -arresto fino a 6 mesi e ammenda da 1500 a 7500 euro) e *alla ricerca e selezione o supporto alla ricollocazione abusivi* (l'esercizio non autorizzato di tali attività è punito con l'arresto fino a 3 mesi e con l'ammenda da 900 a 4500 euro). In caso tali attività siano svolte senza scopo di lucro, le pene sono sensibilmente diminuite e l'ammenda è alternativa all'arresto.

Un capitolo a parte merita invece il nuovo comma 5 *ter* che si occupa della *somministrazione fraudolenta*. La fattispecie (somministrazione, ovviamente irregolare, "posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore") è oggetto di un andirivieni normativo singolare. Prevista nella norma originaria della legge Biagi, era stata abrogata di fatto con la revisione delle norme sulla somministrazione operata dal D.lgs. n. 81/2015, poi di nuovo riproposta con il D.l. n. 87/2018. Chi scrive ha salutato la reintroduzione della fattispecie con soddisfazione parziale; soddisfazione perché permette di operare la radicale persecuzione dell'interposizione scientifica e sistematica praticata da vari (non pochi) soggetti, ma soddisfazione solo parziale in virtù di una vera e propria "sciatteria legislativa". Infatti, l'abrogazione (seppur criticabile¹) operata dal *Jobs Act* poggiava su una scarsa praticabilità della fattispecie (difficoltà a sorprendere l'elemento

soggettivo dell'intento fraudolento), ammessa peraltro dallo stesso corpo ispettivo. Tuttavia la norma è stata riproposta nel 2018 con il medesimo testo precedente (e quindi con la medesima problematicità²). Sarebbe meglio ora prendere al volo l'occasione

per meglio qualificare la fattispecie, caratterizzandola con un intento *ab origine* di aggiramento sistematico e su larga scala della norma ►

1. Sia concesso il rimando ad A. Asnaghi, P. Rausei, "Il Jobs act e quel piccolo, pericoloso "cadeau" ai mercanti di braccia", in *Bollettino Adapt*, 2 marzo 2015.
2. Per un approfondimento, sia ancora concesso

un rimando ad A. Asnaghi, *La somministrazione fraudolenta nel Decreto Dignità, cronaca di una fattispecie inefficace*, in *Lavoro Diritti Europa*, 18 novembre 2018.

LE ESTERNALIZZAZIONI PRODUTTIVE E IL D.L. 19/2024: PIÙ OMBRE CHE LUCI?

che vieta l'interposizione (dato dalla mancanza in senso assoluto di elementi di genuinità del contratto-schermo fittizio attraverso cui si fornisce il personale) indipendentemente dall'elusione di norme inderogabili di legge e contratto collettivo a favore del lavoratore.

Peraltro, in considerazione dell'elemento di palese elusione della norma, sarebbe utile anche precisare il perimetro di applicabilità del comma 2 dell'art. 38 del D.lgs. n. 81/2015 (per cui i pagamenti e gli adempimenti effettuati dal somministratore irregolare liberano fino a concorrenza l'utilizzatore), dato che tali atti dovrebbero anche essere ritenuti *tamquam non essent* in relazione alla nullità sostanziale del contratto (per causa illecita).

È da segnalare invece un ulteriore duplice elemento di criticità in questa rivisitazione della somministrazione fraudolenta. Il testo originario (e anche la versione riproposta identicamente nel 2018) riportavano un inciso iniziale "ferme restando le sanzioni di cui all'art. 18" che non viene più riproposto (essendo la norma inserita nel medesimo articolo).

Questo ha tuttavia due conseguenze pratiche: a) la sanzione ora non è più aggiuntiva a quella ordinaria della somministrazione illecita (costituendone sostanzialmente un'aggravante) ma *sostitutiva*: ma che succede se non viene provato l'intento fraudolento? Si rimane senza sanzione? (l'osservazione fa peraltro il paio con quella precedente sull'opportunità di una migliore qualificazione della fattispecie).

b) è stata persa (senza il rimando di cui all'inciso) l'aggravante in caso di sfruttamento di minori (arresto fino a 18 mesi e ammenda aumentata del sestuplo); per assurdo, pertanto, in questo caso specifico – molto grave – la somministrazione fraudolenta verrebbe punita molto meno della somministrazione illecita.

Ad avviso di chi scrive è pertanto preferibile tornare al meccanismo sanzionatorio precedente (l'ipotesi fraudolenta come aggravante della somministrazione irregolare, comprese le varie ulteriori aggravanti).

Su tutte le fattispecie sanzionatorie sin qui elencate, il comma 45- *quater* prevede un aumento del 20 % delle sanzioni qualora il datore di lavoro, nei tre anni precedenti, sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti.

La formulazione lessicale desta qualche perplessità: al posto di sanzioni sarebbe preferibile parlare di pene pecuniarie, ma soprattutto alla locuzione "datore di lavoro" sembra preferibile quella di "trasgressore", atteso l'ambiguità della prima (che peraltro con le violazioni in tema di mercato del lavoro - ricerca e intermediazione non autorizzate- sembra davvero poco funzionale).

Un'osservazione tecnica ed una di merito riguarda i commi 10, 11 e 12 dell'art. 29 del D.l. n.19/2024.

Sotto un profilo tecnico lessicale, il comma 10 prevede l'obbligo di procedere alla verifica della congruità prima del saldo dei lavori (la congruità riguarda sostanzialmente i soli lavori nel settore edilizia, prevista originariamente ai soli appalti pubblici e successivamente estesa con il Decreto Ministro del lavoro e PS n. 143 del 25 giugno 2021 anche al settore privato, recependo quanto all'accordo delle parti sociali del 10.06.2020).

I commi 11 e 12 si suppone che prevedano specifiche sanzioni in caso di mancata applicazione del comma 10, tuttavia il riferimento al comma 10 (che parla di congruità) non è esplicito, in quanto nei commi 11 e 12 si parla di mero "esito positivo della verifica o successiva regolarizzazione": se l'intenzione era quella di riferirsi alla verifica di congruità del comma 10 sarebbe meglio specificare.

Sia concessa tuttavia anche una notazione di merito.

Il sistema della congruità si basa sostanzialmente su alcuni accordi delle Parti Sociali del settore edilizia e rappresenta una verifica di denuncia di retribuzioni alle Casse Edili territoriali basati su alcuni parametri. L'efficacia statistica di questi parametri, il funziona- ➤

LE ESTERNALIZZAZIONI PRODUTTIVE E IL D.L. 19/2024: PIÙ OMBRE CHE LUCI?

mento e le decisioni delle Casse Edili sono soggetti a quali criteri? La congruità rappresenta di fatto un mero meccanismo di soddisfazione di parametri privatistici che indubbiamente rivestono una certa importanza ed hanno anche una certa efficacia nel sistema di intercettazione degli appalti illeciti, ma che presentano anche notevoli incongruenze e distorsioni interpretative. Insomma, senza voler distruggere un meccanismo, forse dovremmo avere il coraggio intellettuale di affermare che *congruità non vuol dire automaticamente regolarità*. Davvero affidiamo questo compito alle Casse Edili perché non esistono sistemi più efficaci e meno soggetti ad interpretazioni di parte?

Infine, solo un cenno - meriterebbe ben altra trattazione ma vi sono esigenze di brevità che si impongono - sulla riscrittura dell'art. 27 del D.lgs. n. 81/2008 del sistema di qualificazione delle imprese tramite crediti.

È da salutare con attenzione e sollievo un primo tentativo definitorio della materia, atteso da oltre 15 anni, anche se appare ancora di incerta definizione. Senza entrare nello specifico, occorre quantomeno annotare che rispetto alla disposizione originaria (che prevedeva un mai attuato sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi) tale sistema viene oggi sostituito da una patente a punti che rispetta solo uno dei parametri originari previsti (ossia "la continua verifica dell'idoneità tramite attribuzione di un punteggio iniziale soggetto a decurtazione").

I documenti richiesti a tal fine sono infatti solo: iscrizione CCIA, adempimento obbli-

ghi formativi (che per i lavoratori autonomi sono facoltativi), DVR, DURC e DURF.

Sulla scarsa qualità di DURC e DURF a definire un criterio di regolarità di un soggetto basti pensare che gli stessi si basano sulla rispondenza dei versamenti effettuati sulla base delle mere dichiarazioni del contribuente. Ad esempio, l'imprenditore che eseguisse un appalto con 100 falsi *part-time* (occupati a tempo pieno ma regolarizzati come *part-time*) sarebbe perfettamente regolare nei termini di tutta la documentazione richiesta per avere tale patente (ovvero "durabile" e "durfabile", ovviamente salvo accertamento sul campo). Peraltro, qualora scoperto (e solo se scoperto), non avrebbe alcuna decurtazione del punteggio qualora ottemperasse al pagamento di quanto evaso e alla regolarizzazione della situazione.

A chi scrive, in conclusione, sembra davvero il caso di implementare accertamenti preventivi più solidi ed efficaci in tutta la materia e, soprattutto, di uscire da una visione piuttosto "cantieristica" del tema delle esternalizzazioni, prevedendo certificazioni, asseverazioni ed accertamenti preventivi e periodici soprattutto per appalti di certe dimensioni.

Intanto qualcosa si muove, ed è già buona cosa. Confidiamo ci sia il tempo e lo spazio per miglioramenti su fattispecie di cui è profondamente intriso il tessuto produttivo ed occupazionale, ma su cui spesso l'attenzione è ancora sensazionalistica e asistemica, con i risvolti non virtuosi che sono sotto gli occhi di tutti (anche quando, e grazie al cielo, non vi sono decessi).

INPS. NUOVI ACCERTAMENTI inquisitori con presunzioni di debito*

Vigilanza da remoto e nuove modalità semplificate di accertamento d'ufficio da parte dell'Inps, sono tra le disposizioni urgenti del D.l. n. 19/2024 per contrastare evasione e irregolarità. A inviti, questionari e richieste notificate dovranno rispondere contribuenti e soggetti terzi. Pena la conferma in giudizio dell'esistenza del credito dell'Istituto

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

Il Decreto legge n. 19 del 2 marzo 2024, sebbene volto al lodevole intento di contrastare l'evasione e favorire l'emersione dell'irregolarità del lavoro, **accentua in modo temibile il carattere inquisitorio dell'indagine in materia contributiva da parte dell'Inps**. Soprattutto nei riguardi di chi, "emerso", lo è già. Una connotazione repressiva del confronto previdenziale poco sintonica rispetto ai fondamentali principi di garanzia delle difese. I quali, a parole, mai si negano, quantunque, nella prassi quotidiana, risultino sovente ben poco sostenuti. Una tendenza dei controlli dell'Istituto in contrasto con le ben differenti tutele offerte dal legislatore in materia fiscale, soprattutto dopo il recente intervento di riforma dello Statuto del contribuente (Legge n. 212/2000) a opera del D.lgs. n. 219/2023 (per cui ora si nega alla materia previdenziale la salvaguardia del contraddittorio pure prevista dall'art. 6 *bis* negli accertamenti fiscali).

Vi è da notare come, nel tempo, gli Istituti abbiano fatto **sempre maggior ricorso a vigilanza e verifiche d'ufficio** ("da remoto", come si potrebbe dire oggi), relegando alla marginalità i controlli diretti sul territorio (quelli propriamente ispettivi). Per cui, sulla sola base di riscontri nelle banche dati e di incroci di informazioni (es. con le dichiarazioni dei redditi), l'Inps sta operando già nell'attualità gran parte della propria vigilanza mediante "accertamenti eseguiti d'ufficio" (cfr. art. 30,

c. 10, D.l. n. 19/2024, che invece li prevederebbe solo dal 1° settembre 2024). Un trend che determina, tra l'altro, l'evidente problema che di tali controlli e dei loro modi, almeno fino agli esiti finali (sovente essi stessi indecifrabili, poiché privi di motivazione: *cfr.* le diffuse note di rettifica), nulla potrebbe essere noto nel frattempo ad aziende e professionisti. In un quadro della vigilanza senz'altro mutato -e divenuto non particolarmente benigno per il contribuente-, viene ora positivamente stabilito, tra le nuove misure repressive del Decreto legge, che "le attività di controllo e addebito dei contributi previdenziali ... **possono fondarsi su accertamenti eseguiti d'ufficio dall'Inps sulla base di elementi tratti anche dalla consultazione di banche di dati dell'Istituto medesimo o di altre pubbliche amministrazioni**".

I controlli d'ufficio dell'Inps, superando le forme e le garanzie (es. art. 13, D.lgs. n. 124/2004) dell'ispezione del lavoro (sempre praticabile, ma, a questo punto, solo in via eventuale), potranno perciò essere istituzionalmente eseguiti nei modi previsti dal comma 11 dell'art. 30, D.l. n. 19/2024, come segue:

Per l'adempimento dei compiti di cui al comma 10, gli uffici dell'Inps possono:

a) invitare i contribuenti, indicandone il motivo, a comparire di persona o per mezzo di rappresentanti per fornire dati e notizie rilevanti ai fini dell'accertamento nei loro confronti; ➤

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

INPS. NUOVI ACCERTAMENTI INQUISITORI CON PRESUNZIONI DI DEBITO

- b)** invitare i contribuenti, indicandone il motivo, ad esibire o trasmettere atti e documenti rilevanti ai fini dell'accertamento nei loro confronti;
- c)** inviare ai contribuenti questionari relativi a dati e notizie di carattere specifico rilevanti ai fini dell'accertamento nei loro confronti o nei confronti di altri contribuenti con i quali abbiano intrattenuto rapporti, con invito a restituirli compilati e firmati;
- d)** invitare ogni altro soggetto a esibire o trasmettere, anche in copia fotostatica, atti o documenti rilevanti concernenti specifici rapporti intrattenuti con il contribuente e a fornire i chiarimenti relativi, nonché a rendere dichiarazioni su questionari trasmessi dall'Inps.

La novità dei molti “inviti” (a comparire, a fornire notizie e documenti, ecc.) che possono essere promossi dall'Inps anche a “qualunque” soggetto (“ogni altro soggetto”), oltre allo stesso contribuente interessato, appare dirompente. Seppure poteri simili erano già in precedenza concessi agli ispettori (cfr. art. 3, D.l. n. 463/1983), la novità è che ora **le investigazioni potranno essere anche impersonali** (“*gli uffici dell'Inps possono*”) in sede amministrativa, senza particolari formalità (al limite neppure la notizia all'interessato dell'avvio delle indagini, né la possibile assistenza di un professionista), se non quella di concedere un termine non inferiore a quindici giorni per rispondere all'“invito” (comma 12).

Molte aspettative vengono anche essere riposte nella **possibilità di compiere indagini mediante “questionari” trasmessi dall'Inps**, il cui carattere naturalmente vincolato e pregiudiziale (essendo predefinite le domande e il loro sviluppo e, dunque, la “tesi” sottostante) non può sfuggire.

A questo punto, assunte le notizie ritenute necessarie, senza ulteriori verbali di chiusura delle operazioni e un reale contraddittorio con l'Istituto (mentre nei confronti dell'Agenzia

delle Entrate, per la L. n. 212/2000, il contraddittorio deve essere “*informato ed effettivo*”), l'Inps può già notificare il proprio “*avviso di accertamento*” (e finanche avviso di addebito), nonché procedere nei modi di cui al comma 13, art. 30, D.l. n. 19/2024.

Sulla base delle risultanze dell'attività accertativa effettuata d'ufficio, l'Inps può formare avviso di accertamento, da notificare al contribuente prioritariamente tramite posta elettronica certificata. Qualora il contribuente esegua il pagamento integrale dei contributi dovuti entro trenta giorni dalla notifica dell'avviso di accertamento, si applica la sanzione civile nella misura di cui all'articolo 116, comma 8, lettera c), della legge 23 dicembre 2000, n. 388. L'Inps provvede alla notifica di un avviso di addebito ai sensi dell'articolo 30, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

Al di là di alcuni apparenti refusi nel testo del Decreto legge, emendabili in sede di conversione, emerge la possibilità di aderire alla richiesta dell'Inps, accedendo a uno sconto premiale pari al 50% delle sanzioni civili richieste (secondo l'ora introdotta lettera b-bis dell'art. 116, c. 8, L. n. 388/2000, che prevede, appunto, che “*in caso di situazione debitoria rilevata d'ufficio dagli Enti impositori ovvero a seguito di verifiche ispettive, al versamento della sanzione civile di cui al primo periodo delle lettere a) e b) nella misura del 50 per cento, se il pagamento dei contributi e premi è effettuato, in unica soluzione, entro trenta giorni dalla notifica della contestazione*”. Esso viene ammesso anche in caso di rateizzazione).

Le previsioni, senz'altro intese nel senso della più facile moltiplicazione delle operazioni di verifica delle omissioni contributive e della speditezza delle azioni di recupero, acquisisco- ➤

INPS. NUOVI ACCERTAMENTI INQUISITORI CON PRESUNZIONI DI DEBITO

no tuttavia una luce sinistra ove lette nella prospettiva introdotta dal comma 14, dell'art. 30, D.l. n. 19/2024.

Nel giudizio di accertamento negativo dell'obbligo contributivo ovvero di opposizione all'avviso di addebito di cui al comma 13, la mancata comparizione all'invito di cui al comma 11, lettera a), ovvero l'omessa comunicazione, in tutto o in parte, dei dati, delle notizie e dei documenti richiesti ai sensi delle lettere b), c) e d) del medesimo comma 11 costituiscono argomenti di prova ai quali il giudice di merito può attribuire rilevanza, anche in via esclusiva, ai fini della decisione.

In sostanza, secondo la disposizione di chiusura, nelle ipotesi in cui non vi sia adesione alle richieste di regolarizzazione dell'Istituto e, in seguito, si vada di fronte al Giudice del lavoro, la circostanza che si sia omesso *“in tutto o in parte”* di comunicare dati, notizie e documenti a seguito dei suddetti inviti, potrà bastare da solo (costituendo *“argomento di prova”*) a fondare la sentenza del Giudice a sfavore del contribuente.

L'omessa (o ritenuta poco solerte) partecipazione alle indagini d'ufficio, giustifica, in definitiva, non solo una **sostanziale inversione dell'onere probatorio** -in linea di principio in capo all'Istituto creditore (art. 2697 cod. civ.)-, ma addirittura assurge a **presunzione di fondatezza del credito vantato dall'Inps** (*“rilevanza, anche in via esclu-*

siva, ai fini della decisione”).

Senza dubbio una prospettiva di eccessivo sbilanciamento tra le posizioni processuali delle parti, che non trova giustificazione specifica rispetto all'ordinario riparto dell'onere della prova (*“Chi vuol far valere un diritto in giudizio -nel caso, l'Inps- deve provare i fatti che ne costituiscono il fondamento”*).

Tanto più che le scelte giudiziali di ritenuta rilevanza probatoria della mancata rispondenza agli *“inviti”*, potrebbero riguardare -stando alla lettera della norma (comma 11, lettere c) e d))- anche soggetti terzi rispetto al contribuente indagato, che abbia agito in causa (*“inviare ai contribuenti questionari ... ai fini dell'accertamento ... nei confronti di altri contribuenti”*; *“invitare ogni altro soggetto a esibire o trasmettere ... atti o documenti rilevanti”*).

Un aggravio defensionale per i contribuenti, quello ora riferito dal comma 14, che **non pare trovare neppure valida giustificazione statistica e di “ordine pubblico”** nell'efficacia dei modi dell'estirpazione dell'evasione contributiva.

Infatti, appare del tutto palese che solo le imprese e le attività già emerse e note all'Inps (e, dunque, non quelle ignote e del tutto sommerse) potranno ricevere attenzione, indagini e inviti prioritariamente tramite *“posta elettronica certificata”*.

Vi è quindi solo da auspicare, se la suddetta *“presunzione”* sarà confermata in sede di conversione del D.l. n. 19/2024, che i giudici chiamati a decidere siano prudenti nelle loro valutazioni.

LA PATENTE A PUNTI

Valutazione dei rischi e formazione nel Decreto Legge PNRR

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

Due sono gli obblighi su cui maggiormente punta il Decreto Legge PNRR n. 19 del 2 marzo 2024 in quell'art. 29, comma 19, che introduce modifiche al D.lgs. n. 81/2008, nel dichiarato intento di “rafforzare l'attività di contrasto al lavoro sommerso e di vigilanza in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro”: la valutazione dei rischi e la formazione. Basti pensare che, dal 1° ottobre 2024, all'esito peraltro della necessaria integrazione del portale nazionale del sommerso, imprese e lavoratori autonomi operanti nei cantieri temporanei o mobili debbono essere in possesso di apposita **patente a punti** rilasciata dall'I.N.L. a condizioni espressamente indicate, e che coerentemente tra gli obblighi del committente (o responsabile dei lavori) previsti nell'art. 90, comma 9, D.lgs. n. 81/2008, vengono inseriti due nuovi obblighi: anzitutto, un nuovo obbligo espressamente punito con la mera sanzione amministrativa pecuniaria dal nuovo art. 157, comma 1, lettera c), di verificare nei confronti delle imprese esecutrici o dei lavoratori autonomi, anche nei casi di subappalto, il possesso della patente (per le imprese che non sono tenute al possesso della patente, dell'attestato di qualificazione SOA); e inoltre l'obbligo di trasmettere all'amministrazione concedente, prima dell'inizio dei lavori oggetto del permesso di costruire o della denuncia di inizio attività, anche una dichiarazione attestante l'avvenuta verifica del possesso della patente. Si tratta di modifiche che hanno sollevato tra più parti critiche radicali. Più utile ci sembra una analisi costruttiva anche in vista della conversione parlamentare del Decreto legge

PNRR, e, in particolare, una analisi che consenta alle imprese di fornire risposte convincenti ai problemi ermeneutici originati dall'attuale testo normativo.

Entrano qui in gioco le condizioni espressamente indicate per il rischio della patente a punti da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro:

- a) iscrizione alla camera di commercio industria e artigianato;
- b) adempimento, da parte del datore di lavoro, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori dell'impresa, degli obblighi formativi di cui all'articolo 37;
- c) adempimento, da parte dei lavoratori autonomi, degli obblighi formativi previsti dal presente decreto;
- d) possesso del documento unico di regolarità contributiva in corso di validità (DURC);
- e) possesso del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR);
- f) possesso del Documento Unico di Regolarità Fiscale (DURF).

Consideriamo, anzitutto, **l'adempimento, da parte del datore di lavoro, degli obblighi formativi** di cui all'articolo 37, D.lgs. n. 81/2008. Si tratta di un adempimento in effetti previsto dall'art. 37, comma 7, D.lgs. n. 81/2008, così come modificato dalla L. n. 215/2021, e, anzi, di un adempimento più che mai prezioso, ove si consideri che, alla stregua dei consolidati insegnamenti della Corte di Cassazione, il datore di lavoro ha l'obbligo indelegabile di analizzare i rischi e individuare le misure di prevenzione contro tali rischi alla luce della “migliore evoluzione della scienza” ➤

LA PATENTE A PUNTI VALUTAZIONE DEI RISCHI E FORMAZIONE NEL DECRETO LEGGE PNRR

tecnica”, senza che “Il conferimento ad altri dell’incarico di redigere il DVR lo esoneri il datore di lavoro dall’obbligo di verificarne l’adeguatezza e l’efficacia”. Solo che questo adempimento è condizionato a un Accordo Stato-Regioni da adottare entro il 30 giugno 2022, ma a tutt’oggi purtroppo non ancora adottato. Sicché allo stato attuale la condizione prevista dal D.l. PNRR finisce per essere applicabile esclusivamente nell’ipotesi contemplata dal nuovo art. 73, comma 4-*bis*, inserito nel D.lgs. n. 81/2008 dal D.l. Lavoro convertito nella Legge 3 luglio 2023, n. 85: il datore di lavoro che fa uso delle attrezzature che richiedono conoscenze particolari di cui all’articolo 71, comma 7, provvede alla propria formazione e al proprio addestramento specifico al fine di garantire l’utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro. Norma, si badi, appositamente sanzionata dal modificato art. 87, comma 2, lettera c), D.lgs. n. 81/2008, senza che allo scopo sia richiesta la violazione dell’Accordo Stato-Regioni promesso per il 30 giugno 2022.

A creare dubbi interpretativi provvede anche un’altra condizione per il rilascio della patente a punti: l’adempimento da parte dei lavoratori autonomi degli obblighi formativi previsti dal D.lgs. n. 81/2008. E ciò perché in base all’art. 3, comma 1, D.lgs. n. 81/2008 “nei confronti dei lavoratori autonomi di cui all’articolo 2222 del codice civile si applicano le disposizioni di cui agli articoli 21 e 26”. Ora, dall’art. 21 si desume che i lavoratori autonomi, lungi dall’essere titolari di “obblighi” formativi, “relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno **facoltà** di partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all’articolo 37, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali”. In attesa di un auspicabile raccordo in sede di conversione in legge del D.l. n. 19/2024,

non resta altra strada se non quella di sostenere che nel frattempo la formazione costituisce, sì, una facoltà del lavoratore autonomo, ma che ciò non toglie che altri soggetti -a partire dal committente- siano obbligati a verificare l’effettivo esercizio di tale facoltà da parte del lavoratore autonomo. Tanto più che in un contesto quale quello dei cantieri temporanei o mobili l’art. 29, comma 19, D.l. n. 19/2024 esige il possesso della patente da parte del lavoratore autonomo mediante un’apposita modifica di quell’art. 90, comma 9, D.lgs. n. 81/2008 che, proprio nell’ambito dei cantieri temporanei o mobili, pone a carico del committente (o responsabile dei lavori), gli obblighi da rispettare anche in caso di affidamento dei lavori ad un lavoratore autonomo: ivi compreso ora l’obbligo di verificare il possesso della patente.

Anche un requisito come il “possesso del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)” solleva un dubbio ermeneutico: si tratta di una formulazione atta a ricomprendere le ipotesi in cui il DVR risulti, sì, elaborato e dunque posseduto dal datore di lavoro, ma sia a ben vedere incompleto, inadeguato? La lettera della norma induce a rispondere di no. Nel qual caso, si aprirebbe la strada al rilascio della patente a punti anche in casi in cui il datore di lavoro abbia violato un obbligo fondamentale come la valutazione dei rischi. Non manca un precedente: l’Allegato I del D.lgs. n. 81/2008 contenente l’elenco delle gravi violazioni comportanti la sospensione dell’attività imprenditoriale da parte degli organi di vigilanza. Dove per prima si indica la “mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi”. E non a caso, nella circolare n. 4/2022 dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro, si affermò che “in considerazione del tenore letterale della previsione, si ritiene che il provvedimento di sospensione possa essere adottato solo laddove sia constatata la mancata redazione del DVR di cui all’art. 29, comma 1, del D.lgs. n. 81/2008”.

L'IMPORTANZA DI UN APPROCCIO PROATTIVO E PERSONALIZZATO alla salute e alla sicurezza sul lavoro. Anche nei confronti dell'età dei lavoratori

• A CURA DI BARBARA GARBELLI *Consulente del Lavoro in Pavia e HSE Manager* •

Le attuali tendenze demografiche e il prolungamento della vita lavorativa contribuiscono all'innalzamento dell'età media della forza lavoro, a cui sembra legato il ridursi di alcune capacità individuali del lavoratore, sia fisiche che sensoriali, e l'emergere di malattie croniche, come i tumori e i disturbi muscolo-scheletrici. Questa tematica è affrontata dal *fact sheet* "Invecchiamento della popolazione attiva: una lettura del fenomeno a partire dai dati del sistema Malprof", frutto della collaborazione tra il Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale (Dimeila) dell'Istituto, l'Azienda sanitaria locale 2 Abruzzo (Uoc Servizio prevenzione e sicurezza ambienti di lavoro di Chieti) e il Centro di riferimento regionale per gli infortuni e le malattie professionali (Cerimp) della Regione Toscana.

Il testo affronta un tema molto attuale e importante: l'invecchiamento della forza lavoro. Questo fenomeno, legato alle tendenze demografiche e al prolungamento della vita lavorativa, ha diverse implicazioni per la salute dei lavoratori. Con l'aumento dell'età, si osserva una riduzione di alcune capacità individuali, sia fisiche che sensoriali, e l'emergere di malattie croniche, come i tumori e i disturbi muscolo-scheletrici. I dati presentati sottolineano

l'importanza di considerare l'età e il settore di lavoro nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro. L'aumento delle malattie professionali tra i lavoratori anziani, in particolare in certi settori, evidenzia la necessità di interventi mirati per prevenire queste condizioni. Potrebbe essere utile sviluppare strategie di prevenzione specifiche per i lavoratori più anziani e per quelli che lavorano in settori ad alto rischio. Questo potrebbe includere la formazione sulla sicurezza sul lavoro, l'adeguamento delle condizioni di lavoro e la promozione di stili di vita sani. Inoltre, le differenze di genere osservate richiedono un'attenzione particolare per garantire che le misure di prevenzione siano efficaci per tutti i lavoratori.

Il *fact sheet*, frutto della collaborazione tra diverse istituzioni, utilizza i dati del sistema Malprof per analizzare lo stato di salute dei lavoratori oltre i 55 anni di età. Questi dati sono fondamentali per comprendere l'impatto dell'invecchiamento della forza lavoro sulla salute dei lavoratori e per progettare interventi di prevenzione efficaci.

Lo studio evidenzia un aumento dei lavoratori tra 55 e 64 anni nel mercato del lavoro dell'Unione europea dal 2010 al 2021. Nel 2021, la quota di occupati in questa fascia di età è del 19%. In Italia, la quota di occupati *over 55* è ►

L'IMPORTANZA DI UN APPROCCIO PROATTIVO E PERSONALIZZATO ALLA SALUTE E ALLA SICUREZZA SUL LAVORO ANCHE NEI CONFRONTI DELL'ETÀ DEI LAVORATORI

aumentata di circa il 10%, passando dall'11,1% del 2010 al 21,2% del 2021. Questi dati indicano un invecchiamento del mercato del lavoro sia a livello europeo che italiano.

La scheda informativa mette in luce che la natura delle professioni e il settore di lavoro influenzano la salute dei lavoratori anziani. Nei settori di Fabbricazione di altri mezzi di trasporto e Produzione di metalli, le percentuali di lavoratori *over 55* con malattie professionali sono elevate. Ci sono anche differenze di genere significative. Queste informazioni possono aiutare a progettare misure di prevenzione per migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori anziani. È interessante notare che il fenomeno dell'invecchiamento della forza lavoro non ri-

guarda solo l'Italia, ma è una tendenza globale. Pertanto, le strategie di prevenzione e le politiche di gestione della forza lavoro devono essere pensate in una prospettiva internazionale. Inoltre, è importante considerare le differenze di genere nell'incidenza delle malattie professionali, come evidenziato dallo studio.

In conclusione, il testo sottolinea l'importanza di affrontare l'invecchiamento della forza lavoro con un approccio multidisciplinare, che tenga conto delle specificità dei diversi settori produttivi e delle differenze individuali dei lavoratori. Questo è fondamentale per garantire la salute e il benessere dei lavoratori e per mantenere un mercato del lavoro efficiente e produttivo.

INTERRUZIONE DEL PERIODO DI FERIE e convertibilità delle cause di assenza dal lavoro

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

Può un periodo di ferie interrompere la malattia, al fine di evitare il superamento del periodo di comporto fissato dal Ccnl? Se sì, a quali condizioni? Si può dire che esiste un principio giuridico generale di convertibilità delle cause di assenza dal lavoro?

Sono questi i punti sinteticamente affrontati dalla Corte di Cassazione con ordinanza n. 582 dell'8 gennaio 2024.

Il caso oggetto di giudizio è quello di un lavoratore che, al fine di impedire il superamento del periodo di comporto (esterno) contrattuale, al termine di un periodo di malattia chiedeva e otteneva l'autorizzazione a fruire di una settimana di ferie, in prossimità del periodo estivo di chiusura collettiva aziendale. Concluso il periodo di ferie il lavoratore riprendeva la malattia.

Il datore di lavoro procedeva al licenziamento ritenendo superato il periodo di comporto fissato dal Ccnl applicato, sul presupposto che qualora *“tra la fine di una malattia e l'inizio di un'altra vi siano dei giorni festivi o comunque non lavorati, si debba presumere che la malattia sia continuativa”*. Il datore di lavoro sosteneva infatti che sarebbe stato onere del lavoratore provare che in assenza del periodo di ferie il medesimo sarebbe stato nelle condizioni per prestare l'attività lavorativa, mentre in assenza di tale prova quei giorni non potevano che essere imputati al congedo per malattia, ancorché questo determinasse il superamento del periodo di comporto.

Come già nei precedenti gradi di giudizio sul

caso, anche la Cassazione ha rigettato tale interpretazione e ritenuto illegittimo il licenziamento. Nelle sue motivazioni, la Corte ha richiamato i seguenti principi di un consolidato indirizzo di legittimità cfr. Cass., n. 26997/2023; Cass., n. 10725/2019 e giurisprudenza ivi citata:

- **al lavoratore assente per malattia è consentito mutare il titolo dell'assenza con la richiesta delle ferie già maturate**, al fine di sospendere il decorso del periodo di comporto. Una eventuale successiva volontaria rinuncia da parte del lavoratore alle ferie autorizzate, dovrà essere espressa in modo chiaro ed inequivoco, e non potrà essere presunta dal datore di lavoro, per un duplice ordine di motivi: 1) perché le ferie sono un diritto costituzionalmente garantito (e la pregnanza di tale garanzia costituzionale non viene meno se la fruizione delle ferie non risponde direttamente alla funzione della reintegrazione delle energie psicofisiche, come nel caso in cui le ferie vengano richieste dal lavoratore per evitare il superamento del periodo di comporto); 2) per la rilevanza del fondamentale diritto alla conservazione del posto di lavoro che verrebbe meno con il superamento del periodo di comporto, e che il periodo di ferie autorizzato interrompe;
- tuttavia, **il diritto del lavoratore a mutare il titolo delle assenze (tutelate) dal lavoro non è incondizionato**, dovendo essere bilanciato con il potere organizzativo del datore di lavoro, che ha la sua radice nell'art. 41 Cost. e in merito al quale l'art. 2109 c.c. ►

INTERRUZIONE DEL PERIODO DI FERIE E CONVERTIBILITÀ DELLE CAUSE DI ASSENZA DAL LAVORO

prevede che il periodo feriale è fissato “nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro”;

- pertanto, se in base ai principi di correttezza e buona fede, “a fronte di una richiesta di conversione della malattia in ferie il datore di lavoro è tenuto ad una considerazione e ad una valutazione adeguate alla posizione del lavoratore in quanto esposto alla perdita del posto di lavoro con la scadenza del comporta”, è anche vero che tale obbligo datoriale non è ragionevolmente configurabile qualora il lavoratore possa fruire di altre forme di tutela del rapporto di lavoro, come ad esempio il ricorso ad una aspettativa non retribuita, ove prevista dalla contrattazione collettiva o da regolamentazione aziendale (così Cass. civ., sez. lav., 27.3.2020, n. 7566; e in termini esatti o analoghi id., 5.4.2017, n. 8834; id., 22.3.2005, n. 6143; id., 10.11.2004, n. 21385; id., 9.4.2003, n. 5521; id., 8.11.2000, n. 14490).

Con le suddette motivazioni la Corte si inserisce nel filone giurisprudenziale inaugurato, su caso analogo, da Cass. n. 2608 del 30 marzo 1990. Tale ultima sentenza aveva previsto che, per effetto della pronuncia della Corte Costituzionale n. 616 del 1987, che aveva dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 2109 c.c. nella parte in cui non prevedeva la sospensione del periodo feriale all'insorgere dell'evento di malattia, “deve ritenersi introdotto nell'ordinamento giuridico il principio di conversione

delle cause di assenza dal lavoro e cioè della possibilità di mutamento del titolo dell'assenza stessa, ancorché in corso, in altro che presupponga una diversa giustificazione”. La Corte di Cassazione, nella medesima sentenza n. 2608 del 30 marzo 1990, aveva reso noto di aver elaborato tale principio giurisprudenziale in difetto di una disciplina legislativa di dettaglio, precisando che anche il periodo di comporta, ai fini dell'art. 2110 c.c., diviene suscettibile di interruzione per effetto della richiesta del dipendente di godere il periodo feriale, che il datore di lavoro deve concedere anche in costanza di malattia del dipendente stesso.

Premessi i sopra richiamati principi la Suprema Corte ha precisato che, nel caso specifico:

- non era stata fornita prova “che il lavoratore avrebbe potuto beneficiare di istituti contrattuali alternativi alle ferie” risultando invece accertata l'autorizzazione delle ferie da parte del datore di lavoro in prosecuzione della malattia;
- la richiesta di ferie avanzata con decorrenza dal primo giorno successivo al termine di assenza per malattia esprimeva la volontà di assentarsi per un titolo diverso da quello che sino a quel momento aveva giustificato l'assenza, con conseguente corretta interruzione del periodo di comporta alla data di scadenza della certificazione medica.

La Corte di Cassazione ha pertanto rigettato il ricorso della società condannandola al pagamento delle spese di lite.

■ CARMELO ROMEO SI CONFRONTA CON L'A.I. APPLICATA AL DIRITTO

ALGORITMI E GIUSTIZIA PREDITTIVA: scenari e prospettive*

• A CURA DI ANTONELLA ROSATI *Centro Studi Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano* •

Nonostante i quesiti ancora senza risposta, le perplessità e le critiche, la giustizia predittiva, governata da intelligenza artificiale (A.I.), continua il suo inevitabile percorso, sia negli ordinamenti stranieri che in quello interno e nelle Corti di Appello italiane. L'Autore, con il presente contributo, si interroga sul rapporto e sull'utilità del ricorso a tali sistemi, al fine di assicurare l'uniforme interpretazione della legge.

PREMESSA

Sembra opportuno, sotto il profilo metodologico, prima di avviare una riflessione mirata sull'A.I. nel diritto e sulle potenzialità e i limiti dei modelli della c.d. giustizia predittiva, chiarire rapidamente la differenza strutturale tra tecnologia digitale e le nuove dinamiche dell'intelligenza artificiale.

La prima rappresenta una consolidata modalità attraverso la quale l'uomo, raccogliendo i dati richiesti e le più disparate informazioni (*Google, Wikipedia etc.*), arriva a una elaborazione di un risultato frutto sempre, però, della mente umana.

Diversamente nel caso dell'A.I. è la macchina a processare un risultato finale definitivo che racchiude già le risposte al quesito formulato e che tiene conto di ogni possibile esigenza di specifico approfondimento, senza lasciare spazi all'utente.

L'A.I. sostituisce integralmente ogni profilo cognitivo e di scelta discrezionale, offrendo già la soluzione del caso, attraverso l'elabora-

zione di una trama di dati che, raccordati insieme, rispondono in piena autonomia alle esigenze, senza alcuna possibilità di scelta.

GIUSTIZIA PREDITTIVA E INTELLIGENZA ARTIFICIALE

L'applicazione di modelli matematici interpretativi se conducono a una tecnologia finalizzata a realizzare risultati finali, ovverosia dispositivi che utilizzano l'intreccio tra precedenti casi, forniscono la soluzione definitiva da adottare per la fattispecie concreta.

È utile avvertire che tale risultato può, però, essere conseguito, sia attraverso un metodo deduttivo che parte dai principi generali per arrivare all'enunciazione di leggi in grado di spiegare fenomeni particolari, sia attraverso un opposto metodo induttivo, cioè un procedimento che cerca di stabilire una legge universale partendo da singoli casi particolari.

La metodologia più diffusamente applicata, nelle prassi delle Corti italiane e negli ordinamenti giuridici stranieri, è quest'ultima che prospetta la sua finalità predittiva attraverso uno strumentario analitico-induttivo, cioè attraverso l'inserimento dei dati in grado di offrire l'opzione più verosimile al fine di predire come si orienterà il giudice.

Si prefigura lo spettro di un'invasiva robotizzazione che punta sempre di più alla progressiva sostituzione del lavoro dell'*homo juridicus*¹ con il *software* in un pericoloso percorso verso un vero e proprio baratro riguardo la sfera dei diritti della persona.

La temibile e surrettizia deriva è che si inne- ➤

* Sintesi dell'articolo pubblicato ne *LG 12/2023*, p.1101, dal titolo *Giustizia predittiva: dubbi tra innovazione e regresso.*

1. Alain Supiot, *Homo juridicus. Saggio sulla funzione antropologica del diritto.*

ALGORITMI E GIUSTIZIA PREDITTIVA: SCENARI E PROSPETTIVE

schino processi innovativi nell'ecosistema digitale che potrebbero avere un effetto distruttivo dei traguardi costituzionali faticosamente raggiunti.

SIGNIFICATO DELLA GIUSTIZIA PREDITTIVA E SUOI LIMITI

Già oggi le più avanzate tecnologie informatiche, che assicurano gli esiti delle transazioni commerciali garantendone il tracciamento nel tempo e nello spazio, preludono a sistemi ancor più complessi affidati ad algoritmi predittivi che finiscono per incidere sia sui processi di produzione, ricomprendendo anche le modalità della prestazione lavorativa, sia nell'evidenza di un'accelerazione verso una *“progressiva e trasversale confusione fra dimensione fisica, dimensione digitale e dimensione biologica”*², nella percezione avvertita da molti di un'irruzione sempre più penetrante nella sfera umana. Sia pure in astratto, il fine che si intende conseguire è apprezzabile: l'intenzione dovrebbe essere quella di agevolare l'accesso all'informazione, emancipare gli avvocati da compiti meramente ripetitivi, ridurre l'eccesso di discrezionalità dei giudici, elaborare il ventaglio di previsioni possibili riferite al caso concreto, semplificare e velocizzare i processi (per mezzo della riduzione dei tempi di attesa, dei costi di gestione e dei margini di errore) disincentivando le cause temerarie.

L'eccesso di enfasi va tuttavia smorzato.

Non è affatto plausibile che si faccia ricorso a una finale soluzione priva della necessaria conoscenza delle dimensioni del problema e dei suoi contorni.

Affermava il Sommo Poeta: *“apri la mente a quel ch'io ti paleso e fermalvi entro; ché non fa scienza senza lo ritenere l'aver inteso”*³.

Si teme riguardo la compiuta e automatica predisposizione di un atto giudiziario (citazio-

ne, ricorso, ecc.) per l'avvocato e di un provvedimento giurisdizionale (sentenza, ordinanza, ecc.), altrettanto automatico, per il magistrato, che non renda giustizia all'essenzialità della necessaria funzione ermeneutica, ossia alla insostituibilità dell'interpretazione di tutto ciò (norme, documenti, prove, contraddittorio, ecc.) che conduce al risultato finale.

A livello meramente esemplificativo basti citare ciò che sta avvenendo nel settore del diritto tributario per avere contezza della gravità del problema.

Gli avvocati specialisti del settore, infatti, lamentano a più voci che la piattaforma telematica di giustizia predittiva in materia tributaria è elaborata dalla medesima controparte del contribuente che evidentemente ha interesse (la prima) a favore dell'amministrazione di afferenza. Tuttavia, nonostante i denunciati dubbi di trasparenza la magistratura tributaria è inarrestabile e si mostra particolarmente incline a utilizzare la predetta piattaforma che dovrebbe avere come obiettivi quello della certezza del diritto (*“ogni persona deve essere in grado di valutare e prevedere, in base alle norme generali dell'ordinamento, le conseguenze giuridiche della propria condotta”*), il principio di eguaglianza ex art. 3, comma primo, Cost. e, infine, l'obiettivo di deflazionare il contenzioso (professionisti e cittadini, in maniera non vincolante, possono conoscere preventivamente i possibili esiti di un giudizio e quindi scegliere eventualmente di desistere dall'azione giudiziaria e/o di ricorrere agli A.D.R.).

LA SPERIMENTAZIONE TERRITORIALE E LE COMPETENZE PER MATERIA

Per iniziative di numerose Corti d'Appello in tutta Italia, risulterebbero in atto sei progetti in fase di sperimentazione.

Si citano, in particolare, i siti della Corte ►

2. A. Donini - M. Novella - M.L. Vallauri, *Prime riflessioni sul lavoro nel metaverso*, cit. a p. IV.

3. Questa splendida e ben nota citazione da Dante (Paradiso, V, 41-42) significa, interpretandola letteralmente, che riferire o riportare un'idea, un pensiero, una soluzione non forma la vera cultura se non si comprende e si tiene poi a mente ciò che si è imparato.

ALGORITMI E GIUSTIZIA PREDITTIVA: SCENARI E PROSPETTIVE

d'Appello di Brescia⁴ e quello di Bari⁵, che dovrebbero rappresentare uno strumento di conoscenza e informazione sui precedenti casi giudiziari territoriali, ma spesso si trasformano in strumenti di disincentivo al contenzioso, specie quando il processo interattivo perviene, alla fine dell'itinerario tracciato *ex ante*, per via di similitudini e identità, alla soluzione cercata.

Oltre al profilo territoriale vale la pena osservare che la questione della giustizia predittiva può essere declinata nei vari settori del diritto. Va segnalato che, nel campo del diritto amministrativo, vi sono già state alcune innovative decisioni sul ruolo dell'intelligenza artificiale nel processo.

All'avanguardia si è dimostrato il Consiglio di Stato che, dopo una prima interessante sentenza del 2019⁶, ha sottolineato gli indiscutibili vantaggi derivanti dall'automazione del processo decisionale amministrativo mediante utilizzo di procedure gestite da un sistema informatico per mezzo di algoritmi, in conformità ai canoni di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, e ha inizialmente ammesso il ricorso a procedure robotizzate soltanto nelle attività vincolate.

Successivamente vi è stata una progressiva apertura giurisprudenziale circa l'uso degli algoritmi anche nell'attività discrezionale

della Pubblica Amministrazione, ciò però a condizione che il meccanismo che determina la decisione robotizzata, il c.d. codice sorgente dell'algoritmo, sia agilmente conoscibile e, conseguentemente, sindacabile dal giudice. I Giudici di Palazzo Spada hanno stabilito, infatti, l'ammissibilità dell'utilizzo nel procedimento amministrativo di una procedura informatica attraverso un algoritmo in grado di condurre direttamente alla decisione finale dell'iter, *ma "a condizione che siano osservati: a) la piena conoscibilità del modulo; b) l'imputabilità della decisione all'organo titolare del potere, cui competono tutte le responsabilità correlate; c) il carattere non discriminatorio dell'algoritmo utilizzato"*⁷.

È sempre la stessa giurisprudenza a puntualizzare che, al fine di evitare *"un'orrida 'prospettiva orwelliana' della pubblica amministrazione, il funzionario pubblico deve dunque restare il "padrone" del procedimento amministrativo"*⁸.

L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE E IL MONDO DEL LAVORO

Non si riscontra in ambito giuslavoristico, e segnatamente in quello del processo del lavoro, la stessa carica che ha indotto i giudici amministrativi a stigmatizzare le surrettizie discriminazioni algoritmiche.

È vero che vi è traccia di prime timide applica- ➤

4. Il sito <https://giustiziapredittiva.unibs.it> presenta, raggruppate per aree tematiche, selezionate decisioni del Tribunale Ordinario di Brescia e della Corte d'Appello di Brescia. Una volta scelta l'area tematica di interesse, si può percorrere, secondo un grado crescente di approfondimento, un "itinerario", guidato e teso ad individuare la vicenda giudiziaria più appropriata, per identità o similitudine, a quella di proprio interesse, "arrivando", alla fine di quell'itinerario, alla soluzione cercata. Tutto ciò utilizzando formule linguistiche e grafiche essenziali. Lo studio e la "mappatura" delle vicende giudiziarie sono effettuati con la collaborazione del Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Brescia; la relativa resa informatica e la realizzazione del sito è stata effettuata con la collaborazione del Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione della medesima Università.

5. Quest'ultima, ha da tempo avviato un progetto, denominato "Praedicta", con un gruppo di lavoro composto da Magistrati dei diversi uffici e settori di tutto il territorio (civile, penale, minorile, lavoro), coordinato dal Presidente di sezione

Dott. Michele Ancona ed in convenzione con l'Università degli Studi di Bari, volto proprio ad elaborare idee sulle possibili applicazioni della giustizia predittiva nel distretto di Corte di Appello, anche attraverso la creazione di banche dati e l'elaborazione di algoritmi.

6. La prima sentenza favorevole all'utilizzo di procedure informatiche, ma solo per l'attività vincolata della P.A., è Cons. Stato, Sez. VI, n. 2270/2019. Per l'estensione dell'uso dell'algoritmo anche nella attività discrezionale della P.A., cfr. Cons. Stato, Sez. VI, n. 8472/2019, n. 8473/2019 e Cons. Stato, Sez. VI, n. n. 8474/2019. Per un commento a tali sentenze, cfr. A.L. Rum, *Il provvedimento amministrativo adottato mediante algoritmo: il ruolo dell'intelligenza artificiale nel processo decisionale della P.A.*, in www.omnialvis.it, 13 maggio 2021.

7. Cfr. Cons. Stato, Sez. VI, 13 dicembre 2019, n. 8472, in Foro it., 2020, 6, Parte III, 340. Ed anche della stessa sezione la decisione di Cons. Stato 8 aprile 2019, n. 2270, ne Il Sole 24 Ore, Guida dir., 2019, 19, 16, che ha condizionato la possibilità di "procedere con l'utilizzo di algoritmi nelle procedure valutative della pubblica amministrazione,

ma con garanzie di trasparenza e di verifica in sede giurisdizionale". Sul punto cfr. anche T.A.R. Lazio, Roma, Sez. III, 21 giugno 2022, n. 8313. "Nel caso in cui una decisione automatizzata produca effetti giuridici che riguardano o che incidano significativamente su una persona, questa ha diritto a che tale decisione non sia basata unicamente su tale processo automatizzato; deve comunque esistere nel processo decisionale un contributo umano capace di controllare, validare ovvero smentire la decisione automatica. In ambito matematico ed informativo il modello viene definito come HITL (human in the loop), in cui, per produrre il suo risultato è necessario che la macchina interagisca con l'essere umano".

8. Il corsivo è tratto direttamente da T.A.R. 19 settembre 2019, n. 10963, in Quotidiano degli Enti Locali & della PA, 2019, annotata da P.A. Palumbo che riconosce come "algoritmi e procedure informatiche, anche quando garantiscono altissima precisione o addirittura perfezione, intesa come totale assenza di errore umano, non possano soppiantare l'attività cognitiva, acquisitiva e di giudizio del pubblico funzionario".

ALGORITMI E GIUSTIZIA PREDITTIVA: SCENARI E PROSPETTIVE

zioni di tali principi anche da parte della giurisprudenza lavoristica⁹, ma è altrettanto vero che la questione non attiene ai profili dell'impatto di una giustizia predittiva esplicita.

Si tratta verosimilmente di pronunce volte a evidenziare come le odierne tecnologie - incidendo sempre più sulla società e sui costumi - sollevano "il problema della elaborazione di strumenti di tutela dei diritti fondamentali, della sicurezza e della protezione dai dati e ciò al fine di assicurare che il progresso tecnologico si svolga in armonia con le esigenze di tutela individuali e collettive, nel rispetto di una dimensione antropocentrica"¹⁰.

Tuttavia, risulta opportuna una breve riflessione, considerato il contesto economico-produttivo in corso, sulle trasformazioni epocali che stanno modificando le modalità delle prestazioni lavorative, sempre più interconnesse alle c.d. piattaforme digitali.

L'avanzamento e l'innovazione tecnologica costituiscono una sfida che interessa non soltanto le nuove professionalità, nate dalla quarta rivoluzione industriale, ma anche quelle che fino ad allora potevano essere considerate statiche e tradizionali, di stampo fordista.

Oggi i lavoratori - ma lo stesso vale, *mutatis mutandis*, anche per i datori di lavoro - si trovano nella condizione di doversi nuovamente mettere in gioco non essendo più sufficienti per lo svolgimento delle loro funzioni gli insegnamenti appresi in passato, sia sul campo, sia anche per il tramite della formazione ordinaria, spesso tramandata dalle precedenti generazioni.

Sarà necessario elaborare una riflessione che tenga conto dei seguenti e ben distinti *steps* che conducano a una valutazione complessiva delle nuove linee di confine, tra innovazione e rivoluzione, del ruolo del lavoro all'interno delle imprese.

In estrema sintesi occorrerà procedere sviluppando i seguenti schemi riepilogativi:

- a) in primo luogo, e in via preliminare, è il caso di chiarire che i processi di automazione della produzione, già avviati con la rivoluzione digitale, sono ben distinti dal tema del lavoro svolto con il supporto delle piattaforme digitali che rappresenta solo una modalità dello svolgimento della prestazione lavorativa, mentre il cambiamento epocale consiste proprio nella *governance* della rigenerazione in atto dei sistemi produttivi;
- b) centrale è la valutazione d'insieme se la rivoluzione digitale nel mondo del lavoro si configuri o no come l'ultima fase del diritto del lavoro, nel segno di un'evoluzione delle dinamiche che regolano i rapporti di lavoro, oppure rappresenti una radicale riconfigurazione degli obblighi negoziali dei lavoratori, atteso l'ampliamento dei poteri datoriali, sia pure affidati ad algoritmi, circa gli spazi, i tempi e le modalità esecutive delle prestazioni di lavoro;
- c) consequenziale è l'approfondimento sull'attualità della norma di cui all'art. 2094 c.c., nei termini di eterodirezione e di subordinazione, atteso l'aleggiare nell'aria del presagio che l'ordinamento del diritto del lavoro abbia radicalmente mutato il proprio codice genetico rispetto alla tradizionale costruzione, costituzionalmente orientata e appartenente ai capisaldi dello Statuto dei lavoratori, nell'evenienza di una presunta inidoneità della norma codicistica a interagire con il *novum* introdotto dalla rivoluzione digitale.

CONCLUSIONI

L'impatto dell'A.I. nel settore giuridico non è solo quello profetizzato dall'avvento della giustizia predittiva, la quale rappresenta la soluzione ➤

⁹ Si segnala il decreto ex art. 28, L. n. 300 del 1970 del Tribunale di Palermo del 3 aprile 2023, in www.Wikilabour.it, che ha dichiarato antisindacale la condotta della società che, "impiegando sistemi integralmente automatizzati", ha fornito alle OO.SS. informazioni insufficienti a soddi-

sfare gli obblighi introdotti dal Decreto Trasparenza e ribaditi dal Decreto Lavoro. ¹⁰ Cfr. V. De Luca - M. De Angeli - M. Zilla, *Le paure riguardo il futuro del lavoro: l'impatto dell'intelligenza artificiale*, in Guida lav., 30 giugno 29023, n. 27, spec. a 29 dove si sottolinea come già nella fase prodromi-

ca del rapporto lavorativo, l'I.A. sta acquisendo una sempre maggiore importanza: grande sviluppo sta, infatti, avendo l'algoritmico hiring, inteso quale procedura di selezione del personale integralmente o parzialmente affidata ad algoritmi. Si tratta della fase del c.d. *recruiting*.

ALGORITMI E GIUSTIZIA PREDITTIVA: SCENARI E PROSPETTIVE

ne acritica legata a una nuova forma del processo in cui, a ben vedere, il ruolo dei difensori e del giudice vengono privati rispettivamente dei canoni di cui agli artt. 84 e 113 c.p.c.

A monte vi è, infatti, l'acceso dibattito sui limiti delle funzioni algoritmiche, sulla necessità della loro trasparenza e affidabilità (gli algoritmi utilizzati potrebbero contenere errori, *bias* o manipolazioni), mentre la scelta predittiva è solo la soluzione finale di un percorso che potrebbe, invece, fermarsi alla fase di una previsione (la forza del precedente racchiude in sé una pretesa di certezza giuridica, non di infallibilità matematica), per l'appunto di ciò che presumibilmente potrebbe accadere, ma non già di ciò che accadrà.

L'avvento della nuova epoca dell'A.I. induce a ritenere, nel segno di uno scoraggiante pessimismo della ragione, che sia svanita l'illusione di un mondo in grado di porre al centro di ogni cosa il controllo umano.

La metamorfosi in atto di nuovi equilibri - ove il virtuale oramai scompone la realtà - sempre più connessi a un rapporto sinergico tra dati e algoritmi, fa paura.

Sul punto sono fortemente evocative le preoccupazioni in passato espresse da Umberto Eco¹¹ che avvertiva come il processo tecnologico rappresentasse una sorta di duopolio semantico: o è tutto fantastico, oppure è tutto una tragedia. L'avvertimento si collega poi al più recente intervento di un famoso saggista e magistra-

to francese Antoine Garapon che ha scritto che *“l'umanità sta vivendo una trasformazione epocale, di portata senza precedenti, cioè il passaggio da una scrittura alfabetica a una matematica, ove i numeri prendono il sopravvento sulle parole”*¹², nello scenario, al momento meramente virtuale ma sempre più prossimo, evocativo di una società governata dal meta-verso e popolata da *avatar* in grado di risolvere ogni problema.

È innegabile che la giustizia predittiva porti a interrogarci almeno su due fronti: in primo luogo, sotto il profilo della sua legittimità e della sua legalità (ovverosia in relazione alla sua compatibilità e conformità con le norme di garanzia sancite dal diritto nazionale e internazionale, primi fra i quali il principio di uguaglianza, il diritto al contraddittorio, il diritto alla motivazione, il diritto alla *privacy*, il diritto alla protezione dei dati personali, il diritto alla non discriminazione, il diritto al ricorso e il diritto alla revisione) e in secondo luogo, in merito alla sua qualità e alla sua affidabilità, nella misura in cui essa potrà presentarsi precisa ed esaustiva.

La giustizia predittiva si presenta, in tutta evidenza, tutto fuor che quale fattore neutro nel panorama degli strumenti che la tecnica mette a disposizione dell'essere umano, affinché trovi piena soddisfazione una fra le più alte aspirazioni cui lo stesso ambisce da sempre, tra cui, *ça va sans dire*, la sete di giustizia.

11. “Il computer non è una macchina intelligente che aiuta le persone stupide, anzi, è una macchina stupida che funziona solo nelle mani delle persone intelligenti”. Citazione tratta da Encyclomedia, progetto ideato e diretto da Umberto Eco e riportato su Tecnologia, Web e le lezioni di imbecilli, in www.google.com.

12. A. Garapon, *I pro e i contro della giustizia digitale*, in www.vitaepensiero.it che conduce affermando “meglio essere giudicati da una giuria o da un algoritmo? La recente applicazione della logica dei computer ai processi fa discutere. Senza avere un timore irragionevole, non si deve credere che i calcolatori possano risolvere qualunque necessità”.

■ G. BANDELLONI ANALIZZA I PROFILI DI RILEVANZA NEL RAPPORTO DI LAVORO IN CASO DI UTILIZZO DEI SOCIAL

USO DEI SOCIAL

anche a titolo personale nello svolgimento delle attività di lavoro*

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

L'evoluzione tecnologica e della comunicazione ha determinato che nello svolgimento delle attività connesse al rapporto di lavoro può essere richiesto l'utilizzo dei *social network* (ad esempio nel caso dei *social media manager* o dei *community manager*); anche altre figure professionali richiedono l'uso di piattaforme *social*: ad esempio addetti al *marketing*, venditori, *buyers*, addetti alla selezione del personale, ecc...

In questi contesti l'uso dei *social* non avviene a titolo personale. È dunque normale riconoscere che ci siano delle conseguenze sul rapporto di lavoro.

Di contro, nel caso in cui si faccia uso di un *social network* personale, si pone il problema di valutare se, e come, il comportamento *social* dell'utente possa avere ripercussioni sul proprio rapporto di lavoro.

Anche limitatamente allo svolgimento del rapporto di lavoro, vi sono diversi profili di rilevanza nell'utilizzo di *social network* personali. In primo luogo, l'utilizzo dei *social network* personali sul luogo di lavoro può comportare un inadempimento degli obblighi contrattuali; in secondo luogo, potrebbe nascere la possibilità del datore di lavoro di utilizzare i *social* per verificare violazioni dell'obbligo di fedeltà, o del vincolo fiduciario.

tà, o del vincolo fiduciario.

È noto che ogni azione che si compie sul *web* lascia tracce indelebili, principalmente dati personali, attualmente "protetti" in base alle disposizioni contenute nel cosiddetto GDPR. Per garantire una tutela effettiva al lavoratore le norme del GDPR devono essere lette in combinazione con la disciplina antidiscriminatoria dello Statuto dei Lavoratori.

Ex art. 8 St. lav., "è fatto divieto al datore di lavoro di compiere indagini riguardanti il lavoratore su fatti non rilevanti per lo svolgimento della prestazione lavorativa".

Vige anche "il divieto di indagini *ex art. 8 St. lav.* in riferimento all'orientamento politico, sindacale, sessuale, alle convinzioni personali e religiose e, in generale, a tutti i fattori di discriminazione".

Se ci concentriamo sulle "potenzialità" dei *social* ci rendiamo conto che il datore di lavoro potrebbe aggirare tale disposizione e reperire informazioni sul lavoratore anche se protette dall'art. 8 e dalla normativa antidiscriminatoria. Nella fattispecie, per valutare la condotta del datore di lavoro e capire se sia qualificabile come indagine, si può distinguere se il lavoratore utilizza un *social* con profilo "aperto", oppure "chiuso".

"In dottrina è stato sottolineato che, nei casi in ➤

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *Labour & Law Issues*, vol. 9 n. 2, 2023 dal titolo *Social network e protezione dei dati del lavoratore*.

USO DEI SOCIAL ANCHE A TITOLO PERSONALE NELLO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITÀ DI LAVORO

cui il lavoratore fornisca spontaneamente informazioni riguardanti la sua sfera privata in ragione di una confidenza, oggi potremmo dire anche “virtuale”, con il datore di lavoro, non si possa rinvenire l’elemento soggettivo del reato”. Ciò potrebbe essere avvalorato allorquando il lavoratore abbia tra le sue amicizie online il datore di lavoro. In questo caso egli deve essere consapevole che sta fornendo spontaneamente le informazioni relative alla vita privata. Diverso è il caso in cui il lavoratore non ha tra i propri contatti il datore di lavoro.

In definitiva nei casi in cui il prestatore condive spontaneamente informazioni si può parlare di “rinuncia alla tutela prevista dall’art. 8 ma non alla disciplina del diritto antidiscriminatorio”.

Appare chiaro pertanto che le moderne tecnologie permettono alle imprese di avere «un quadro senza precedenti del comportamento umano e della vita privata».

L’esistenza dei *social network*, degli algoritmi che gestiscono *big data*, i dati che forniamo spontaneamente quando ci si registra a qualche sito e quelli derivanti da analisi di *marketing*, mettono duramente alla prova il diritto alla *privacy*, nonostante vi sia la possibilità di accedere ai propri dati per verificarne la legittimità del trattamento e per chiedere, se necessario la loro cancellazione (diritto all’oblio). Tuttavia, in riferimento a questi ultimi, spesso è difficile provare che il datore di lavoro abbia raccolto e, successivamente, utilizzato i dati stessi per prendere provvedimenti datoriali e pertanto è difficile per il lavoratore accedere alle relative tutele.

Pe garantire la tutela del lavoratore si auspi-

cherebbe maggiore trasparenza delle decisioni aziendali per verificare nel dettaglio da cosa dipendano le decisioni del datore di lavoro ed essere sicuri che non derivino da fatti non attinenti alla sfera lavorativa. “Pertanto, per ciò che concerne il rapporto di lavoro e, in particolare, i dati personali liberamente condivisi sui *social* dal lavoratore stesso, sembrerebbe utile mirare non tanto alla protezione offerta dal diritto alla *privacy*, ma alla trasparenza dell’utilizzo di queste informazioni e, quindi, dell’esercizio dei poteri datoriali per evitare che le decisioni siano prese in modo opaco”.

Questa trasparenza porterebbe al potenziamento della “responsabilizzazione” dell’impresa. In effetti è ciò che promuove il GDPR con il principio di *accountability* (art. 5, par. 2). L’art. 24 impone infatti di adottare «misure tecniche e organizzative adeguate a garantire, ed essere in grado di dimostrare, che il trattamento è effettuato conformemente al presente regolamento». Ad ulteriore tutela del lavoratore è degno di nota anche l’art. 82, co. 2 del GDPR, “che prevede la risarcibilità di qualunque danno cagionato dal trattamento di dati in violazione del regolamento”.

Non possiamo non considerare che la miglior tutela che il lavoratore può mettere in campo, sia l’autotutela, ovvero la massima attenzione nel modo in cui gestisce i propri dati. In tal modo, a prescindere dalla correttezza che il datore di lavoro utilizzerà, sia nella gestione dei dati, sia nel fuggire comportamenti non corretti, la *privacy* individuale sarà ulteriormente garantita.

Al datore di lavoro, l’onere di attuare comportamenti virtuosi a difesa sua e dei suoi dipendenti.



GUIDARE E SVILUPPARE COMPETENZE: Il ruolo del Mentoring nelle organizzazioni

La ricerca e la sperimentazione nell'ambito dello sviluppo delle competenze nelle organizzazioni ha visto, negli ultimi anni, il ricorso a diversi approcci: dall'*e-learning*, al *counseling*, al *coaching*, al *mentoring*. Quest'ultimo si è rivelato e risulta essere quanto mai utile ed attuale, soprattutto in una fase in cui le imprese necessitano di creare nuove opportunità per i neoassunti e favorire il ricambio manageriale, unitamente allo sviluppo di nuove forme di collaborazione fra le risorse interne.

Il *mentoring*, in generale, è un processo di supporto e guida in cui un individuo più esperto e competente (mentore), fornisce orientamento, consigli e sostegno a un individuo meno esperto o più giovane (*mentee*), al fine di favorirne lo sviluppo professionale e personale. Il mentore utilizza la propria esperienza, conoscenza e competenza per aiutare il *mentee* a sviluppare competenze e crescere nel proprio percorso di carriera.

L'etimologia della parola *mentore* nasce dall'Odissea: Mentore era l'amico fidato e consigliere di Ulisse, il quale, prima di partire per Troia, chiese a Mentore di prendersi cura di suo figlio Telemaco e di prepararlo a succedergli al trono. Nel corso del poema, la Dea Atena assume la forma di Mentore per guidare, proteggere e istruire Telemaco durante i suoi viaggi. In questo ruolo, Mentore (ed Atena) hanno la funzione di insegnante, di guardia-

no e di protettore, infondendo saggezza e fornendo consigli.

Il *mentoring* può essere definito come una metodologia di formazione che avviene attraverso una relazione tra un soggetto con più esperienza ed un allievo interessato a sviluppare determinate competenze. Durante il percorso di apprendimento, il *mentor* condivide, sotto forma di insegnamento e trasmissione di esperienza, il proprio sapere e le proprie competenze per favorire la crescita personale e professionale del *mentee*.

Il *mentoring* può avvenire sia in modo formale, attraverso programmi strutturati all'interno dell'organizzazione, che in modo informale, attraverso relazioni spontanee.

Il *mentoring* organizzativo è di solito strutturato e gestito dall'organizzazione di appartenenza che articola il processo di selezione e abbinamento del mentore e del *mentee* in base a criteri quali le competenze, le esperienze (del mentore) e gli obiettivi di sviluppo attribuiti al *mentee*. Il processo è monitorato dall'organizzazione stessa per valutare l'efficacia del programma e apportare eventuali miglioramenti necessari.

L'obiettivo principale del *mentoring* organizzativo è, come detto, favorire lo sviluppo professionale e personale del *mentee*, attraverso il supporto e la guida del mentore, al fine di sviluppare competenze tecniche e *soft skills* utili all'esercizio del ruolo lavorativo e per raggiungere gli obiettivi di carriera individuati. Altri ►

obiettivi sono: aiutare il *mentee* a comprendere la cultura organizzativa e i processi interni, facilitando così l'integrazione e l'adattamento all'ambiente di lavoro; incoraggiare il *mentee* a essere proattivo nel proprio sviluppo professionale, agevolando l'ottenimento della propria autonomia e l'acquisizione di sempre maggiori responsabilità.

Da queste considerazioni si potrebbe pensare che il *mentoring* sia molto simile al *coaching*. In realtà i due approcci, pur occupandosi entrambi di sviluppo professionale, sono sostanzialmente differenti: mentre il *coaching* tende a fare emergere nel *coachee* le proprie risorse personali e le proprie abilità potenziali (di cui non sempre il *coachee* è conscio) al fine ottimizzarne la prestazione nel breve periodo, il *mentoring* privilegia la guida e la condivisione dell'esperienza da parte del mentore nei confronti del *mentee* per facilitarne l'orientamento nel contesto organizzativo e per sviluppare quelle competenze che la persona non esperta necessita di accrescere e perfezionare. Ne consegue che il *coaching* è un processo strutturato e metodico di aiuto volto a supportare il *coachee* nel raggiungimento di obiettivi di prestazione prefissati e specifici per far fronte a determinate sfide, mentre il *mentoring* tende ad avere un *focus* più ampio e a lungo termine sullo sviluppo professionale e personale dove il *mentor* fornisce orientamento, consigli e supporto al *mentee* per favorire la crescita complessiva e il successo nel percorso di carriera. Chi è il *mentor* in un'organizzazione? È una figura esperta e sagace (con competenze nel settore in cui il *mentee* necessita di essere addestrato), con un *background* riconosciuto, che si fa carico (mettendo a disposizione esperienze, conoscenze e capacità), di guidare, consigliare orientare un neofita per aiutarlo a crescere professionalmente. È un professionista competente (solitamente interno all'organizzazione e quindi profondo conoscitore del contesto di riferimento), che è in grado di trasmettere chiaramente e pazientemente al *men-*

tee informazioni, conoscenze ed esperienze in maniera coinvolgente e motivante adattando il proprio approccio e la propria comunicazione al livello di ricezione dell'allievo, dimostrando con il proprio esempio pratico la via da seguire, rappresentando un modello di riferimento e di ispirazione da emulare. Le qualità funzionali di un buon mentore sono essenzialmente: esperienza consolidata, empatia, ascolto attivo, comunicazione efficace, interesse per la crescita dell'altro, flessibilità, pazienza, rispetto per gli altri, disponibilità, passione per la condivisione, lealtà, affidabilità, integrità professionale. Ne consegue che la selezione della persona "giusta" in grado di interpretare tale ruolo in maniera pertinente è fondamentale.

Nella mia esperienza di *coach* e formatrice ho potuto notare che spesso le aziende selezionano la figura del mentore considerando quasi esclusivamente il *background* della persona in questione, unitamente alla sua disponibilità a "cedere" esperienza e competenze, trascurando il resto. Questo può risultare oltre che riduttivo anche rischioso perché può compromettere il buon esito dell'operazione. Pertanto, un'accurata indagine dei tratti attitudinali del candidato mentore e della motivazione che lo spinge ad esercitare questo ruolo, uniti ad una adeguata formazione personalizzata (soprattutto sul versante della comunicazione empatica ed efficace) possono fare la differenza.

Il metodo utilizzato per realizzare una adeguata attività di *mentoring* comporta il presidio di alcuni passaggi fondamentali:

- 1) Definizione degli obiettivi che con il *mentoring* si vogliono raggiungere, in sintonia con gli obiettivi strategici di crescita dell'azienda e con le esigenze di sviluppo dei dipendenti.
- 2) Selezione dei dipendenti che possono beneficiare del *mentoring* e dei rispettivi mentori (sulla base dei criteri citati precedentemente) attraverso una opportuna mappatura delle competenze. Si tratta di un passaggio che richiede particolare attenzione e che comporta la rilevazione delle competenze ►

possedute sia dai mentori (per valutarne l' idoneità) che dai potenziali fruitori del *mentoring*, per poter avere una panoramica del livello di partenza e quindi poter, successivamente, valutare il *gap* relativo al valore aggiunto acquisito al termine dell'attività di *mentoring*.

- 3) Formazione dei mentori per garantire che siano ben preparati a svolgere il ruolo in maniera efficace.
- 4) Presentazione del progetto ai partecipanti spiegando i benefici ed il valore aggiunto che si vuole ottenere.
- 5) Monitoraggio del percorso, mediante incontri periodici di verifica.
- 6) Riconoscimento dei successi, presentando ed enfatizzando i risultati ottenuti mediante la realizzazione di eventi celebrativi (per es. *meeting* con premiazione delle persone coinvolte nei progetti che hanno avuto esiti particolarmente interessanti).
- 7) Valutazione dell'efficacia del progetto a lungo termine, esaminando l'impatto sulle prestazioni, sullo sviluppo professionale e sull'*engagement* dei dipendenti.
- 8) Promozione di una cultura aziendale che valorizzi il *mentoring* e l'apprendimento continuo, incoraggiando i dipendenti a condividere le proprie conoscenze ed esperienze con i colleghi.

Prima di decidere di attivare tale processo occorre, quindi, avere idee chiare in merito al fatto che il *mentoring* sia il metodo più idoneo, rispetto ad altri, per raggiungere determinati obiettivi.

A mio avviso, i casi in cui il *mentoring* si rivela più utile sono:

- 1) L'inserimento di nuovi collaboratori all'interno dell'azienda, per agevolare l'integrazione dei nuovi dipendenti nel contesto di riferimento aiutandoli ad avere un approccio efficace al lavoro.
- 2) I casi in cui si rivela necessario diffondere nuove competenze operative all'interno dell'azienda ad integrazione della forma-

zione di base fatta in aula o in *e-learning*, per esempio nel caso in cui un dipendente che necessita migliorare le proprie capacità di *leadership* potrebbe essere associato a un mentore con esperienza in quel campo, in grado di guidarlo nel percorso di sviluppo delle competenze richieste.

- 3) Le situazioni di successione, per preparare i dipendenti a ruoli di maggiore responsabilità e aiutarli a comprendere da vicino le sfide e le peculiarità di tali ruoli, per supportare il ricambio generazionale e valorizzare la "memoria storica" dell'azienda.
- 4) Durante i periodi di cambiamento in coincidenza con ristrutturazioni, fusioni, acquisizioni per favorire i processi di adattamento alle nuove situazioni.
- 5) Dove è necessario promuovere l'inclusione in ambienti in cui vi siano soggetti che possono sentirsi isolati o esclusi a causa di differenze culturali, linguistiche, di genere. Il mentore può contribuire a generare reti di relazioni utili a favorire il dialogo aperto e l'apprendimento reciproco fra persone con esperienze e *background* culturali differenti, facilitando la creazione di una cultura aziendale più inclusiva in cui tutti i dipendenti si sentono valorizzati e rispettati.

In generale, il *mentoring* organizzativo può essere applicato in una vasta gamma di contesti all'interno dell'azienda, contribuendo a favorire lo sviluppo professionale, a promuovere la crescita personale, a generare lo scambio di conoscenze e esperienze tra mentore e *mentee*, a migliorare le *performance* complessive, contribuendo alla crescita collettiva e all'innovazione dell'organizzazione.

In quest'ottica, si inserisce anche un'altra pratica: il "*reverse mentoring*". Si tratta di una modalità sempre più diffusa in azienda, mediante la quale i dipendenti più giovani, meno esperti ma più "*digital*", sono chiamati a trasferire competenze ai colleghi *senior* e ad aiutarli a familiarizzare con la tecnologia. Nel "*mentoring* al contrario", si invertono le parti ►

dell'insegnante e dell'allievo e l'azienda cresce anche grazie alle competenze degli *juniors*, stimolando lo scambio e la collaborazione tra generazioni, contrastando le diffidenze e i pregiudizi verso i giovani talenti. Si rivela particolarmente utile in contesti in cui vi è una rapida evoluzione tecnologica unita al bisogno di sviluppare competenze intergenerazionali. La realizzazione del *“reverse mentoring”* è piuttosto semplice, a patto che siano spiegati con chiarezza gli obiettivi ed il valore aggiunto ottenibile. Un esempio pratico può essere l'insegnamento, da parte dei giovani *“digitalizzati”* verso gli *“anziani”*, del funzionamento ed utilizzo di una determinata piattaforma: si organizzano incontri formali (di gruppo o *“one to one”*) temporalmente cadenzati (per es. una volta la settimana) con l'obiettivo di creare un determinato livello di conoscenza e padronanza d'uso dello strumento *digital* individua-

to. Tali incontri possono essere in presenza o a distanza. L'aspetto importante è che vi sia un clima sereno e motivato, dove i *“seniors”* si sentano a proprio agio nel ruolo di discenti (superando il timore di essere sminuiti in quanto *“apprendisti”*) e i *juniors* possano esprimersi con disinvoltura nel sentire valorizzata una loro competenza in cui si sentono particolarmente *“forti”*.

Da quanto detto fin qui, è facilmente intuibile che in generale, l'attività di *mentoring* risulta essere meno costosa rispetto ad altre attività di sviluppo delle competenze (come per esempio la formazione, e il *coaching*) che richiedono, il più delle volte, la fruizione di professionisti esterni all'azienda. È un tipo di pratica che, se correttamente impostata, può dare vita ad una effettiva e proficua crescita, con costi contenuti, del *background* di un'organizzazione.

Bibliografia di riferimento

Luisa Varriale – (2008) – Il mentoring nell'organizzazione aziendale - Giappichelli
David Clutterbuck – (2019) - A ciascuno il suo Mentor – Franco Angeli
Eric Parsloe, Melville Leedham – (2022) - Coaching and Mentoring - Kogan Page Ltd.

E MO, ME SO' SCUCCIATO!

Non so voi ma io proprio non capisco. Mi sforzo, giuro, ma non capisco. E più non capisco, più il sangue mi ribolle. Non capisco perché si continui a far riferimento ad un concetto astruso come quello della *rappresentatività comparata*. Non capisco perché si insista a considerare i contratti collettivi al pari di una legge quando con la (teorica) chiarezza e comprensibilità richiesta ad una norma non hanno nulla a che spartire. Sì, lo devo dire: **me so' proprio scucciato**.

Me so' scucciato per prima cosa di questo andazzo per il quale i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sono diventati l'ombelico del mondo giuslavoristico.

Vuoi fare un'assunzione? Occhio al contratto collettivo. Vuoi applicare una sanzione disciplinare? Occhio al contratto collettivo. Vuoi licenziare? Occhio al contratto collettivo. Vuoi fare un appalto? Occhio al contratto collettivo. Vuoi chiedere una agevolazione? Occhio al contratto collettivo. Vuoi il Durr? Occhio al contratto collettivo. Occhio, occhio, occhio.

Me so' scucciato pure di quell'art. 51 del D.lgs. n. 81/2015 che stabilisce che *“per contratti collettivi i si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria”*.

Me so' scucciato di un legislatore che continua a fare riferimento ai contratti collettivi stipulati da associazioni sindacali *comparati-*

vamente più rappresentative per fare qualsiasi cosa senza che esista una norma di legge che individui con precisione quali siano questi contratti e i loro firmatari.

Me so' scucciato di sentire parlare di associazioni sindacali comparativamente *più rappresentative* senza che mi venga detto se queste sono le prime due, le prime tre o le prime quattro in “classifica”.

Me so' scucciato di sentire parlare di associazioni sindacali al plurale e non di associazione sindacale, al singolare, comparativamente più rappresentativa. Non sarà perché Cisl e Uil han paura che, se così fosse, un domani la Cgil potrebbe mettersi in proprio e accaparrarsi l'esclusiva?

Sapete che vi dico? Chisseneffrega delle loro dinamiche o beghe, questa cosa crea solo incertezza a noi operatori del settore.

Me so' scucciato di vedere che l'unica cosa che esiste in materia di rappresentatività è un accordo, il *Testo Unico sulla rappresentanza del 2014*, dove Cgil, Cisl e Uil si son accordati su come “pesarsi” per essere considerate *comparativamente più rappresentative*, così come di un legislatore che sembra assecondare questa bestialità senza comprendere quanto ciò sia assurdo.

È un po' come se la Uefa prevedesse che le squadre di calcio “più amate” di ogni nazione possono partecipare ad una certa manifestazione e Inter, Milan e Juve stabilissero i criteri di valutazione. Mi chiedo: ma il rigore giuridico di tutto ciò dove sta?

Me so' scucciato di vedere l'approssimazione con cui vengono scritti i Ccnl che paiono il frutto di discussioni di tarda sera al bar quan- ➤

do ormai il giro di bianchi corretti ha preso una bruttissima piega.

Me so' scucciato di sentire dire nei Tribunali che i Ccnl utilizzano il cosiddetto *linguaggio delle relazioni industriali*, non coincidente con quello comune e che pertanto la volontà comune delle parti non sempre è agevolmente ricostruibile attraverso il mero riferimento al significato letterale delle parole, così che assume un rilievo preminente il criterio dettato dall'art. 1363 c.c. ossia della interpretazione complessiva delle clausole. Il che equivale a dire che spesso non si capisce una mazza e in qualche modo bisogna metterci una pezza. È nonostante ciò il legislatore continua a fare riferimento alle disposizioni dei contratti collettivi come se fossero delle norme tecniche UNI o elaborati di qualche comitato scientifico di altissimo livello.

Me so' scucciato di vedere aule di giustizia intasate da contenziosi sulla corretta interpretazione dei vari articoli di un Ccnl scritti da personaggi che dovrebbero dedicare più proficuamente il loro tempo a percorsi riabilitativi contro il disturbo a livello semantico-lessicale del linguaggio.

Me so' scucciato di quel famigerato comma 1175 che pretende, al fine di usufruire dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, il rispetto integrale degli accordi e contratti collettivi. La classica *norma bancomat* studiata per portare a casa sanzioni. Ma ci rendiamo conto che non esiste sulla faccia della terra un Consulente del lavoro che possa giurare sulla Bibbia, o sui propri figli, di rispettare filo e per segno anche solo uno degli accordi sottoscritti dalle cosiddette parti sociali?

Me so' scucciato di leggere che l'Ispettorato del lavoro potrebbe procedere ad una analisi comparativa tra contratti collettivi più rappresentativi e non rappresentativi per stabilire se comunque la cosa può andare bene. Basta che

non ci si discosti da un numero minimo di parametri.

Ma cos'è questa buffonata?

Me so' scucciato dell'Ispettorato del lavoro che, di fronte a questa situazione di assoluta incertezza giuridico-operativa sulla individuazione dei contratti comparativamente più rappresentativi, non manda a quel paese il legislatore dicendo che non ha alcuna intenzione di elevare contestazioni in merito sino a quando a questa situazione non verrà data certezza.

Me so' scucciato di sentirmi dire dall'Inps che non importa quale contratto applichi perché, comunque sia, la retribuzione su cui pagare i contributi non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti (e fin qui andrebbe pure bene) e da *contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione d'importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo*.

Fate una prova. Chiedete all'Inps di dirvi quale è il contratto, in quanto comparativamente *più rappresentativo*, che dovete applicare in sede di versamento dei contributi per rispettare il minimale? Provate ad aprire un cassetto, precisate che avete deciso di non applicare alcun contratto collettivo e chiedete di indicarvi quale è il minimale che dovete rispettare sulla base della virtuale applicazione del contratto *leader*. Esigete questi chiarimenti dalla vostra Sede e vediamo cosa vi rispondono.

Me so' scucciato di contratti collettivi dove viene sistematicamente calpestata l'equità, dove la discriminazione è la *routine* senza che nessuno se ne accorga. Perché un lavoratore *part-time* deve avere lo stesso periodo di prova di un tempo pieno? Si pensa di fargli un favore? Per me lo si discrimina ponendo un ostacolo all'accesso al lavoro. Lo prevederebbe pure una Direttiva europea, ma si sa le Direttive eu- ➤

ropee fan comodo quando portano sanzioni. *Idem* per i contratti a termine dove evidentemente qualcuno crede sia meglio riconoscere un periodo di prova più breve. Peccato che limiti la possibilità per il lavoratore di dimostrare le proprie capacità professionali ai fini di una conferma o anche solo di una proroga del rapporto.

Me so' scucciato di vedere contratti collettivi, firmati dalle medesime organizzazioni sindacali con due controparti datoriali diverse. Guadatevi i contratti nel settore Commercio firmati da Conf-Commercio e Conf-Esercenti con Fil-cams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil. Fino all'altro ieri, per lunghi periodi, si registravano trattamenti retributivi differenti (a volte sì la stessa paga ma con decorrenze diverse). Ma vi sembra una cosa logica? Perché si scende a certi compromessi? Solo per vantarsi che quel settore "lo copro io con i miei accordi"? Ma dove siamo, al mercato delle vacche dove le vacche le si compra per *business* o per farne carne da macello?

Me so' scucciato di vedere contratti collettivi, firmati dalle medesime organizzazioni sindacali, che si sovrappongono nelle medesime aree. Che provano a "rubare" le aziende teoricamente ricadenti nei Ccnl firmati da altre Federazioni. Penso al contratto Alimentaristi artigiani che ha una Sezione apposta da applicare alle "Imprese non artigiane che occupano fino a 15 dipendenti".

Ma penso pure al contratto del Commercio a firma Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil che si ritiene doversi applicare alle autoscuole quando esiste un contratto specifico delle Autoscuole, sempre a firma della Triplice, ma dove cambiano solo le Federazioni di riferimento (Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti). Pensate che abbiano le stesse paghe? Ma figurarsi, è pure diverso l'orario normale di lavoro: uno dice 40 e l'altro 39. Lasciamo stare, per favore.

Me so' scucciato di vedere contratti collettivi che prevedono una retribuzione diversa e trat-

tamenti economici differenti per lavoratori a parità di reali mansioni e operanti in un identico contesto lavorativo. Contratti per l'industria da applicare a un lavoratore dell'artigianato solo perché un datore di lavoro presta, e l'altro no, la sua attività in modo continuativo e prevalente, pur trattandosi di realtà uguali per dimensione. Come se la Costituzione nel prevedere per il lavoratore una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro, richiedesse che si tenga conto anche della classificazione dell'azienda, industriale o artigiana ai fini legali, che nulla ha a che vedere con la qualità e quantità della prestazione. Il fatto che in Cciao una impresa sia considerata industriale o no cambia qualcosa per la retribuzione minima costituzionale? Ma per favore, smettiamola di fare gli ipocriti o i finti tonti!

Me so' scucciato di contratti collettivi a cui la legge affida funzioni integrative o sostitutive ma che se ne infischiano, spesso per posizioni ideologiche. Parlo della possibilità di stipulare contratti a termine di durata superiore a 12 mesi, di nuove esigenze di utilizzo del lavoro intermittente (per le quali ancora si fa riferimento a un Regio Decreto di oltre 100 anni fa) o dei contratti di prossimità, il più delle volte utilizzati come arma di "ricatto".

Me so' scucciato di veder portati in palmo di mano dei contratti collettivi che prevedono retribuzioni ben al di sotto della soglia di povertà stimata dall'Istat e per questo dichiarate di recente da un giudice irrispettose del dettato costituzionale dell'art. 36, quello che dice che *il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa*. Eh sì, parlo del Tribunale di Milano che un anno fa ha stabilito che la paga di euro 3,96 è irrispettosa delle indicazioni dell'art. 36. Con quali conseguenze? Che i lavoratori del settore apriranno un contenzioso con le aziende per chiedere un adeguamento. E chi pagherà per questa nefandezza? Ma ovvio, le aziende che, ➤

oltre a costi imprevisi, pagheranno pure le sanzioni per i contributi omessi.

Me so' scucciato dell'articolo 2070 del codice civile che stabilisce quello che appare come un sacrosanto diritto *L'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore. Se l'imprenditore esercita distinte attività aventi carattere autonomo, si applicano ai rispettivi rapporti di lavoro le norme dei contratti collettivi corrispondenti alle singole attività. Quando il datore di lavoro esercita non professionalmente un'attività organizzata, si applica il contratto collettivo che regola i rapporti di lavoro relativi alle imprese che esercitano la stessa attività* ma poi ci dicono che questa norma, secondo cui l'appartenenza alla categoria professionale ai fini dell'applicazione del contratto collettivo di settore si determina secondo l'effettiva attività svolta, riguarda i contratti corporativi e non trova applicazione per quelli collettivi di diritto comune, che invece hanno efficacia vincolante solo per gli iscritti alle associazioni stipulanti.

Me so' scucciato di un legislatore che sa esistere un problema di inapplicabilità dell'articolo 2070 ma continua a fare finta di nulla e non interviene per modificarlo. Quanti anni sono che non esistono più i contratti corporativi? Nessun Governo ha pensato di metter mano al codice civile?

Me so' scucciato di vedere il dettato costituzionale dell'art. 39 - quello che prevede che *"I sindacati ... possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce"* - preso a badilate in faccia. E sì, perché la Carta costituzio-

nale pone un paletto che oggi si fa finta di non vedere. Leggete bene cosa si dice: i Sindacati che vogliono sottoscrivere un Ccnl con efficacia *erga omnes* non solo devono rispettare la procedura di registrazione ma, soprattutto, dovranno necessariamente intervenire *"unitariamente"* alla stipula di un unico contratto collettivo per la categoria di riferimento. Il principio stabilito è limpido: un solo contratto per ogni categoria professionale. Non possono esistere più contratti collettivi firmati da diverse sigle sindacali per lo stesso settore. Ora, se una norma dà rilevanza giuridica a Ccnl che non rispettano il dettato costituzionale qualche profilo di illegittimità esiste oppure no?

Me so' scucciato di vedere sentenze dove nulla si contesta circa il criterio di rappresentatività comparata anche in ottica di legittimità costituzionale. Possibile che nessuno abbia la voglia di sollevare questa questione nelle sedi competenti?

Me so' scucciato di tutti coloro che non hanno capito che l'attuale sistema della rappresentatività comparata, in una comparazione costi/benefici, è un totale fallimento che va superato e non complicato.

Ci mancava infatti solo il criterio, per ora limitato agli appalti di opere o servizi e nei subappalti, del *contratto collettivo nazionale e territoriale maggiormente applicato nel settore e per la zona il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto*. Eh sì, ne vedremo delle belle.

Insomma, **me so' proprio scucciato**.

Quanto *scucciato*? Molto, tantissimo.

Il *più scucciato di tutti*? Forse no, ma sono certo di esser in ottima compagnia.

Diciamo che sono tra i *più scucciati sul piano nazionale... comparativamente*.

ACQUISIZIONE DI NUOVO CLIENTE E L'INCUBO DEI DATI DEL TFR: Bisogna trovare una soluzione!

Quante volte quando si acquisisce un nuovo cliente per l'elaborazione delle paghe, ci si imbatte nella difficoltà di richiedere e recuperare i dati relativi al TFR dei dipendenti? Sicuramente il problema principale risiede nella difficoltà di calcolo del TFR, un istituto tipicamente italiano, la cui tassazione è davvero complicata.

Il motivo della complessità di tale calcolo è dovuta al fatto che l'obiettivo del legislatore, anche al fine di rispettare il principio di capacità contributiva sancito dall'art. 53 della Costituzione, è stato quello di creare un sistema di calcolo della tassazione, alternativo all'ordinaria applicazione delle aliquote a scaglioni di reddito, volto a evidenziare la maturazione dell'emolumento retributivo nel corso della vita lavorativa anche se la reale corresponsione avviene in un momento successivo (alla cessazione del rapporto o durante il rapporto di lavoro in caso di anticipazione).

Nell'attesa di una radicale riforma della tassazione del TFR e delle altre indennità collegate alla cessazione del rapporto di cui all'art. 17, comma 1, lett. a), TUIR (la legge delega sulla riforma fiscale, approvata definitivamente con Legge 9 agosto 2023, n. 111, e la rielaborazione dei Testi Unici, in corso di attuazione, potrebbe essere l'occasione buona assolutamente da non perdere) volta a semplificare, razionalizzare e meglio coordinarsi con la disciplina della previdenza complementare nonché ad attenuare il prelievo fiscale di detti emolumenti, bisogna garantire ai dipendenti la corretta determinazione delle

imposte da pagare sul TFR anche se, come noto, la tassazione calcolata dal sostituto d'imposta, non è a titolo definitivo, ma subisce un ricalcolo da parte dell'Agenzia delle Entrate che provvede a riliquidare l'imposta in base all'aliquota media di tassazione del contribuente dei cinque anni precedenti a quello in cui è maturato il diritto alla percezione del trattamento di fine rapporto.

Garanzia di correttezza di calcolo che, in caso di acquisizione di un nuovo cliente, non sempre viene assicurata dalla precedente gestione.

Infatti, i dati da richiedere, in caso di acquisizione di un nuovo cliente, utili per poter liquidare correttamente il TFR sono tanti e di non facile reperimento nei gestionali paghe:

- l'importo totale del TFR accantonato;
- il totale del TFR maturato al 2000;
- l'anzianità aziendale maturata complessiva e quella al 2000;
- il valore dell'abbattimento da considerare al 2000;
- gli anticipi TFR erogati dall'instaurazione del rapporto di lavoro;
- l'Irpef pagata sugli anticipi erogati;
- l'ammontare progressivo della rivalutazione TFR che ha scontato imposta sostitutiva a partire dal 2001.

In genere si riceve solamente il tabulato TFR accantonato al 31 dicembre (o nel caso di cambio in corso d'anno, del tabulato TFR al ▶



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

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

UNA PROPOSTA AL MESE

mese precedente), che comprende le quote TFR eventualmente anticipate nel corso dell'anno, ma, in ogni caso, senza il valore dell'Irpef trattata su detti anticipi.

In C.U. troviamo una sezione dedicata al TFR, a quanto TFR è maturato a partire **dal 1° gennaio 2001** (con indicazione separata dell'eventuale versamento ad un fondo previdenziale), il **TFR maturato fino al 31 dicembre 2000** (con indicazione separata dell'eventuale versamento ad un fondo previdenziale) e le eventuali somme erogate nel periodo d'imposta di riferimento o in anni precedenti, ma non troviamo tutti i dati sopra esposti necessari per determinare correttamente l'imposta TFR in caso di liquidazione delle competenze di fine rapporto e del TFR in particolare.

LA PROPOSTA

In prima battuta la proposta è quella di una semplificazione radicale della tassazione del TFR. Sarebbe sufficiente un'aliquota media calcolata dal sostituto d'imposta senza ricalcolo da

parte dell'Agenzia delle Entrate ed inoltre:

- considerare come definitiva la tassazione delle anticipazioni TFR, ripartendo successivamente con una nuova anzianità;
- eliminazione della tassazione sulla rivalutazione del TFR;
- per la tassazione si prende in considerazione l'imponibile complessivamente maturato che sarà oggetto di esposizione in C.U.

Per il periodo transitorio, effettuare il calcolo del TFR al 31 dicembre di un determinato anno in modo che costituisca la base di partenza per la nuova modalità di calcolo TFR.

In seconda battuta, nel caso non si prendesse in considerazione una riforma radicale della tassazione sul TFR, per rendere più agevole il recupero dei dati utili alla tassazione del TFR basterebbe indicarli tutti nella C.U., compresa anche l'imposta progressiva pagata sulla Rivalutazione TFR e l'ammontare dell'Irpef pagata sugli anticipi.

IL SISTEMA DI TASSAZIONE DEL TFR IN PILLOLE

La modalità di tassazione del TFR e delle altre indennità collegate alla cessazione del rapporto è presente nell'art. 19 TUIR così come riformulato dal D.lgs. n. 47/2000.

Il D.lgs. n. 47/2000, per il TFR maturando dal 2001, ha previsto un regime di tassazione "a titolo non definitivo" suddiviso in due parti:

- la parte di accantonamento del TFR (quota capitale): tassata tramite un'aliquota determinata *ad hoc* (cosiddetta aliquota del TFR) in occasione dell'erogazione;
- la parte di rivalutazione (quota finanziaria): tassata annualmente (a prescindere dall'erogazione) tramite un'imposta sostitutiva in misura dell'17% (con il sistema acconto e saldo).

Per ciò che riguardava il TFR maturando *ante* 2001 la tassazione (per il principio del *pro rata temporis*) concepiva il TFR quale un blocco unico (quota capitale e quota finanziaria) tassata tramite un'aliquota determinata *ad hoc*.

La tassazione del TFR è calcolata dal sostituto d'imposta, il quale deve provvedere ai sensi dell'art. 23, comma 1, lett. d), D.P.R. n. 600/1973, ad applicare le ritenute fiscali secondo le regole previste dall'art. 19 TUIR.



ARGOMENTO

Nullità del ricorso volto alla richiesta di legittimità di un licenziamento disciplinare per giusta causa

La vicenda riguarda la nullità del ricorso presentato da un datore di lavoro in merito alla legittimità del licenziamento disciplinare per giusta causa intimato ad un dipendente con mansioni di “supervisore e controlli dei cantieri nei quali vengono espletati servizi di pulizia”.

Il datore di lavoro impugna la sentenza della Corte d'Appello di Bologna che rigettava il reclamo contro la sentenza del tribunale di Forlì con cui era stato respinto il ricorso del datore di lavoro volto a dichiarare la legittimità del licenziamento disciplinare.

La Corte di Cassazione rigetta il ricorso presentato per motivi procedurali e di sostanza. La Corte d'Appello di Bologna aveva considerato tutti e tre i motivi opposti come ragioni di addebito alla lavoratrice per il suo licenziamento disciplinare in sede giudiziale, in particolare:

- La sistematica violazione delle disposizioni aziendali in ordine all'orario di lavoro;
- Lo svolgimento in modo incompleto e discontinuo della prestazione, con tanto di disbrigo di faccende personali durante l'orario di lavoro;
- L'abuso di fiducia del datore, approfittando del fatto che non vi fosse un sistema di

rilevazione automatica delle presenze considerando che le mansioni assegnate prevedevano anche l'allontanamento dall'ufficio per effettuare sopralluoghi.

Questi stessi tre motivi sono stati utilizzati anche a base del ricorso presentato in Cassazione. Con il primo motivo il ricorrente sottolineava che la questione del rispetto della normativa aziendale in tema di orario giornaliero presentava un duplice aspetto. Quello di una presunta prassi derogatoria della normativa tradizionale e quello della riconferma esplicita dell'obbligo di rispettare un registro uscite contenuto in una comunicazione-ordine di servizio del direttore delle risorse umane di poco precedente ai fatti di causa. Il ricorrente in particolare sottolineava che né il Tribunale né la Corte d'Appello avevano mai preso in considerazione questo ultimo ordine di servizio ripetendo sempre e solo l'assunto iniziale della desuetudine della normativa sull'orario di lavoro.

Il secondo ed il terzo motivo sono stati anch'essi ritenuti infondati in considerazione del fatto che la dipendente poteva svolgere tutta la sua attività per via telefonica in ►

Cass., sez. Lavoro, ordinanza 30 gennaio 2024, n. 2761

AUTORE
CLARA RAMPOLLO
Consulente del Lavoro
in Pavia

ragione del ruolo di coordinatrice dalla stessa rivestito prescindendo dalla presenza in un determinato luogo; la possibilità di svolgere alcune attività a prescindere dalla presenza facevano sì che la lavoratrice avesse potuto svolgere il proprio lavoro anche nei giorni e nelle ore in cui la società datrice di lavoro aveva indicato come assenza dal servizio.

La Corte di Cassazione ha, quindi, confermato quanto stabilito già in primo giudizio dal Tribunale di Forlì che aveva respinto il ricorso del datore di lavoro volto a dichiarare la legittimità del licenziamento intimato; il primo giudice aveva ritenuto che l'assenza del vincolo di orario lavorativo fosse propria dei lavoratori che svolgono attività di coordinatori senza fare riferimento al generico concetto di desuetudine circa l'osservanza dell'orario di lavoro in quell'azienda. In ragione del particolare ruolo di coordinatrice con plurimi compiti che prescindevano completamente dalla presenza fisica in un determinato luogo è stato quindi ribadito che la lavoratrice aveva potuto svolgere la propria attività anche nei giorni e nelle ore che la società datrice aveva indicato come assenza dal servizio e che aveva anche potuto tenere i necessari contatti per via telefonica in tutte le ore nelle quali la stessa risultava in

luoghi diversi da quelli aziendali.

La ricorrente avrebbe dovuto pertanto fondare il proprio reclamo alla Corte dimostrando che il tempo dedicato dalla lavoratrice fosse stato dedicato ad altre attività, non compatibili con quelle lavorative.

Nemmeno i vizi di mancanza di motivazione o di motivazione apparentemente lamentati dalla ricorrente non sono riscontrabili dell'impugnata sentenza; se equivoco esiste è proprio nella lettura che la società reclamante dà alle ragioni di decisione che muovono dal presupposto che non vi fosse vincolo di orario lavorativo per lo svolgimento dei compiti assegnati alla lavoratrice coordinatrice. Il Tribunale di Forlì, infatti, sulla base delle prove assunte aveva già ritenuto, che la lavoratrice ben poteva lavorare da remoto, senza con questo fare venire meno la diligenza dovuta e nemmeno si poteva escludere, come dall'altro canto aveva fatto dalla Corte di Appello di Bologna, che la lavoratrice avesse lavorato nei giorni e nelle ore indicate dal datore di lavoro come assenza di servizio.

La Cassazione rigetta pertanto il ricorso fondato sul fraintendimento del contenuto della contestazione disciplinare in quanto tale impostazione non ha messo a fuoco l'effettiva "ratio decidendi" della sentenza oggetto di reclamo.



Cass., sez. Lavoro,
9 gennaio 2024, n. 741
AUTORE
RICCARDO BELLOCCHIO
Consulente del Lavoro
in Milano

ARGOMENTO

Licenziamento ritorsivo: limiti e applicabilità

L'analisi dell'impugnazione della sentenza del Tribunale di Venezia, in secondo grado, nel quale condannava il datore di lavoro alla reintegra del lavoratore, espulso per giusta causa, in quanto giudicato dal tribunale licenziamento ritorsivo, offre alla Corte l'occasione per chiarire le fattispecie del licenziamento ritorsivo e distinguerlo dal licenziamento illegittimo per mancanza del requisito della giusta causa. Il caso prende vita quando ad un commesso viene contestata, nel giro di un breve periodo (da giugno 2015 a febbraio 2016) una serie di inadempienze specifiche che il lavoratore aveva impugnato giudizialmente, fino all'ultima quando oltre alle precedenti, viene contesta-

ta anche uno "strattonamento" nei confronti di un responsabile che comportava quindi il provvedimento espulsivo per giusta causa. Il Tribunale di Venezia giudicava, nel merito, che il provvedimento espulsivo non era giustificato per carenza di proporzionalità tra i fatti contestati e il licenziamento e quindi, non sussistendo la giusta causa, riformava la prima sentenza favorevole al lavoratore, condannando però il datore di lavoro alla reintegra del lavoratore perché aveva ritenuto che la mancanza di proporzionalità tra i fatti addebitati e la giusta causa portasse a determinare come ritorsivo il licenziamento, cioè che il datore di lavoro avesse come unico motivo determinante per interrompere il ➤



rapporto di lavoro l'intento ritorsivo e non che il motivo lecito formalmente addotto al lavoratore fosse giudicato tale da non integrare una giusta causa di recesso.

La Corte quindi, nell'accogliere la doglianza del datore di lavoro sul comportamento del Tribunale, ribadisce che il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta, è considerato un licenziamento nullo quando il motivo ritorsivo, come tale illecito, sia stato l'unico determinante dello stesso, ai sensi del combinato disposto dell'art. 1418 secondo comma e degli articoli 1345 e 1324 del codice civile.

La corte infatti valorizza la disposizione dettata dall'art. 1345 c.c. che derogando al principio secondo il quale i motivi dell'atto di autonomia privata sono di regola irrilevanti, eccezionalmente qualifica illecito il contratto determinato da un motivo illecito comune alle parti, in virtù del disposto di cui all'art. 1324 c.c. e che trova applicazione anche rispetto agli atti unilaterali (come il licenziamento) laddove essi siano finalizzati esclusivamente al perseguimento di scopi riprovevoli ed antisociali, rinvenendosi l'illiceità del motivo, al pari della illiceità della causa, a mente dall'art. 1342 c.c., nella contrarietà dello stesso a norme imperative, all'ordine pubblico o al buon costume. (Cass., n. 20197 del 2005).

Il motivo illecito si colloca quindi su un piano nettamente distinto dal (giustificato) motivo soggettivo e oggettivo di licenziamento previsto dall'art. 3 della Legge n. 604 del 1966. Quest'ultimo, al pari della giusta causa (art. 2119 c.c.) costituisce presupposto del legittimo esercizio del potere disciplinare o organizzativo attribuito al datore di lavoro, la cui mancanza è causa di annullabilità del licenziamento.

Il motivo illecito, invece, afferma la Corte, che deve avere efficacia determinativa esclusiva, rende l'atto datoriale contrario ai valori ritenuti fondamentali per l'organizzazione sociale e ne determina la nullità. Esso rileva indipendentemente dal motivo addotto come recita l'art. 18, comma 1 della Legge n. 300/1970 nell'attuale versione.

L'accoglimento della domanda di nullità del licenziamento perché fondato su motivo illecito esige la prova che l'intento ritorsivo datoriale abbia avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà di recedere dal rapporto di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso e idonei a configurare una ipotesi di legittima risoluzione del rapporto dovendosi escludere la necessità di procedere ad un giudizio di comparazione fra le diverse ragioni causative del recesso ossia quelle riconducibili ad una ritorsione e quelle connesse, oggettivamente, ad altri fattori idonei a giustificare il licenziamento. Poiché quindi il motivo illecito attiene alla sfera dell'elemento psicologico o alla finalità dell'atto datoriale, la sua efficacia determinativa esclusiva va verificata in relazione all'assenza di altre motivazioni o ragioni astrattamente lecite, restando su un piano ancora diverso la valutazione di tali ragioni rispetto ai parametri normativi di giusta causa o giustificato motivo. In sostanza poiché il licenziamento per ritorsione costituisce la reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore, ove il potere di recesso sia esercitato a fronte di una condotta inadempiente di rilievo disciplinare del lavoratore, la concreta valutazione di gravità dell'addebito nel senso della sproporzione della sanzione espulsiva non può tuttavia portare a giudicare automaticamente ritorsivo il licenziamento in quanto andranno valutate il carattere punitivo rispetto alla sproporzione del provvedimento. La Corte chiude infatti nella sua sentenza affermando "come in tema di licenziamento nullo, il carattere unico e determinante del motivo ritorsivo non può desumersi unicamente dalla mancata integrazione per difetto di proporzionalità, dei parametri normativi della giusta causa, ma è necessario che la prova presuntiva poggi su elementi ulteriori come l'elevato grado di sproporzione della sanzione espulsiva idonea a giustificare la collocazione dell'atto datoriale nella sfera della illiceità anziché in quella della illegittimità".

Giustificatezza del licenziamento del dirigente a seguito di reiterate assenze alla visita medica di controllo

Con sentenza del 2 novembre 2023 la Corte di Cassazione si è espressa in merito al licenziamento del lavoratore inquadrato come dirigente. Il caso di specie riguardava una lavoratrice licenziata a seguito di reiterate assenze alle visite mediche di controllo da parte dell'Inps nei giorni 6, 10, 15 e 18 agosto 2016. La lavoratrice aveva impugnato il licenziamento deducendo che lo stesso fosse illegittimo poiché i suddetti controlli erano avvenuti in luogo diverso da quello in cui la ricorrente abitava. In entrambi i giudizi di merito il ricorso è stato rigettato.

La tesi della ricorrente si basava sul fatto che per accedere alla propria abitazione vi fossero due accessi, uno dei quali con citofoni non funzionanti da oltre vent'anni e che il medico avesse utilizzato unicamente quest'ultimo. Dalla ricostruzione dei fatti è, però, emerso che la versione fornita dalla lavoratrice non corrispondeva a verità; infatti in occasione delle due ultime visite – avvenute in data 15 e 18 agosto 2016 – il medico aveva utilizzato il secondo accesso e, non avendo trovato la lavoratrice, aveva lasciato nella cassetta postale della stessa l'invito a recarsi presso l'Inps per sottoporsi alla visita di controllo. Invito a presentarsi a cui l'appellante non aveva adempiuto.

La lavoratrice ha poi presentato ricorso dinanzi la Corte di Cassazione deducendo che, diversamente da quanto addebitato con la contestazione disciplinare, ella non si era resa irreperibile, né risultava sconosciuta all'indirizzo, tanto che in occasione delle visite del 15 e del 18 agosto il medico incaricato era riuscito a lasciare l'avviso a presentarsi presso l'Inps e, quindi, – a suo dire – il fatto storico utilizzato sarebbe diverso da quello posto a base del licenziamento, rimasto non provato dalla resistente.

La Corte d'Appello aveva rigettato l'impugnazione ritenendo “dato acquisito ed incontestato che per ben quattro volte il medico incaricato della verifica non ha potuto effettuare la visita, non essendo riuscito a reperire l'abitazione indicata dall'interessata” ed imputando alla dirigente di non aver eliminato le difficoltà di ordine pratico ostative al controllo da parte del medico inviato dall'Inps.

Secondo la Corte, infatti, l'irreperibilità è anche quella “in concreto” e temporanea, configurabi-

le nel caso in cui l'indirizzo sia effettivamente quello di residenza, ma la destinataria non sia reperibile in quel luogo ed in quel momento. Per la Corte d'Appello tale circostanza è sufficiente a far ritenere giustificato il licenziamento sulla base di una condotta di irreperibilità quale quella oggetto di contestazione disciplinare. Principio confermato anche in Cassazione.

La ricorrente lamentava, inoltre, la mancanza di proporzionalità tra il fatto contestato e la sanzione espulsiva adottata, specie alla luce del fatto che i primi due tentativi di visita (ovvero sia quelli espletati in data 6 e 10 agosto 2016) si erano rivelati infruttuosi per negligenza – a suo dire – non sua, bensì del medico incaricato dall'Inps. Anche tale motivo è stato ritenuto infondato dalla Suprema Corte, poiché in tema di licenziamento del dirigente, la nozione di “giustificatezza” non coincide con quelle di “giusta causa” e di “giustificato motivo”, proprie dei rapporti di lavoro delle altre categorie di lavoratori subordinati.

Nel caso di lavoratore inquadrato come dirigente, come già ribadito in altre pronunce della Suprema Corte, il licenziamento non deve rappresentare un'*extrema ratio*, da attuarsi solo in presenza di situazioni così gravi da non consentire la prosecuzione neppure temporanea del rapporto e soltanto qualora ogni altra misura risulti inefficace, ma può conseguire ad ogni infrazione che incrina l'affidabilità e la fiducia del datore di lavoro nei confronti del dirigente. Stante il ruolo apicale rivestito dal dirigente, difatti, ai fini della legittimità del licenziamento, è sufficiente che lo stesso si riveli non pretestuoso o arbitrario e che sia la conseguenza di comportamenti che abbiano, di fatto, incrinato l'affidabilità e la peculiare fiducia che il datore di lavoro deve poter riporre nel dirigente, quale suo *alter ego*.

Aggiunge la Suprema Corte che, ai fini della “giustificatezza” del licenziamento del dirigente, non è neppure necessaria un'analitica verifica dei fatti, ma è sufficiente una valutazione globale, tale da escludere l'arbitrarietà e la pretestuosità del recesso datoriale.

La verifica di proporzionalità è, dunque, del tutto superflua, poiché l'accertamento com- ➤



Cass., sez. Lavoro,
2 novembre 2023,
n. 30464

AUTORE
**FEDERICA MARIA
SGAMBATO**
Consulente del Lavoro
in Milano

più dalla Corte territoriale esclude l'arbitrarietà e la pretestuosità del licenziamento e tanto basta a far ritenere il recesso datoriale assistito

dalla "giustificatezza". Per questi motivi, alla luce dei suindicati principi di diritto, la Corte di Cassazione rigetta il ricorso.



Cass., sez. Lavoro,
8 gennaio 2024, n. 597

AUTORE
ANGELA LAVAZZA
Consulente del Lavoro
in Milano

Nel contratto a tempo indeterminato il termine di prescrizione decorre dalla cessazione del rapporto di lavoro

Propone ricorso per Cassazione la società avverso la dichiarazione di nullità degli art. 18.11 del Ccnl Attività ferroviarie del 16.4.2013, e dell'art. 7 dell'accordo sindacale del 2013 nella parte in cui la Corte di Appello di Milano aveva escluso dal computo, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, l'intero periodo di apprendistato.

La decisione di secondo grado aveva accertato il diritto dei lavoratori coinvolti all'integrale riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata durante il periodo di apprendistato, condannando la società al pagamento dei consequenziali importi maturati.

La Suprema Corte, dando seguito al principio già affermato, da recente giurisprudenza, secondo cui il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, come modulato per effetto della L. n. 92 del 2012 e del D.lgs. n. 23 del 2015,

manco dei presupposti di predeterminazione certa delle fattispecie di risoluzione e di una loro tutela adeguata, non è assistito da un regime di stabilità, per cui, per tutti quei diritti che non siano prescritti al momento di entrata in vigore della L. n. 92 del 2012, il termine di prescrizione decorre, a norma del combinato disposto degli art. 2948 c.c., n. 4 e art. 2935 c.c. dalla cessazione del rapporto di lavoro.

La Suprema Corte non ravvisa pertanto ragioni per discostarsi dal principio già affermato atteso che, in un sistema che valorizza l'affidabilità e la prevedibilità delle decisioni, vi è l'esigenza dell'osservanza delle precedenti interpretazioni e nell'ammettere mutamenti giurisprudenziali di orientamenti consolidati solo se giustificati da gravi ragioni.

Il ricorso è rigettato e le spese di lite sono regolate secondo il criterio della soccombenza.

Legittimo il licenziamento in violazione degli obblighi fiduciari del dipendente nei confronti del datore di lavoro

La Corte di Cassazione conferma la legittimità del licenziamento per giusta causa di una direttrice di banca, a cui aveva in precedenza contestato condotte tali da violare gli obblighi della sua mansione.

In particolare, la direttrice era intervenuta con evidenti apporti nell'attività e negli affari privati di un soggetto terzo che poneva in essere finanziamenti onerosi ad altri clienti della Banca intrattenendo con essi plurimi rapporti, il tutto durante l'orario di lavoro e nei locali della banca.

Durante le indagini, era infatti emerso che la Direttrice, anche nel corso dell'attività di lavoro e negli stessi locali della Banca, si spendesse al fine di consentire il buon fine delle operazioni di concessione di credito tenendo rapporti con entrambe le parti, indicando il da farsi, gestendo le emergenze e le reciproche conflittua-

lità ed essendo individuata da entrambi come soggetto di riferimento della trattativa dalla quale ricevano consigli e indicazioni

Nell'accertamento della sussistenza di determinati fatti e della loro idoneità a costituire giusta causa di licenziamento, il giudice del lavoro può fondare il suo convincimento sugli atti assunti nel corso delle indagini preliminari, anche se sia mancato il vaglio critico del dibattimento, giacché la parte può sempre contestare, nell'ambito del giudizio civile, i fatti così acquisiti in sede penale.

Confermano quindi gli Ermellini che la condotta posta in essere era idonea a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario, a prescindere dalla rilevanza o meno dei medesimi comportamenti, e che pertanto non risultava rilevante che la direttrice, per gli stessi comportamenti, fosse stata penalmente assolta.

Cass., sez. Lavoro,
3 gennaio 2024, n. 109

AUTORE
ELENA PELLEGGIA
Consulente del Lavoro
in Milano



Legittimo il licenziamento disciplinare per chi svolge attività lavorativa in altra azienda durante il periodo di malattia

Con la sentenza n. 2516 del 26 gennaio 2024, la Corte di Cassazione ha confermato la sentenza di primo grado del Tribunale di Latina del 18/12/2018, come già la Corte di Appello di Roma.

Di seguito i fatti che hanno dato origine alla controversia: un lavoratore dipendente viene licenziato per motivi disciplinari dopo essere stato sorpreso da un'agenzia investigativa, incaricata dal datore di lavoro, a svolgere la propria prestazione lavorativa presso l'attività commerciale della moglie, durante un periodo di assenza coperto da certificato di malattia. Lo stato patologico dell'ex dipendente, durante lo svolgimento del giudizio, era stato posto sotto la valutazione di una CTU medico-legale, al fine di accertare l'incompatibilità dello stato di malattia con lo svolgimento dell'attività lavorativa del dipendente, considerando in concreto la tipologia dello stato patologico e le mansioni svolte presso l'azienda della moglie.

Dopo essere risultato soccombente sia in giudizio di primo grado, sia in appello, il lavoratore decide di adire la Suprema Corte di Cassazione allegando, tra i vari motivi di ricorso, un vizio di *ultra petita* che comporterebbe, a suo parere, la nullità della sentenza di primo grado. In particolare, il Tribunale aveva stabilito che l'attività lavorativa svolta presso l'azienda della moglie costituiva una grave violazione contrattuale degli obblighi di diligenza, fedeltà ma anche dei doveri di correttezza e buona fede, dal momento che avrebbe potuto determinare un ritardo nella guarigione o il verificarsi di un'eventuale ricaduta e, di conseguenza, il posticipo della ripresa del servizio presso l'azienda datrice di lavoro. Siffatta valutazione, a parere della parte ricorrente, andrebbe oltre i limiti delle

motivazioni addotte nella lettera di contestazione e addirittura, per quanto riguarda l'eventualità della ricaduta nello stato patologico, risulterebbe inesistente. Pertanto, secondo il ricorrente, la sentenza di primo grado risulterebbe nulla per vizi *in procedendo*.

Successivamente, la Corte d'Appello ha confermato la decisione del Tribunale di primo grado "per le stesse ragioni, inerenti ai medesimi fatti posti a base della decisione impugnata". Così di seguito, la Suprema Corte ha confermato la sentenza di primo grado, già confermata integralmente dalla Corte d'Appello, realizzando pertanto l'ipotesi di una c.d. doppia conforme. Gli Ermellini hanno ritenuto di dover dare rilievo alla perizia medico legale, la quale ha riconosciuto l'impossibilità di prestare determinate mansioni in presenza della specifica patologia accusata dal lavoratore. Il fatto che il lavoratore sia stato sorpreso a prestare proprio quell'attività ritenuta impossibile da effettuare nello stato da lui dichiarato porta a presumere l'inesistenza della malattia stessa. Diversamente, nel caso in cui la malattia si fosse realmente verificata, la prestazione dell'attività in sua concomitanza avrebbe potuto portare ad eventuali ricadute nello stato patologico, pregiudicando o ritardando così la guarigione e di conseguenza la ripresa del servizio.

La condotta mantenuta dal lavoratore andrebbe pertanto ad integrare una grave violazione degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e di fedeltà, nonché dei doveri generali di correttezza e buona fede. L'oggetto dell'accertamento medico-legale, dunque, risulta perfettamente pertinente con le domande e le eccezioni presentate dalle parti, senza eccedere i limiti del *petitum* e della *causa petendi* del doppio grado di giudizio di merito.



Cass., sez. Lavoro,
26 gennaio 2024, n. 2516

AUTORE
ALICE PATTONIERI
Consulente del Lavoro
in Milano

LDE numero antologico speciale su **SALARIO MINIMO**

• A CURA DELLA REDAZIONE •

Con piacere segnaliamo la pubblicazione del numero antologico speciale dedicato al

SALARIO MINIMO E DINTORNI,

tema che non perde di attualità ma che continua a tenere alti i toni del dibattito, sia nel mondo politico che fra gli esperti di diritto.

LDE ha dedicato all'argomento una ampia riflessione nei nn.

1-2-3 del 2022, nel numero 3 del 2023

e nel numero 1 del 2024, con contributi che appaiono ancora attuali e meritevoli di conoscenza.

Qui tutti i *link* per accedere ai contributi di LDE! Buona lettura!



- [SALARIO MINIMO Parte 1](#)
- [SALARIO MINIMO Parte 2](#)
- [SALARIO MINIMO Parte 3](#)
- [SALARIO MINIMO Parte 4](#)
- [SALARIO MINIMO Parte 5](#)

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".