

Simintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA



PREAVVISO E RINUNCIA DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO: NESSUNA INDENNITÀ SOSTITUTIVA SPETTA AL LAVORATORE

■ PENSIONE ANTICIPATA
 INPS. CONVIVENZA SENZA
 I DIRITTI DI MATRIMONIO
 E UNIONE CIVILE

■ DUBBI E CONTRASTI
 DOPO LA PRIMA
 CONDANNA DELL'RLS

■ LA COMPOSIZIONE
 NEGOZIATA NEL NUOVO
 CODICE DELLA CRISI

SOMMARIO n. 4

APRILE 2024

Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

Organo Ufficiale del Consiglio Provinciale
dei Consulenti del Lavoro di Milano

Direttore Responsabile:
Potito di Nunzio

Redattore Capo:
D. Morena Massaini

Redazione:
**Centro Studi Fondazione
Consulenti del Lavoro di Milano**

Segreteria di Redazione:
**Valentina Brogini,
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

- Preavviso e rinuncia da parte del datore di lavoro: nessuna indennità sostitutiva spetta al lavoratore
DI EMILIA SCALISE PAG. 6
- Pensione anticipata Inps. Convivenza senza i diritti di matrimonio e unione civile
DI MAURO PARISI PAG. 10
- Dubbi e contrasti dopo la prima condanna dell'RLS
DI NINA CATIZONE PAG. 13
- La composizione negoziata nel nuovo Codice della crisi
A CURA DI ANTONELLA ROSATI PAG. 15



■ Sentenze

- Invito al lavoratore a riprendere servizio dopo il licenziamento con termine inferiore a 30 giorni: le conseguenze **DI CLARA RAMPOLLO PAG. 30**
- L'assenza del mobbing non esclude la responsabilità del datore in caso di ambiente di lavoro stressogeno
DI ALICE PATTONIERI PAG. 31
- L'indennità di mancato preavviso è compatibile con la tutela risarcitoria in caso di licenziamento illegittimo e deve essere comunque erogata
DI ELENA PELLEGGATA PAG. 32
- Il dipendente non può rifiutare il trasferimento se non ha giustificazioni credibili
DI ANGELA LAVAZZA PAG. 33

Rubriche

IL PUNTO

- Legalità e sicurezza al centro delle nostre riflessioni
DI POTITO DI NUNZIO PAG. 3

CONTRATTI & CO.

- Il nuovo CCNL Studi professionali. Una doverosa autocritica **DI ALBERTO BORELLA PAG. 18**
- **SENZA FILTRO** ■ Storie di ordinaria follia **DI ANDREA ASNAGHI PAG. 21**

UNA PROPOSTA AL MESE

- Proposte di modifica alle procedure INAIL in una prospettiva di efficientamento dei rapporti con l'Ente
DI LOREDANA SALIS E BRUNO OLIVIERI PAG. 24



1. Da sinistra. Aniello Pisanti, Direzione centrale vigilanza e sicurezza del lavoro INL. Potito di Nunzio, Presidente dell'Ordine dei Consulenti del lavoro di Milano. Alessandro Graziano, Presidente Ancl Up Milano. Dario Montanaro, Presidente Ancl Nazionale.



2. Da sinistra: Andrea Asnaghi, Responsabile Centro Studi Fondazione CDL Milano, Alessandra Lanza, Direttore regionale Inail Lombardia.

LEGALITÀ E SICUREZZA al centro delle nostre riflessioni

Come annunciato nel numero di marzo di questa Rivista, il 5 aprile u.s. si è tenuto a Milano, in collaborazione con Regione Lombardia che ha ospitato l'evento, il convegno sul tema **“Legalità, sicurezza e appalti nel lavoro che cambia”**, temi sui quali da sempre la Categoria si interroga e sui quali hanno dato un contributo importante anche le istituzioni, *in primis*, il Ministro del Lavoro, Marina Calderone che, per la prima volta da che si è insediata al Ministero, ha fatto visita alla città e ci ha onorato della sua presenza al Convegno (nel prossimo numero di questa Rivista pubblicheremo una sintesi degli interventi. Il materiale e l'intero convegno possono essere visti cliccando qui [Fondazione Cdl Milano](#)).

Durante il convegno si è discusso della sicurezza e della legalità nel mondo del lavoro che cambia, evidenziando l'importanza di pratiche comportamentali condivise e la promozione della cultura della legalità. È stato sottolineato l'impatto negativo dell'illegalità sui lavoratori e sul sistema professionale, e sono state esplorate le potenziali soluzioni per contrastare le pratiche illegali. *Focus*, dunque, su prevenzione, control-

li, contrasto e *compliance*, ma anche sulle azioni e le buone pratiche che soprattutto la regione Lombardia, in sinergia con la categoria dei Consulenti del lavoro e delle istituzioni tutte, sia locali che nazionali, ha messo in campo. Ho avuto modo di sottolineare, in apertura del convegno, come le forme di illegalità continuano a mettere disordine in un mercato del lavoro che ha sempre più bisogno di sicurezza e non solo economica. Certamente a Milano e in Lombardia i fenomeni sono meno accentuati rispetto ad altri territori del resto d'Italia ma anche da noi sono in lieve aumento e producono ricadute quasi tutte in danno dei soli lavoratori che si ▶



3. Da sinistra: Andrea Fortuna, Presidente Ancl Regione Lombardia. Simona Tironi, Assessore al Lavoro di Regione Lombardia. Valeria Gerla, Consigliera di parità supplente. Anna Maria Gandolfi, Consigliera di parità della Regione Lombardia. Marina Calderone, Ministro del lavoro e delle P.S. Patrizia Muscatello, Direttore Ispettorato Nord Italia. Potito di Nunzio.



IL PUNTO

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, lo si ribadisce, 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 frammentato e, per questo, meno efficace. Prevenire e formare, informare e diffondere la cultura della legalità nel e del lavoro e nonché della sicurezza.

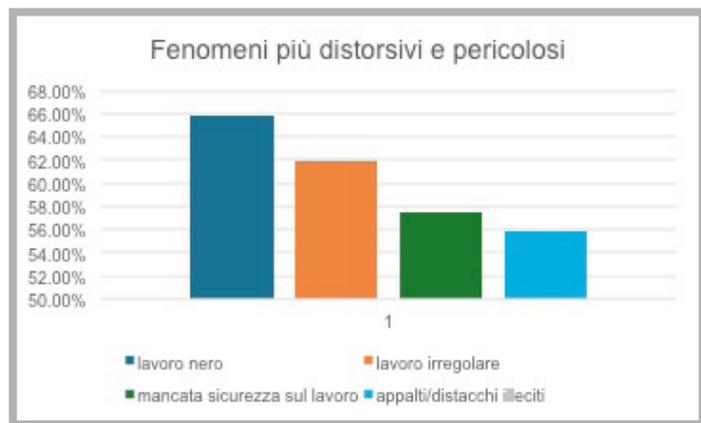
Sono necessarie norme semplici, sistematiche, di facile comprensione e di immediata applicazione, che non diano luogo a miriadi di interpretazioni che portano solo a contenzioso certo. E soprattutto norme che tengano in debito conto la realtà produttiva italiana che è fatta soprattutto di micro e piccole imprese.

In occasione del Convegno ho reso noto una parte dei dati emersi dall'indagine condotta dalla nostra Fondazione tra gli iscritti all'Ordine della provincia di Milano: per il **62,4%** degli intervistati le **maggiori potenzialità di illegalità si annidano** nei contratti di appalto. Per il **34,5%** è invece il caporalato, che risulta essere presente nelle forme più moderne anche nella nostra zona. Seguono poi a breve distanza le procedure di distacco nazionale non genuino per il **27,4%** e la somministrazione irregolare per il **21,2%**.



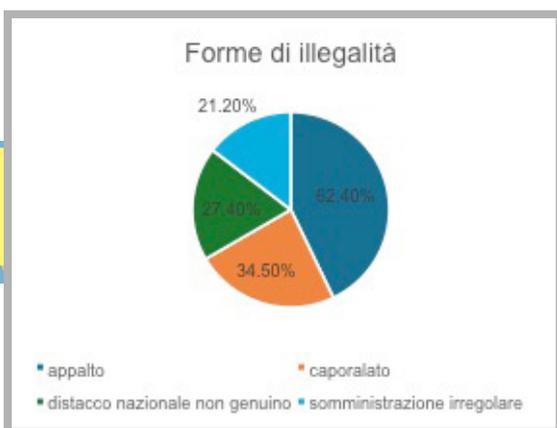
Da sinistra: Andrea Asnagli, Responsabile Centro Studi della Fondazione CDL Milano. Alessandra Lanza, Direttore regionale Inail Lombardia. Potito di Nunzio, Presidente dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro. Alessandro Graziano, Presidente Ancl Up Milano. Raffaele Guariniello, Magistrato e giurista. Antonio Pone, Direttore Generale Vicario Inps.

Alla domanda: **quali fenomeni si ritengono più distorsivi e pericolosi** per il mercato del lavoro italiano, il **65,9%** dei colleghi ritiene che sia il lavoro nero mentre il **61,9%** segnala anche i contratti di lavoro irregolari. Quasi a pari merito si collocano la mancata sicurezza sul lavoro per il **57,5%** e gli appalti illeciti e distacchi illeciti del **55,8%**.



Alla ulteriore domanda su quali siano le **pratiche illegali più diffuse**:

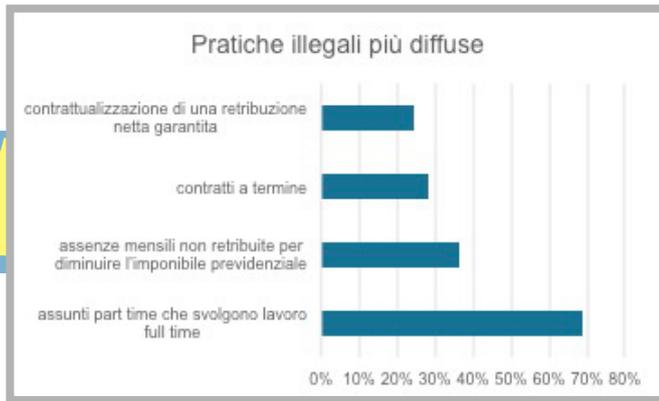
- il **70,8%** degli intervistati sostiene che la pratica più diffusa di illegalità è il pagamento di trasferte non rispondenti al reale
- il **69%** degli intervistati segnala il fenomeno dei lavoratori assunti *part time* e che svolgono invece un lavoro *full time*
- il **36,3%** ritiene siano le assenze mensili non retribuite per diminuire l'imponibile previdenziale
- solo il **28,3%** ritiene che i contratti a termine possano essere fonte di irregolarità nella fase di assunzione
- va rilevato, infine, che per il **24,3%** del campione si sta diffondendo anche nel nostro territorio la contrattualizzazione di una retribuzione netta garantita. Questo ➤



IL PUNTO

fa sì che gli eventuali benefici in favore dei lavoratori non finiscano nelle loro tasche.

possano essere uno strumento efficace per contrastare le illegalità riscontrate.



Da non sottovalutare come, per il **76,5%** del campione, la scelta da parte degli imprenditori di rifugiarsi nella illegalità sia dettata maggiormente dall'elevato costo del lavoro seguito dall'elevata burocrazia per il **49,1%** e dagli scarsi o nulli controlli al **43,4%**. Solo il **21,2%** degli intervistati ritiene che il ricorso alle forme di illegalità sia frutto di una scarsa informazione.

In ogni caso il **58,4%** dei Consulenti del lavoro intervistati individuano nell'**aumento delle ispezioni e dei controlli** la via maestra per contrastare questi fenomeni. Seguito da attività di formazione e prevenzione per il **45%**.

Ultima annotazione: per più della metà degli intervistati, le pratiche illegali hanno una ricaduta negativa anche sulla nostra attività professionale a beneficio di soggetti che a vario titolo operano nel mercato del lavoro offrendo soluzioni di vantaggio che ovviamente (e neanche tanto all'insaputa dei datori di lavoro) fanno cadere le imprese nelle vecchie e nuove forme di illegalità.

Da sottolineare come una buona percentuale di colleghi, il **35%**, ritiene che le **certificazioni o le asseverazioni dei contratti**

LAVORARE NELLE RISORSE UMANE

Percorso di Formazione Professionalizzante organizzato da Fondazione CDL Mi

Sono molte le aziende di medie e grandi dimensioni che hanno necessità di introdurre nella propria Direzione HR giovani talentuosi, ottimamente formati, da avviare alle diverse funzioni HR. Questa la motivazione che ha portato la Fondazione Consulenti del lavoro di Milano a predisporre un percorso in aula di 14 settimane disegnato intorno ai fabbisogni delle aziende. Il percorso di studi coniuga la teoria ai bisogni e alle realtà aziendali, offre uno spaccato di vita aziendale e mette al centro le caratteristiche e potenzialità dei giovani.

La programmazione del percorso è curata da esperti della Fondazione in collaborazione con i Responsabili HR di grandi aziende! Obiettivo del percorso è trasferire al piano pratico le nozioni teoriche trasmesse dai docenti. Le lezioni saranno impostate su un'ampia interazione e coinvolgimento dei partecipanti al

fine di far emergere le loro abilità a lavorare anche in team, analizzare problemi e trovare soluzioni, utilizzando una comunicazione efficace in relazione al contesto. Si avrà la possibilità di entrare in contatto con aziende italiane e multinazionali che sono sempre alla ricerca di nuovi talenti e che porteranno la loro esperienza in aula. Fra non molto inizieranno le selezioni dei candidati. Per le lezioni appuntamento a Milano a settembre in aula con gli Esperti di Fondazione CDL Milano! Per gli stage si parte a gennaio 2025.

Fondazione CONSULENTI del LAVORO di MILANO

Con la partecipazione di AIDP (Associazione Italiana per la Ricerca del Personale - Lombardia)

Con il patrocinio di ANCL

Lavorare nelle Risorse Umane
Percorso di alta formazione professionalizzante

APERTE LE PRE-ISCRIZIONI

Con la collaborazione di aziende tra cui:

- Coca-Cola HBC Italia
- ECOCONSULT
- hplace
- FERRERO
- illimity

www.fondazionecdlmi.it

PREAVVISO E RINUNCIA DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO: nessuna indennità sostitutiva spetta al lavoratore

“[...] in tema di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la rinuncia del datore di lavoro al periodo di preavviso, a fronte delle dimissioni del lavoratore, non fa sorgere il diritto di quest’ultimo al conseguimento dell’indennità sostitutiva, attesa la natura obbligatoria del preavviso, dovendo peraltro escludersi che alla libera rinunciabilità del preavviso possano connettersi a carico della parte rinunziante effetti obbligatori in contrasto con la disciplina delle fonti delle obbligazioni di cui all’art. 1173 c.c.” – Cassazione, sez. Lavoro n. 6782/2024.



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

IL RECESSO DAL RAPPORTO DI LAVORO E IL DIRITTO AL PREAVVISO

Secondo quanto disciplinato dall’articolo 2118 del codice civile, rubricato *“Recesso dal contratto a tempo indeterminato”*, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità. I contratti collettivi nazionali di lavoro comparativamente più rappresentativi a livello nazionale stabiliscono il periodo di preavviso che la parte recedente è tenuta a rispettare. La maggior parte di questi differenzia il periodo di preavviso in base all’anzianità di servizio e al livello di inquadramento assegnato al lavoratore al momento del recesso dal rapporto di lavoro: ➤

Ccnl Metalmeccanica Industria	Ccnl Turismo Confcommercio
A) Fino a 5 anni: - 2 mesi livello B2, B3, A1 - 1 mese e 15 giorni livello C2, C3, B1 - 10 giorni livello D1, D2, C1 - 7 giorni Ex cat. 1	A) fino a cinque anni di servizio compiuti: - Livelli A e B: 4 mesi; - Livello 1: 2 mesi; - Livelli 2 e 3: 1 mese; - Livelli 4 e 5: 20 giorni; - Livelli 6s, 6 e 7: 15 giorni;
B) Oltre 5 anni e fino a 10 anni: - 3 mesi livello B2, B3, A1 - 2 mesi livello C2, C3, B1 - 20 giorni livello D1, D2, C1 - 15 giorni Ex cat. 1	B) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti: - Livelli A e B: 5 mesi; - Livello 1: 3 mesi; - Livelli 2 e 3: 45 giorni; - Livelli 4 e 5: 30 giorni; - Livelli 6s, 6 e 7: 20 giorni;
C) Oltre a 10 anni: - 4 mesi livello B2, B3, A1 - 2 mesi e 15 giorni livello C2, C3, B1 - 1 mese livello D1, D2, C1 - 20 giorni Ex cat. 1	C) oltre i dieci anni di servizio compiuti: - Livelli A e B: 6 mesi; - Livello 1: 4 mesi; - Livelli 2 e 3: 2 mesi; - Livelli 4 e 5: 45 giorni; - Livelli 6s, 6 e 7: 20 giorni.



PREAVVISO E RINUNCIA DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO: NESSUNA INDENNITÀ SOSTITUTIVA SPETTA AL LAVORATORE

Altri, invece, oltre all'anzianità di servizio e al livello di inquadramento, diversificano il periodo di preavviso anche in ragione della tipologia di recesso dal rapporto di lavoro:

	LICENZIAMENTO	DIMISSIONI
CCNL TERZIARIO CONFCOMMERCIO	a) fino a cinque anni di servizio compiuti: - quadri e I livello: 60 giorni di calendario; - II e III livello: 30 giorni di calendario; - IV e V livello: 20 giorni di calendario; - VI e VII livello: 15 giorni di calendario;	a) fino a cinque anni di servizio compiuti: - quadri e I livello: 45 giorni di calendario; - II e III livello: 20 giorni di calendario; - IV e V livello: 15 giorni di calendario; - VI e VII livello: 10 giorni di calendario;
	b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti: - quadri e I livello: 90 giorni di calendario; - II e III livello: 45 giorni di calendario; - IV e V livello: 30 giorni di calendario; - VI e VII livello: 20 giorni di calendario;	b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti: - quadri e I livello: 60 giorni di calendario; - II e III livello: 30 giorni di calendario; - IV e V livello: 20 giorni di calendario; - VI e VII livello: 15 giorni di calendario;
	c) oltre i dieci anni di servizio compiuti: - quadri e I livello: 120 giorni di calendario; - II e III livello: 60 giorni di calendario; - IV e V livello: 45 giorni di calendario; - VI e VII livello: 20 giorni di calendario.	c) oltre i dieci anni di servizio compiuti: - quadri e I livello: 90 giorni di calendario; - II e III livello: 45 giorni di calendario; - IV e V livello: 30 giorni di calendario; - VI e VII livello: 15 giorni di calendario.

La disciplina contenuta nell'articolo 2118 del codice civile prosegue stabilendo che, in mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'im-

porto della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. Anche in tal caso, la contrattazione collettiva interviene definendo la modalità di calcolo dell'indennità spettante:

CCNL Metalmeccanica Industria	CCNL Turismo Confcommercio	CCNL Terziario Confcommercio
A) Fino a 5 anni: - 2 mensilità livello B2, B3, A1 - 1,5 mensilità livello C2, C3, B1 - 0,33 mensilità livello D1, D2, C1 - -0,24 mensilità Ex cat. 1	Il datore di lavoro, in luogo del preavviso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione salvo quanto diversamente previsto per i pubblici esercizi all'art. 321.	Ai sensi del 2° comma dell'art. 2118 del codice civile in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 208, corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13^a e 14^a mensilità.
B) Oltre 5 anni e fino a 10 anni: - 3 mensilità livello B2, B3, A1 - 2 mensilità livello C2, C3, B1 - 0,67 mensilità livello D1, D2, C1 - 0,5 mensilità Ex cat. 1		
C) Oltre a 10 anni: - 4 mensilità livello B2, B3, A1 - 2,5 mensilità livello C2, C3, B1 - 1 mensilità livello D1, D2, C1 - 0,67 mensilità Ex cat. 1		

I contratti collettivi, tuttavia, non si sono limitati solo alla definizione della modalità di esercizio del diritto al preavviso, ma, in alcuni casi, hanno anche disciplinato gli effetti deri-

vanti dalla rinuncia all'esercizio a tale diritto, con riferimento all'ipotesi in cui sia il datore di lavoro a rinunciare nel caso di dimissioni da parte del lavoratore:



**PREAVVISO E RINUNCIA DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO:
NESSUNA INDENNITÀ SOSTITUTIVA SPETTA AL LAVORATORE**

CCNL Dirigenti Terziario	CCNL Terziario Confcommercio	CCNL Turismo Confcommercio
Il datore di lavoro che, ricevuta la comunicazione delle dimissioni, rinunci totalmente o parzialmente alla prestazione, è tenuto a corrispondere al dirigente le relative mensilità.	Ove il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva nelle misure di cui al comma precedente per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.	Quando il datore di lavoro voglia di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo corrispondendo però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.

TUTELA REALE VS TUTELA OBBLIGATORIA

Seppur la contrattazione collettiva abbia assicurato l'esercizio del preavviso, al fine di garantire a pieno il diritto alla "libertà di recesso" derivante dall'art. 2118 c.c., anche la giurisprudenza è intervenuta su tale istituto, domandandosi quale fosse l'efficacia da attribuire all'istituto del preavviso.

Nel tempo si è infatti stratificata una copiosa giurisprudenza che ha dato vita a due orientamenti di natura differente: un primo orientamento che associa all'istituto del preavviso un'efficacia c.d. "reale", un altro che attribuisce un'efficacia di natura "obbligatoria".

Con efficacia c.d. "reale" si intende che il contenuto dell'obbligazione prevista dall'art. 2118 c.c. si intrinseca nell'obbligo di preservare tutti i diritti che sarebbero maturati nel corso del periodo di preavviso lavorato. In tal caso, sussiste il diritto della parte recedente alla prosecuzione del rapporto di lavoro e l'impossibilità per la parte non recedente di rinunziarvi.

L'efficacia, invece, obbligatoria, configura il preavviso come mero obbligo accessorio e alternativo dell'esercizio del recesso e quindi del tutto "insensibile" agli eventi che sarebbero sopravvenuti durante il preavviso, se fosse stato lavorato. In tale ipotesi, la parte non recedente possiede un diritto di credito liberamente rinunziabile, senza che su di esso possano connettersi effetti obbligatori in contrasto con le fonti delle obbligazioni.

Su tale contrapposizione si è espressa la Corte di Cassazione, sezione Lavoro, con la sentenza n. 6782 del 13 marzo 2024, con riferimento

alla tutela applicabile nell'ipotesi di rinuncia al preavviso da parte del datore di lavoro in caso di dimissioni del lavoratore.

LA SENTENZA OGGETTO DI DISCUSSIONE

Il caso di specie riguarda la rinuncia da parte del datore di lavoro al preavviso da parte del lavoratore che ha presentato dimissioni e la mancata erogazione a quest'ultimo della relativa indennità sostitutiva.

Il dipendente, vistosi privato della relativa indennità sostitutiva, presentava apposito ricorso avverso il datore di lavoro.

I giudici di primo grado condannavano il datore di lavoro al pagamento della relativa indennità sostitutiva del preavviso, avendovi il datore di lavoro espressamente rinunciato.

In linea con la pronuncia del Tribunale di Firenze, i giudici di secondo grado respingevano l'appello presentato dal datore di lavoro, sostenendo l'efficacia reale attribuita al preavviso: il datore di lavoro, secondo i giudici di merito, si trova in una posizione di soggezione rispetto al diritto potestativo del lavoratore dimissionario di scegliere tra la cessazione immediata del rapporto oppure la prosecuzione dello stesso durante il preavviso. In quest'ultimo caso, il datore di lavoro può esonerare il dipendente dimissionario dalla prestazione lavorativa durante il periodo di preavviso, ma non può sottrarsi dall'onere di corrispondere l'equivalente importo della retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore nel caso di preavviso lavorato.

I giudici di legittimità, con tale sentenza, ribaltano completamente la posizione dei giudi-



PREAVVISO E RINUNCIA DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO: NESSUNA INDENNITÀ SOSTITUTIVA SPETTA AL LAVORATORE

ci di merito, accogliendo i due motivi di ricorso presentati dal datore di lavoro:

- violazione e falsa applicazione dell'articolo 2118 c.c.. - La rinuncia è un esercizio di una delle facoltà che integrano il diritto del creditore, senza che l'esercizio di tale suo diritto possa trasformarla in parte obbligata.
- violazione e falsa applicazione degli articoli 1285 e 1286 c.c.. - La configurazione di un'obbligazione alternativa, implicitamente affermata dalla Corte di merito, non determina la privazione della parte non recedente della sua facoltà di rinunciare al proprio diritto.

Secondo la Corte di Cassazione l'istituto del preavviso adempie alla funzione economica di attenuare, per la parte che subisce il recesso, le conseguenze pregiudizievoli della cessazione del contratto. L'istituto del recesso adempie, quindi, ad una funzione destinata a variare a seconda della parte non recedente: in caso di licenziamento, il preavviso ha la funzione di garantire al lavoratore la continuità della percezione della retribuzione in un certo lasso di tempo, al fine di consentirgli il reperimento di un altro posto di lavoro; in caso di dimissioni, il preavviso ha la finalità di assicurare al datore di lavoro il tempo necessario a operare la sostituzione del lavoratore recedente.

La Corte ritiene che, alla stregua di una interpretazione letterale e logico-sistematica dell'art. 2118 c.c., nel contratto di lavoro a tempo indeterminato il preavviso non ha natura reale ma obbligatoria.

Attribuendo tale efficacia, la parte che recede ha la facoltà di interrompere il rapporto con effetto immediato, con l'unico obbligo di corrispondere l'indennità sostitutiva, a meno che, nell'esercizio di un suo diritto potestativo, acconsenta, avendone interesse, alla continuazione del periodo di preavviso. Per quanto riguarda, invece, la parte non recedente, laddove decida di rinunciare al preavviso della parte recedente, nulla deve alla controparte, la quale non può vantare alcun diritto legato

alla prosecuzione del rapporto fino al termine del preavviso nonché al conseguimento della relativa indennità sostitutiva.

Secondo la Corte, la libera rinunciabilità del preavviso esclude che a essa possano connettersi a carico della parte rinunziante effetti obbligatori in contrasto con la disciplina delle fonti delle obbligazioni di cui all'art. 1173 c.c.

CONCLUSIONI

Pienamente discutibile la posizione presa dalla Corte di Cassazione. Potrebbe infatti apparire iniqua in termini di tutele e garanzie. La Corte fonda la propria tesi sulla funzione attribuita al preavviso che, nel caso di dimissioni, è quella di assicurare al datore di lavoro il tempo necessario a operare la sostituzione del lavoratore recedente.

Quindi, seppur il lavoratore abbia garantito al datore di lavoro la piena fruibilità di tale funzione, secondo la Corte, allorché il preavviso ha natura obbligatoria e non reale, qualora il datore di lavoro non senta l'esigenza di beneficiare della funzione attribuita al preavviso (tempo necessario per sostituire il lavoratore recedente), lo stesso può rinunziarvi, senza che la rinuncia determini un'obbligazione (il pagamento dell'indennità sostitutiva) da parte di quest'ultimo nei confronti del lavoratore. Tale pronuncia, però, non tiene conto delle conseguenze che il lavoratore, comportatosi correttamente nei confronti del datore di lavoro, potrebbe subire qualora si veda privato della relativa indennità sostitutiva, presentando così uno scarso bilanciamento degli interessi contrapposti.

Quanto sopra, anche alla luce del fatto che la stessa contrattazione collettiva non solo prevede il diritto in capo al lavoratore a ricevere durante il preavviso lo stesso trattamento economico percepito durante il rapporto di lavoro, ma garantisce tale diritto anche laddove il datore di lavoro, unilateralmente, decida di rinunciare al preavviso che il lavoratore, in correttezza e buona fede, ha deciso invece di rispettare.

PENSIONE ANTICIPATA INPS. Convivenza senza i diritti di matrimonio e unione civile*

La sentenza n. 178/2024 del Giudice del lavoro di Milano ha accolto la posizione dell'Inps che non ammette la pensione anticipata per i conviventi che assistono da tempo disabili gravi ex L. n. 104/1992. Una disparità di trattamento che sarebbe solo apparente rispetto a coniugi e quanti sono uniti civilmente, a causa dell'“instabilità” delle convivenze di fatto.

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

Per i conviventi di fatto, sebbene sempre più assimilati a marito e moglie dal nostro ordinamento, arriva una battuta d'arresto da parte dell'Inps quanto all'estensione del diritto di godere della pensione anticipata per coloro che assistono una persona con disabilità, secondo la Legge n. 104/1992 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate).

Infatti, ai conviventi non troverebbe applicazione la disposizione dell'art. 1, comma 199, della Legge n. 232/1999, che prevede, tra le ipotesi in cui è concessa una **riduzione del requisito contributivo ai fini del pensionamento**, quella di quanti **assistono da almeno sei mesi, al momento della richiesta, il coniuge con disabilità gravi**. Va detto che già l'ordinamento aveva espressamente riconosciuto l'estensione del beneficio, alle medesime condizioni, con riguardo a relazioni tra persone strette da unioni civili (art. 3, D.P.C.M. n. 87/2017).

Non così, tuttavia, può essere fatto valere per i conviventi *more uxorio*, neppure in termini di estensione in via di principio e per analogia della condizione.

Una linea di rigore giuridico ora sposata dall'attentissima **sentenza del Tribunale di Milano, sezione lavoro, n. 178 del 17 gennaio 2024**, pubblicata il 27 febbraio, la quale compie un'approfondita disamina della fattispecie specifica oggetto del giudizio e della comparazione tra i tre istituti di relazione personale e affettiva riconosciuti dall'ordinamen-

to: matrimonio, unione civile e, appunto, convivenza di fatto.

La vicenda considerata, che dava origine al ricorso di fronte al Giudice del lavoro, attiene alla posizione di un lavoratore, convivente con un soggetto disabile, il quale presentava all'Inps domanda per accedere alla pensione di anzianità anticipata, allegando di essere suo convivente di fatto da anni e che era stata riconosciuta la condizione di *handicap* con connotato di gravità di cui all'art. 3, co. 3, Legge n. 104/1992 (“*Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità*”).

L'Inps, tuttavia, escludeva il diritto alla pensione anticipata per assenza dei requisiti soggettivi, non trattandosi, a suo avviso, di un caso espressamente considerato dalla legge.

La *ratio* dell'apparente disparità di trattamento risiederebbe nella differente e **minore stabilità che la convivenza di fatto possiede rispetto al coniugio e all'unione civile**. Infatti, i rapporti *more uxorio*, sebbene connotati da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non possono essere integralmente equiparati al matrimonio e alle unioni, ai sensi della Legge n. 76/2016. Questi ultimi, perdurando il legame, si connotano per specifici obblighi di coabitazione e di contribuzione ai bisogni comuni, mentre, sciol-

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

PENSIONE ANTICIPATA INPS. CONVIVENZA SENZA I DIRITTI DI MATRIMONIO E UNIONE CIVILE

to il vincolo, si caratterizzano per il permanere di un vero e proprio obbligo di mantenimento. A suffragio della tesi, che trova conforto costituzionale negli orientamenti recenti della Corte delle leggi (per cui *“la distinta considerazione costituzionale della convivenza e del rapporto coniugale non esclude la comparabilità delle discipline riguardanti aspetti particolari dell’una e dell’altro”* qualora presentino *“analogie ai fini del controllo di ragionevolezza a norma dell’art. 3 Cost.”*: così, C. Cost., 23 settembre 2016, n. 213; C. Cost., 3 novembre 2000, n. 461; C. Cost., 20 aprile 2004, n. 121), la sentenza n. 178/2024 ripercorre con attenzione la normativa di riferimento dei rispettivi rapporti.

L’equiparabilità di convivenza e matrimonio va esclusa già a mente della circostanza che **nella convivenza di fatto, non manca solo l’obbligo della coabitazione, ma soprattutto l’obbligo di contribuire ai bisogni comuni**. Diversamente l’art. 143, co. 2, c.c. che stabilisce che

con il matrimonio il marito e la moglie acquistano gli stessi diritti e assumono i medesimi doveri. Dal matrimonio deriva l’obbligo reciproco alla fedeltà, all’assistenza morale e materiale, alla collaborazione nell’interesse della famiglia e alla coabitazione. Entrambi i coniugi sono tenuti, ciascuno in relazione alle proprie sostanze e alla propria capacità di lavoro professionale o casalingo, a contribuire ai bisogni della famiglia.

Una condizione prevista in modo non dissimile per le unioni civili, per le quali, ai sensi dell’art. 1, comma 11, Legge n. 76/2016,

con la costituzione dell’unione civile tra persone dello stesso sesso le parti acquistano gli stessi diritti e assumono i medesimi doveri; dall’unione civile deriva l’obbligo reciproco all’assistenza morale e materiale e alla coabitazione. Entrambe le parti sono tenute, ciascuna in relazione alle proprie sostanze e alla propria capacità di lavoro professionale e casalingo, a contribuire ai bisogni comuni.

Tuttavia, di ancora maggiore rilievo ai fini del-

la negata richiesta di pensione anticipata è la previsione dell’art. 156, c.c., per cui il Giudice, **in caso di separazione tra coniugi**, stabilisce a vantaggio del coniuge cui non sia addebitabile la separazione il diritto di ricevere dall’altro coniuge **quanto è necessario al suo mantenimento**, qualora egli non abbia adeguati redditi propri, mentre in caso di divorzio, ai sensi dell’art. 5, co. 6-7, Legge n. 898/1970,

“tenuto conto delle condizioni dei coniugi, delle ragioni della decisione, del contributo personale ed economico dato da ciascuno alla conduzione familiare ed alla formazione del patrimonio di ciascuno o di quello comune, del reddito di entrambi, e valutati tutti i suddetti elementi anche in rapporto alla durata del matrimonio, dispone l’obbligo per un coniuge di somministrare periodicamente a favore dell’altro un assegno quando quest’ultimo non ha mezzi adeguati o comunque non può procurarseli per ragioni oggettive. La sentenza deve stabilire anche un criterio di adeguamento automatico dell’assegno, almeno con riferimento agli indici di svalutazione monetaria. Il tribunale può, in caso di palese iniquità, escludere la previsione con motivata decisione”.

Similmente, l’art. 1, co. 25, Legge n. 76/2016 prevede che **in caso di cessazione dell’unione civile sia garantito un medesimo diritto all’assegno divorzile** attribuito, nei casi di scioglimento o cessazione degli effetti civili del matrimonio, alla parte economicamente più debole.

La legge non prevede alcun obbligo del genere alla cessazione della convivenza di fatto -a cui si perviene con un mero comportamento concludente e una dichiarazione di stato-, atteso che l’art. 1, comma 65, Legge n. 76/2016 si limita a garantire al convivente, che versi in stato di bisogno e non sia in grado di provvedere al proprio mantenimento, la molto inferiore obbligazione degli alimenti.

Per la sentenza del Giudice del lavoro di Milano, pertanto, occorre *“condividere l’assunto dell’Ente Previdenziale secondo cui **matrimonio e unioni civili partecipano di certezza,***

PENSIONE ANTICIPATA INPS. CONVIVENZA SENZA I DIRITTI DI MATRIMONIO E UNIONE CIVILE

stabilità, reciprocità e corrispettività di diritti e obblighi non equiparabili a quelli propri delle convivenze di fatto”.

Infatti, le differenze di disciplina e trattamento normativo giustificano, anche “*sotto il profilo della ragionevolezza e di una piana applicazione del principio di uguaglianza sostanziale, nell’ampio ambito dei diritti correlati alle esigenze di cura e assistenza dei soggetti disabili, le differenti discipline previste, da un lato, per benefici connotati dal carattere della contingenza e temporaneità (anche ove duraturi, rilevando comunque la non definitività), quali quelli di cui all’art. 33 Legge n. 104/1992, e, dall’altro, per istituti destinati a determinare una modificazione permanente della situazione giuridica soggettiva dell’interessato, quali la pensione anticipata di cui qui si discute”.*

In sostanza, se l’attribuzione dei benefici della Legge n. 104/1992 anche ai conviventi va correttamente consentita nell’interesse del disabile e in costanza della convivenza stessa, non può essere però ammesso il conseguimento di un diritto permanente -quale sarebbe quello del beneficio della pensione anticipata di cui all’art. 1, co. 199, lett. b, Legge n. 232/2016- allorché il **venire meno del vincolo di convivenza comporterebbe il venire meno di tutti gli obblighi di assistenza e mantenimento**, come non invece per i coniugi e quanti sono uniti civilmente.

Ciò, in definitiva, determinerebbe una discriminazione a contrario, con favore alla convivenza di fatto rispetto al matrimonio e all’unione civile, come correttamente nota la sentenza n. 178/2024.

Così il Tribunale di Milano, sez. Lavoro, sentenza 17.1.2024, n. 178

Si ritiene che il Legislatore abbia escluso consapevolmente – e, soprattutto, legittimamente sotto il profilo costituzionale – la convivenza di fatto dall’ambito di applicazione della disciplina in materia di pensione anticipata.

Diversamente argomentando, emergerebbero profili di potenziale illegittimità costituzionale per discriminazione *a contrario*: il convivente *more uxorio*, difatti, vedrebbe acquisito in via definitiva il diritto alla pensione anticipata senza, tuttavia, esser gravato – in caso di scioglimento del vincolo – dai medesimi obblighi posti a carico degli ex coniugi o parti dell’unione civile; in caso di cessazione del rapporto, dunque, il convivente di fatto beneficerebbe – senza un’oggettiva giustificazione – di una condizione di evidente miglior favore, potendo mantenere il beneficio acquisito in assenza di qualsivoglia obbligo.

Ciò emerge in una prospettiva già espressamente ammessa dalla stessa **Corte Costituzionale** (cfr. **sentenza 3 novembre 2000, n. 461**) in materia di pensione di reversibilità e diritti del convivente di fatto rispetto al coniuge. Per cui la medesima Corte ha ribadito “*la diversità delle situazioni poste a raffronto e, quindi, la non illegittimità di una differenziata disciplina delle stesse. Nemmeno può dirsi violato il principio di tutela delle formazioni sociali in cui si sviluppa la persona umana. E ciò in quanto la riferibilità dell’art. 2 Cost. anche alle convivenze di fatto, purché caratterizzate da un grado accertato di stabilità (sentenze n. 310 del 1989 e n. 237 del 1986) non comporta un necessario riconoscimento, al convivente, del trattamento pensionistico di reversibilità che non appartiene certo ai diritti inviolabili dell’uomo presidiati dall’art. 2 della Costituzione”.*

Una situazione che, chiaramente, per scelta legislativa e variando la normativa -per cui non nell’attuale stato della medesima- potrebbe chiaramente mutare.

DUBBI E CONTRASTI dopo la prima condanna dell'RLS

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

Dal 25 settembre 2023, il mondo della sicurezza sul lavoro sta vivendo discussioni a non finire a proposito del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. Non era mai accaduto che per un infortunio sul lavoro fosse condannato l'RLS. Basti pensare che, sotto il vigore del D.lgs. n. 626/1994, la Cassazione arrivò a dire che né l'RSPP, né l'RLS “devono rispondere in quanto tali delle misure prevenzionali da adottare”. Con il D.lgs. n. 81/2008, la Cassazione ha cominciato e continua, tuttora, a ritenere l'RSPP responsabile di un infortunio ogni qual volta l'infortunio sia oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare. Ma mai aveva dichiarato colpevole l'RLS. Colpo di scena con la sentenza **n. 38914 del 25 settembre 2023**.

Tutto è accaduto in un'azienda durante operazioni di stoccaggio: un dipendente, dopo avere trasportato mediante un carrello elevatore un carico di tubolari in acciaio, sceso dal carrello elevatore ed arrampicatosi su uno scaffale per meglio posizionare il carico, viene schiacciato sotto il peso dei tubolari che gli rovinano addosso.

Condannato dai magistrati di merito per omicidio colposo il **datore di lavoro**, in particolare per aver consentito che il dipendente, assunto con mansioni e qualifica di impiegato tecnico, svolgesse di fatto anche le funzioni di magazziniere, senza averne ricevuto la corrispondente formazione, comprensiva dell'addestramento all'utilizzo del carrello elevatore. Ma condannato anche il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per aver concorso a cagionare l'infortunio mortale mediante condotte consistite nell'aver omesso di sollecitare

il datore di lavoro ad effettuare la formazione dei dipendenti per l'uso dei mezzi di sollevamento e di informare i responsabili dell'azienda dei rischi connessi all'utilizzo da parte dell'infortunato del carrello elevatore.

Dobbiamo, quindi, desumerne che le sorti dell'RSPP e dell'RLS si sono ricongiunte, ma ora sotto il segno della responsabilità? Certo, nel caso specifico, l'RLS è stato condannato, e invece l'RSPP assolto già in primo grado. Ma per il semplice fatto che già prima dell'infortunio l'RSPP aveva segnalato al datore di lavoro la necessità di formare i lavoratori con particolare riguardo all'utilizzo del muletto.

Non pochi hanno mosso alla Cassazione critiche palesemente infondate. Come quella consistita nel sostenere che le “attribuzioni” riconosciute all'RLS dall'art. 50, D.lgs. n. 81/2008 non sarebbero obblighi, ma mere “facoltà”, visto che l'inadempimento di tali attribuzioni non è nemmeno sanzionato. Basta avvedersi che l'art. 50, co. 2 parla distintamente di “funzioni” e di “facoltà” dell'RLS, e in tal modo dimostra di non includere le “funzioni” tra le “facoltà” e, non per nulla, una sola delle tredici attribuzioni previste dall'art. 50, co. 1, quella della lettera o), è formulata con un “può”. E basta rendersi conto che neanche l'RSPP -pur se contravviene ai compiti indicati nell'art. 33 del D.lgs. n. 81/2008- incorre in sanzioni ivi contemplate. Eppure, l'RSPP pacificamente incorre nella responsabilità a titolo di omicidio colposo o lesione personale colposa per gli eventi che si verificano per effetto della violazione dei suoi compiti. È il parallelo con l'RSPP ci fa pure capire quanto sia irrilevante il fatto che nel nostro caso il datore di lavoro sapesse perfettamente che l'in-

DUBBI E CONTRASTI DOPO LA PRIMA CONDANNA DELL'RLS

fortunato non era formato. Da sempre la Cassazione insegna che l'RSPP non può addurre a propria discolta la circostanza che il datore di lavoro inottemperante fosse già a conoscenza del rischio specifico. Perché il datore di lavoro non avrebbe potuto ignorare una indicazione proveniente dall'RSPP, e se lo avesse fatto ne avrebbe comunque risposto in via esclusiva.

Ma c'è un ulteriore argomento che ha spinto taluni a tranquillizzare gli RLS. Leggiamo le sentenze di merito che hanno portato alla condanna dell'RLS. Sia dalla pronuncia del Tribunale di Trani, sia dalla pronuncia della Corte d'Appello di Bari, emerge una circostanza di cui la Cassazione non parla minimamente. Ma una circostanza ricca d'implicazioni: **“l'R.L.S. faceva parte del consiglio di amministrazione”**. Agevole è rendersi conto che l'individuazione dell'RLS in un membro del consiglio di amministrazione genera un palese conflitto d'interessi atto a mettere in crisi l'adempimento delle sue attribuzioni. Il fatto è, però, che nella sentenza del 25 settembre 2023 la Cassazione proprio non parla della qualità di membro del consiglio di amministrazione, e fonda la condanna **esclusivamente** sulla qualità di RLS.

Perché questa svolta? La Cassazione lo dice: non perché sostenga che l'RLS sia un “garante della sicurezza” inteso come titolare di un dovere di protezione e di controllo finalizzati ad impedire un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire, ma perché ritiene che l'RLS abbia, con la sua condotta inottemperante, contribuito causalmente alla verifica dell'evento ai sensi di quell'art. 113 c.p. in forza del quale “nel delitto colposo, quando l'evento è stato cagionato dalla cooperazione di più persone, ciascuna di queste soggiace alle pene stabilite per il delitto stesso”.

Non nascondiamoci che, tra le molteplici ricadute del principio affermato dalla Cassazione, ve ne sono alcune particolarmente insidiose, e non so quanto note agli RLS e alle stesse imprese. Si pensi all'attribuzione indicata per prima dall'art. 50, co. 1, lettera a), TUSL: quella di accedere “ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni”. Ne consegue che l'RLS dovrebbe occuparsi della sicurezza, non soltanto nei locali aziendali, ma in tutti i luoghi di lavoro, e dunque, in ogni luogo nel quale il lavoratore deve o può recarsi per provvedere ad incombenze di qualsiasi natura in relazione alla propria attività e, dunque, anche a tutela dei lavoratori distaccati presso la sede di un'altra azienda. Non a caso, in rapporto agli appalti intra-aziendali, l'art. 26 TUSL, nel comma 3, prevede che l'RLS accede ai dati esposti dal datore di lavoro committente nel DUVRI e, nel comma 5, terzo periodo, attribuisce all'RLS la facoltà di richiedere i dati relativi ai costi della sicurezza indicati nei singoli contratti di subappalto, appalto e somministrazione. E non a caso, nell'ambito dei cantieri, il TUSL stabilisce che i datori di lavoro delle imprese esecutrici mettono a disposizione degli RLS copia del PSC e del POS almeno dieci giorni prima dell'inizio dei lavori (art. 100, co. 4), e prima dell'accettazione del PSC e delle modifiche significative apportate consultano gli RLS e gli forniscono eventuali chiarimenti sul contenuto del piano, con facoltà degli RLS di formulare proposte al riguardo (art. 102). Di qui un'esigenza richiamata dall'art. 50, co. 2, primo periodo, D.lgs. n. 81/2008: che l'RLS disponga dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli.

Più che mai ci chiediamo: il principio affermato nella sentenza del 25 settembre 2023 sarà confermato in futuro?

■ **E. BARRACO E F. DI FABIO ANALIZZANO LE CARATTERISTICHE DELLA COMPOSIZIONE
NEGOZIATA IN RELAZIONE ALLA TUTELA DEI RAPPORTI DI LAVORO**

LA COMPOSIZIONE NEGOZIATA nel nuovo Codice della crisi*

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

La composizione negoziata per la soluzione della crisi di impresa è stata introdotta con il D.l. 24 agosto 2021, n. 118 ed è ora disciplinata all'interno del codice della crisi di impresa e dell'insolvenza.

Gli Autori riepilogano le caratteristiche principali di tale strumento.

TUTELE INTRODOTTE DALLA RIFORMA

Il percorso della composizione negoziata ha l'obiettivo di restituire al mercato un'impresa sana, è un procedimento stragiudiziale e non una procedura concorsuale e si avvia su iniziativa dell'imprenditore, il quale nel corso delle trattative conserva la gestione ordinaria e straordinaria della impresa.

Durante la negoziazione i creditori hanno un potere di recupero del loro credito affievolito e gli istituti di credito non possono revocare gli affidamenti per il solo avvio del procedimento. I contraenti creditori non possono rifiutare l'adempimento dei contratti pendenti o risolverli. È previsto un intervento proporzionale e graduale del giudice come soggetto volto a eliminare difficoltà o ad aiutare nel percorso; infatti, è prevista l'applicazione di misure protettive e cautelari solo su istanza del debitore.

Ma per l'intera durata del procedimento non può essere pronunciata la sentenza dichiarativa di liquidazione giudiziale anche laddove l'istanza fosse stata presentata prima dell'avvio del percorso.

La procedura di composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa rappresenta,

nell'intendimento originario del legislatore, uno strumento con il quale si intende favorire il risanamento di quelle imprese che, pur trovandosi in condizioni di squilibrio patrimoniale o economico-finanziario tali da rendere probabile la crisi o l'insolvenza, hanno le potenzialità necessarie per restare sul mercato, anche mediante la cessione dell'azienda o di un ramo di essa.

PROCEDURA DI COMPOSIZIONE NEGOZIATA DELLA CRISI

Figura centrale del procedimento della composizione è l'esperto, terzo indipendente che esamina, alla luce del piano di risanamento, l'adeguatezza delle strategie e iniziative industriali.

Se ritiene realistiche le prospettive di risanamento dell'impresa, in qualsiasi sua forma, l'esperto individua con l'imprenditore le parti con le quali è opportuno che vengano intraprese le trattative.

L'esperto agevola le trattative tra l'imprenditore e i creditori e gli altri soggetti interessati al fine di individuare una soluzione per il superamento dello squilibrio patrimoniale, economico e finanziario anche mediante il trasferimento dell'azienda o di rami di essa al fine di consentire all'impresa di rimanere sul mercato.

L'incarico dell'esperto si conclude:

- quando l'imprenditore non compare in sua presenza senza presentare giustificazioni;
- in qualunque momento in cui l'esperto ritenga che non sussista o sia venuta meno ogni concreta prospettiva di risanamento; ➤

* Sintesi dell'articolo pubblicato in D&PL, 9/2024 dal titolo *Tutela del lavoro e la composizione negoziata*.

LA COMPOSIZIONE NEGOZIATA NEL NUOVO CODICE DELLA CRISI

- dopo 180 giorni dall'accettazione della nomina (le trattative possono proseguire se tutte le parti in causa sono d'accordo e l'esperto ha acconsentito);
- quando si arriva a una delle soluzioni per il risanamento dell'impresa.

Al termine dell'incarico l'esperto redige una relazione finale che inserisce nella piattaforma telematica e comunica all'imprenditore e, in caso di misure protettive e cautelari, trasmette al tribunale.

La scelta compiuta dal legislatore è quella di affiancare all'imprenditore un esperto nel campo della ristrutturazione, terzo e indipendente e munito di specifiche competenze, al quale è affidato il compito di agevolare le trattative necessarie per il risanamento dell'impresa¹.

PROFILI LAVORISTICI E TUTELA DEI RAPPORTI DI LAVORO

Con riguardo agli specifici profili di tutela del lavoro e di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali nell'ambito della composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa, si rileva in primo luogo l'esclusione dei diritti di credito dei lavoratori dalle misure protettive del patrimonio che – ai sensi dell'art. 18, c. 1, C.C.I. – l'imprenditore può chiedere con l'istanza di nomina dell'esperto o con successiva istanza: dal giorno della pubblicazione dell'istanza, i creditori non possono acquisire diritti di prelazione se non concordati con l'imprenditore, né possono iniziare o proseguire azioni esecutive e cautelari sul suo patrimonio o sui beni e sui diritti con i quali viene esercitata l'attività d'impresa².

Tuttavia – ai sensi dell'art. 18, co. 3 del C.C.I. e come previsto dalla direttiva UE 2019/1023 (c.d. *Direttiva Insolvency*) – sono esclusi dalle misure protettive i diritti di credito dei lavoratori che quindi potranno far valere i loro crediti senza limitazioni, avvalendosi del privile-

gio generale di cui all'art. 2751-*bis*, c.c. e attraverso azioni esecutive o cautelari.

In secondo luogo, l'art. 22, co. 1, lett. d), C.C.I. stabilisce che il Tribunale, su richiesta dell'imprenditore e verificata la funzionalità degli atti rispetto alla continuità aziendale e alla soddisfazione dei creditori, possa autorizzare l'imprenditore a trasferire in qualunque forma l'azienda o uno o più suoi rami senza gli effetti di cui all'art. 2560, co. 2, c.c.; resta però esplicitamente fermo il disposto dell'art. 2112, c.c., in relazione al quale non si contemplano margini di deroga in relazione al mantenimento dei diritti dei lavoratori previsti da tale disposizione del codice civile.

Ne risulta, in definitiva, la sostanziale salvaguardia dei diritti dei lavoratori nell'ambito della composizione negoziata per la soluzione della crisi³.

OBBLIGO DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

Nei principi generali del C.C.I., a ulteriore tutela dei lavoratori durante una fase delicata della vita dell'impresa, l'art. 4, co. 3, C.C.I. (introdotta con il D.l. 17 giugno 2022, n. 83) prevede una specifica ipotesi di informazione e consultazione sindacale: si stabilisce che – ove non siano previste, dalla legge o dai contratti collettivi di cui all'art. 2, co. 1, lett. g), del D.lgs. n. 25/2007⁴ (ovvero i contratti stipulati tra le organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) diverse procedure di informazione e consultazione – se nel corso delle trattative della composizione negoziata e nella predisposizione del piano nell'ambito di uno strumento di regolazione della crisi e dell'insolvenza, sono assunte determinazioni rilevanti che incidono sui rapporti di lavoro di una pluralità di lavoratori, anche solo per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro o ►

1. Cfr., sul punto, G. Treglia, *Composizione negoziata della crisi d'impresa: la sorte del rapporto di lavoro*, in *Dir. Prat. lav.*, 2022, 16, pag. 973.
2. L'art. 18, in ogni caso, fa espressamente salva l'ipotesi di accordo tra i creditori e l'imprendito-

re circa l'acquisizione di diritti di prelazione.

3. Ai sensi dell'art. 2560, comma 2 «Nel trasferimento di un'azienda commerciale risponde dei debiti suddetti anche l'acquirente dell'azienda, se essi risultano dai libri contabi-

li obbligatori».

4. Il decreto è emanato in attuazione della Direttiva 2002/14/Ce, istitutiva del quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori.

LA COMPOSIZIONE NEGOZIATA NEL NUOVO CODICE DELLA CRISI

le modalità di svolgimento delle prestazioni, il datore di lavoro che occupa complessivamente più di quindici dipendenti informa con comunicazione scritta i soggetti sindacali di cui all'art. 47, co. 1, della L. n. 428/1990⁵.

I soggetti sindacali, entro tre giorni dalla ricezione dell'informativa, possono chiedere all'imprenditore un incontro.

La conseguente consultazione deve avere inizio entro cinque giorni dal ricevimento dell'istanza e, salvo diverso accordo tra i partecipanti, si intende esaurita, decorsi dieci giorni dal suo inizio. La consultazione si svolge con vincolo di riservatezza rispetto alle informazioni qualificate come tali dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti nel legittimo interesse dell'impresa.

Alla consultazione svolta nell'ambito della composizione negoziata partecipa anche l'esperto ed è redatto, ai fini della determinazione del compenso dell'esperto, un rapporto sintetico sottoscritto dall'imprenditore e dall'esperto.

È prevista quindi una procedura di informazione e consultazione sindacale, che si aggiunge a quelle già previste e disciplinate dall'ordinamento, da attivare ogni qual volta l'imprenditore intenda adottare determinazioni rilevanti che incidono sui rapporti di lavoro di una pluralità di lavoratori, anche solo per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro o le modalità di svolgimento delle prestazioni.

OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

In conformità a quanto previsto dalla legge delega n. 155/2017, la tutela dei lavoratori ha finalmente ricevuto nel C.C.I. una significativa e, in alcuni casi, rilevante attenzione.

Nonostante non si venga a configurare uno statuto organico autonomo protettivo dei lavoratori nell'ambito delle diverse procedure, nel

C.C.I. emerge – in misura e modi inediti rispetto alla legge fallimentare, anche in ragione di alcune sollecitazioni provenienti dall'Europa – una considerazione specifica per la salvaguardia, ove possibile ed entro certi limiti, dei posti di lavoro (e non solo dei crediti dei lavoratori) e per il coinvolgimento degli stessi lavoratori o delle loro rappresentanze nelle diverse fasi della gestione della crisi e dell'insolvenza.

In definitiva, coordinando il procedimento della composizione negoziata della crisi e la relativa procedura di informazione e consultazione sindacale con gli altri strumenti già a disposizione dei lavoratori nell'ambito della crisi si potrebbe intercettare una corretta modalità per tutelare ogni diritto, derivante dalle prestazioni di lavoro, in capo al lavoratore non solo per la tutela del diritto di credito ma dell'intero rapporto di lavoro.

Le statistiche più recenti - pubblicate da Unioncamere, con dati aggiornati alle procedure attivate fino al novembre 2023 - rilevano che il tasso di successo della composizione negoziata (definito dal rapporto tra istanze chiuse con esito favorevole e totale delle istanze chiuse) è pari al 18%.

L'incremento nel tempo degli esiti positivi delle istanze dimostra un utilizzo della composizione negoziata da parte delle imprese sempre più consapevole e un accesso allo strumento in uno stadio della crisi non ancora troppo avanzato, il che consente di perseguire proficui percorsi di risanamento aziendale.

Inoltre, è molto significativo il dato relativo al numero di addetti delle 110 imprese risanate: sono aumentati a più di 6.300 i posti di lavoro salvaguardati grazie alla composizione negoziata, senza contare gli ulteriori effetti benefici generati sull'indotto.

⁵ Vale a dire le rappresentanze sindacali unitarie, ovvero le rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'art. 19 della L. n. 300/1970, ovvero i sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate alla procedura; in mancanza delle predette rappresentanze aziendali, i sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi.



IL NUOVO CCNL STUDI PROFESSIONALI.

Una doverosa autocritica.

Giuusto un paio di mesi fa, proprio su questa rivista, avevamo aspramente criticato il nuovo *Testo Unico del Ccnl Sportivi*, denunciandone le troppe carenze in merito sia all'attenzione al dettaglio che al rispetto rigoroso della terminologia giuslavoristica, oltre che all'assenza di una logicità, razionalità e equità tipica e propria (in teoria) delle leggi¹.

A distanza di un paio di mesi ci tocca tornare sulla questione, purtroppo in riferimento ad un rinnovo contrattuale che ci riguarda da vicino, il *Ccnl per i lavoratori degli Studi Professionali e delle strutture che svolgono attività professionali*, ipotesi sottoscritta il 16 febbraio 2024 da Confprofessioni e da Fildcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs.

IL NUOVO ACCORDO

In questo contributo ci soffermeremo sugli aspetti più significativi, quelli che creano più incertezze a noi operatori.

Non parleremo invece delle cose che non ci piacciono dato che rientrano nella normale dialettica tra le parti del *do ut des*.

Art. 102 - Permessi e congedi retribuiti

L'accordo prevede che siano concessi a tutti i dipendenti del Settore permessi e/o congedi familiari retribuiti, tra cui:

b. Giorni 3 (tre) lavorativi per natalità e giorni 3 lavorativi per lutti familiari fino al terzo grado di parentela e per gli affini.

Non vedete nulla di strano? Ve lo dico io cosa c'è. Anzi, ve ne dico due.

Per prima cosa la norma non dice se i tre giorni

di permesso sono riconosciuti per *ogni evento* o se rappresentano un limite massimo *annuale*. E non mi si venga a dire che è implicito che siano all'anno dato che la norma originaria da cui scaturiscono i permessi per lutto, la legge n. 53/2000, li prevedeva in relazione all'anno. Siamo professionisti e certi voli pindarici li lasciamo fare agli altri. Noi vogliamo, pretendiamo chiarezza. Anche perché il rischio che il lavoratore li richieda ogni volta aprendo un contenzioso è alto e la probabilità che qualche giudice gli dia pure ragione ancora di più.

La seconda cosa è che la norma riporta tale diritto per eventi riguardanti soggetti *fino al terzo grado di parentela e per gli affini*. Dove stanno i dubbi? Per prima cosa il grado di parentela è direttamente associato all'evento *lutto*, anche se verosimilmente la cosa riguarda anche l'evento nascita. Ma il problema grosso è che il *terzo grado* è specificatamente riferito alla relazione di *parentela*. Gli *affini*, letteralmente, sono invece tutti, senza limiti di grado. Ovvio che non crediamo affatto che fosse questo l'intento dei firmatari dell'accordo; il problema è che in caso di contenzioso non scommetterei che il giudice la penserà allo stesso modo mio.

Art. 119 - Obblighi del lavoratore (malattia)

Richiamato l'onere in capo al lavoratore dello scrupoloso rispetto delle *prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio* (come venirne a conoscenza non è dato sapere), il testo contrattuale prevede altresì che ove co- ➤

¹ Si v. Borella A. - Olivieri B, *Ma chi ti ha dato la patente*, in questa rivista, Febbraio 2024.

stui non rispetti le c.d. *fasce orarie di reperibilità*, allo stesso - già soggetto alle sanzioni previste dalla Legge n. 638/1983 - è imposto *l'obbligo dell'immediato rientro nella sede di lavoro. In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste all'art. 108 comma 3 del presente Contratto.* Ora, che senso ha stabilire l'obbligo di *immediato rientro* nella sede di lavoro di un lavoratore che continua, fino a prova contraria, non solo ad essere ammalato ma soprattutto risulta in possesso di una valutazione *medica* che, a prescindere dalle fasce di reperibilità, gli impone di non uscire di casa onde non aggravare il suo precario stato di salute?

Art. 121 - Trattamento economico di malattia

L'accordo riconosce, nei casi di assenze documentate e dovute a patologie oncologiche di rilevante gravità, un periodo aggiuntivo di comporto di 90 giorni, in coda a quello "normale" di 180 giorni, a fronte del quale *il datore di lavoro dovrà effettuare un'integrazione tale da raggiungere:*

- per il 7° e 8° mese: 100% della retribuzione,
- per il 9° mese: 70% della retribuzione.

Ora, i giorni sono 90, ma l'integrazione è per tre mesi. Da qui la domanda di come calcolare l'integrazione dovuta dal datore. Il 7° e 8° mese sono di calendario o sono da considerare di 30 giorni l'uno? E il 9° mese di quanti giorni è?

Facciamo un esempio prendendo un lavoratore che ha concluso il periodo di comporto di 180 giorni il 30 giugno.

Dal 1 luglio decorrono i 90 giorni di comporto aggiuntivo e quindi le possibili interpretazioni sono due:

- a) L'azienda integra al 100% i mesi di luglio e agosto, il 7° e 8° mese. Parliamo di 62 giorni da cui consegue che per settembre, il 9° mese, che l'azienda dovrà integrare al 70% solo i primi 28 giorni.
- b) L'azienda integra al 100% i primi 60 giorni, ovvero i 31 giorni di luglio e 29 di agosto. L'integrazione fino al 70% riguarderà quindi i due giorni finali di agosto e i primi 28 di settembre.

Se il lavoratore si ammalasse il 5 luglio la faccenda si complica ulteriormente.

Art. 149 - Corresponsione del trattamento di fine rapporto

Si dispone che il trattamento di fine rapporto debba essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione Istat con questa precisazione: *e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.*

Ipotizziamo che un lavoratore cessi il 1 agosto. I 30 giorni scadono il 31 agosto ma non avendo ancora elaborate a tale data le buste paga di agosto ciò obbligherà l'azienda al riconoscimento al lavoratore di *un interesse del 2% (due per cento) superiore al tasso ufficiale di sconto sul Tfr erogato nell'ultimo cedolino paga.*

A meno che il datore, in presenza di importi corposi di Tfr, eroghi una sua anticipazione, riducendo così l'importo da dare a saldo sul quale sarebbero dovuti gli interessi, sperando così di dissuadere il lavoratore da azioni risarcitorie.

Comunque sia la disposizione comporta onerosi adempimenti e conteggi a carico del datore o del suo consulente che, ovviamente, sentitamente ringraziano.

Art. 151 - Dimissioni

Con questo articolo si prevede che:

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata A/R, Pec o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dal precedente art. 146.

Si tratta di una superficialità imperdonabile (non un refuso visto che il testo del precedente accordo del 2015 era in parte diverso non citando la Pec) soprattutto considerando che al comma successivo ci si ricorda dell'esistenza delle *dimissioni con modalità telematiche*. Tutto ciò denota la scarsa attenzione (ormai ricorrente) che le parti prestano alla rilettura degli accordi raggiunti. Cosa che trova puntuale conferma anche leggendo l'Art. 144 - *Comunicazione del recesso* dove si dice che:

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata A/R con ricevuta di ritorno, Pec o consegna a mano con ricevuta o con le modalità previste dalla normativa vigente.

Che dire? Semplicemente imbarazzante.

Art. 140 - Minimi tabellari

Abbiamo lasciato per ultimo questo articolo che fissa l'importo dell'Una Tantum da riconoscere ai lavoratori quale *compensazione a copertura del periodo intercorso tra la scadenza del C.C.N.L. avvenuta il 31.3.2018 e la sottoscrizione del presente rinnovo.*

L'importo, si dice, è stabilito in 400 euro totali da erogarsi in due *tranches*, ovvero:

- 200 euro 1.5.2024;

- 200 euro 1.5.2025.

Fino ad oggi i vari Ccnl hanno usato la formula della erogazione dell'Una tantum "con la retribuzione del mese di ...".

Noi no. Noi siamo diversi, siamo più bravi. Ci piaceva l'idea stabilire il giorno esatto, il 1° del mese, termine il cui rigoroso rispetto ci crea grosse difficoltà.

Erogare (il testo riporta proprio questo termine) un importo il giorno 1° maggio esclude la possibilità di inserire questo emolumento nel cedolino di maggio che paghiamo i primi di giugno. E nemmeno ad aprile dato che quelle retribuzioni le pagheremo di norma nella prima decade di maggio. Dovremmo inserirlo a marzo 2024 per esser certi di rispettare integralmente il contratto collettivo (ricordiamoci sempre del famigerato comma 1175 che impone, 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).

Basta così o c'è ancora qualcosa? Certo che ne abbiamo, che pensavate?

Sorvoliamo per il momento sul comma 3 che prevede che *L'importo sopra indicato può essere erogato attraverso gli strumenti di welfare previsti dalla normativa vigente*, disposizione sulla

quale temo che l'Agenzia delle Entrate avrà qualcosa da ridire.

Guardiamo invece il comma successivo.

Gli importi saranno riparametrati sulla base dei mesi di anzianità di servizio lavorati nel periodo 1.4.2018 - 1.3.2024 seguendo le previsioni dell'art. 130 del presente C.C.N.L. (considerando come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni).

Premesso che i nuovi minimi tabellari sono entrati in vigore dal 1° marzo 2024, il periodo di riparametrazione degli arretrati, per chi non lo avesse notato, è indicato dal 1° aprile 2018 al 1° marzo 2024, per un totale di 71 mesi e un giorno. Un giorno, il 1° marzo 2024, per il quale già sono vigenti i nuovi minimi contrattuali e per il quale - *ça va sans dire* - non occorre erogare alcuna somma a "copertura".

Per un attimo mi son venuti alla mente alcuni contratti di locazione redatti direttamente (e maldestramente) da alcuni clienti, l'ultimo visto proprio alcuni giorni fa ove si diceva che la durata è di *anni 4, dal 01 aprile 2024 al 01 aprile 2028*.

UN GIUDIZIO, AHIMÈ, NEGATIVO

Anche il rinnovo del Ccnl Studi conferma la mia opinione di come il legislatore sbaglia a fare riferimento ai contratti collettivi stipulati da associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale quale punto di riferimento per una serie di normative: minimi contributivi, DURC, benefici contributivi, deroghe ad alcune disposizioni di legge.

Ormai ho perso ogni speranza di trovare un accordo collettivo scritto come si deve visto che non ci sono riusciti nemmeno i "professionisti della terminologia": *Avvocati, Notai, Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili, Revisori Contabili* e, ahimè, anche noi *Consulenti del Lavoro*. Quegli stessi professionisti che sulla stampa specializzata denunciano la mancanza di rigore giuridico delle norme che si trovano ad applicare ma spesso pure la scarsa chiarezza dei vari contratti collettivi.

Qualcuno potrebbe parlare di *karma*.

Storie di **ORDINARIA FOLLIA**

Due ispettori entrarono nel vasto ufficio *open space*, luminoso e confortevole malgrado la giornata umida e fredda che imperversava fuori. L'ambiente era pieno di luce e movimenti: intorno a scrivanie di *design* raggruppate ad isole scorrazzavano impiegati, per lo più giovani, vestiti in modo *casual*, che parlavano animatamente fra loro. Più che un ufficio in cui gente stesse lavorando sembrava un luogo di ritrovo dove fosse in corso qualche *happening*; in più da una stanza lontana giungevano grida ed applausi che davano ancora più colore al tutto.

I due erano fisicamente, e forse non solo, l'antitesi uno dell'altro: il primo, dal fare dimesso, piccolo e mingherlino, intabarrato in un modesto cappottino stretto e avvolto in uno sciarpone, capello corto e pelle olivastria, sembrava uscito da un racconto di Gogol; il secondo, decisamente corpulento, portava la sua mole con allegra e tracotante noncuranza, (quasi da risultare, se non elegante, quantomeno esteticamente coerente) e la avvolgeva in un pesante soprabito di buona taglia. Si vedeva che era quest'ultimo che comandava, fra i due; dalla sua faccia allegra, terminata da una fronte per così dire spaziosa, traspariva una sicumera accattivante, coinvolgente e gradevole.

Tuttavia quando si presentò la responsabile dell'ufficio, fu lo smilzo a parlare.

- *Siamo qui per un'ispezione* - disse esibendo un tesserino e mostrando una lista di documenti di cui sarebbe stato necessario prendere visione. Con delicata gentilezza, i due furono accompagnati dalla responsabile in una *meeting room* che poco dopo cominciò ad essere invasa di documenti, ma nemmeno tanti come ci si sarebbe potuto aspettare - date le dimensioni aziendali - perchè tutto il resto della documentazione era archiviata digitalmente e poteva essere consultata con comodità scorren-

dola su un ampio *touch screen* che dominava lo stanzone. Allo smilzo sembrava di essere entrato in un film di Tom Cruise, e si dedicò con esaltazione ad esaminare quanto gli serviva. Al suo fianco la responsabile, una signora sui cinquanta, mora e a ben vedere pure piacente, con un paio di occhiali che sottolineavano due occhi nocciola tanto espressivi quanto attenti ed una bocca carnosa da cui uscivano risposte precise e sapienti, con una erre arrotondata che faceva un po' Francia.

Il più florido (diciamo che aveva superato di diverse taglie l'accezione di "robusto") dopo un po' di partecipazione alla cosa, sembrava disinteressato: lo smilzo invece esaminava compunto e preciso, eccitato da possibilità tecnologiche sicuramente non disponibili nell'Ente dal quale proveniva.

- *Dottò, se ce l'avessimo noi un gioiellino così ...*

- *Eh Caputo, fra un po' manco gli occhi per piangere teniamo ...*

Però si vedeva che il robustone aveva altro per la testa.

Ad un certo punto infatti chiese alla cortese ospite se avesse potuto fare un giro in azienda. Ad un cenno telefonico della sapiente e potente responsabile, si palesò nella stanza un ragazzino sulla trentina alto e dinoccolato, con ancora qualche accenno di acne, una faccia da buono, forse quasi da *nerd*, col capello arruffato ed un maglione giallo ocra.

- *Panetti, può cortesemente accompagnare l'ispettore ... scusi non ho capito bene il nome ...*

- *Caracciolo, dottoressa, mi chiamo Caracciolo - disse affabilmente il paffuto.*

- *Può cortesemente accompagnare l'ispettore Caracciolo che vuole visitare la nostra azienda?*

E così, lasciato Caputo alle prese con le gioie dell'*hi tech* e i dolori delle scartoffie, Caracciolo prese sottobraccio Panetti, quasi fossero due ➤

amiconi. Mentre giravano, il Caracciolo riuscì a farsi raccontare dal Panetti quasi tutta la storia della sua vita, che laurea aveva conseguito, cosa faceva in azienda (era un amministrativo con funzioni aggiunte di *junior HR*), se aveva la morosa, perché mai a trent'anni non si era ancora sposato, di dov'era la sua famiglia e mille altri particolari. Sembravano davvero due giovani amiconi che si conoscevano da tempo, e non un incontro occasional-professionale di due sconosciuti che di lì a poco la vita avrebbe diviso con la stessa facilità con cui li aveva messi a contatto. Merito del Caracciolo, che se aveva un pregio era quello di un'immediata carica di simpatia che ti metteva subito a proprio agio. Ma d'altronde la passeggiata per l'azienda, come detto, si innestava nel quadro informale con cui tutto il personale dell'azienda si muoveva.

- *Uhe e che ci fa tutto 'sto ben di Dio?* - disse l'ispettore, indicando un cestino pieno di diversi succulenti frutti.

- *È un'iniziativa dell'azienda, sa nella logica del wellness... ogni giorno arriva sulla scrivania della frutta fresca, un gesto di attenzione e un invito a trattare bene il corpo e la mente. Una pausa con uno spuntino di frutta è l'ideale.*

- *Eh.. quest'uva è tanto bella che sembra dipinta* ... l'occhio dell'ispettore tradiva un certo languorino...

- *Prenda, prenda pure* - disse il Panetti - *tanto è gratis e qualcosa avanza sempre, qualcuno se la porta anche a casa, poi alla sera passa un addetto che ritira il resto e lo usano per la mensa dei poveri.*

- *Ma tutti i giorni così?* - disse l'ispettore, con la bocca piena di acini succosi - *Ma dov'è che fate la selezione delle assunzioni, che vi mando mio figlio* ... *Bravi, bravi, una bella cosa... ora però ci vorrebbe un po' acqua che se no mi s'allappa la bocca.*

- *E magari dopo anche un bel caffè* - ipotizzò il Panetti, avvicinandosi ad un miscelatore/distributore di acqua fredda-ambiente-gassata a cui era affiancata una macchina del caffè da cui usciva un aroma invitante.

- *Si ma qui offro io però* - disse il Caracciolo, tirando fuori di tasca qualche spicciolo.

- *Ma che scherza?* - sorrise divertito l'impiegato - *Qua il caffè è gratis per tutti, dipendenti e visi-*

tatori, tra l'altro è una marca molto buona, chicco macinato all'istante. La provi!

- *Oggesù, ma questa è quasi meglio di quella che faccio a casa con la moka* - disse l'ispettore e stava per aggiungere qualcosa quando fu interrotto da un boato gioioso che proveniva dalla stanza sul fondo.

Vedendo la faccia sorpresa dell'ispettore, il Panetti ne prevenne la curiosità.

- *Venga venga* ...

Attraversato tutto l'*open space* la porta sul fondo si aprì rivelando uno stanzone quasi grande come l'ufficio, pieno di divanetti e con in fondo una cucina attrezzatissima, con vari frigo, forni a microonde, delle piastre per cuocere etc.. Ai lati alcuni video collegati a *consolle*, ove due dipendenti stavano imbastendo una partita di calcio virtuale.

Nel centro della stanza c'era un biliardino, si insomma un calcio balilla, ma veramente professionale, di quelli solidi e massicci che si trovano ancora solo in certi bar o in qualche oratorio. Un nugolo di impiegati (forse anche in numero superiore a quelli sulle scrivanie) festeggiavano una coppia raggiante stretti intorno ad essa, una seconda coppia era un po' più mogia in disparte.

- *Oggi c'era la finale del torneo di biliardino*-disse sorridendo il Panetti - *categoria over 35, devono aver vinto il Rossi e il Carletti, strano perché gli altri erano anche più forti.*

- *Ma son le quattro del pomeriggio! Ma lavorate anche ogni tanto qui o no?*

- *Vede* - disse il Panetti con fare sapiente - *il nostro è un lavoro prevalentemente creativo, l'ambiente è improntato al relax, alla serenità e alla responsabilità personale. Così si lavora meglio ed in maniera più produttiva. L'azienda ci coccola un po' e noi siamo contenti di lavorare qui.*

- *E come altro vi coccola, di grazia?* - chiese il Caracciolo un po' stralunato.

- *Beh ci sono tante cose, oltre a quelle che ha già visto, l'orario flessibile, i momenti di team building (il mese scorso siamo andati a fare rafting in Val D'Aosta, un'emozione!) ... E poi l'aperitivo del giovedì, offerto dall'azienda.*

- *Tutti i giovedì? Offerto dall'azienda? E perché non il venerdì?*

- Beh, con l'orario flessibile il venerdì sono molti quelli che finiscono prima di lavorare, tanti stanno anche in smart così si preparano per il weekend - il Panetti snocciolava queste notizie con la massima naturalità, quasi fossero cose scontate.

- Ehhh ma chist'è il paese di Bengodi, mica un'azienda, Io ci vengo anche domattina a lavorare accussi. Qua è sempre Natale...

- Beh, anche a Natale è una festa, quest'anno siamo andati tutti a cena in quel famoso ristorante, quello in gara per una stella Michelin, roba esclusiva. E poi il panettone di Cova (c'è chi preferisce Marchesi o Vergani, ma quello va a gusti personali) ed uno spumante di marca. E le gift card.

- Gift card, e che sono? - chiese il Caracciolo interessato.

- Le carte regalo, ognuno di noi riceve il massimo possibile (quest'anno mi pare fosse 1000 per tutti e 2000 per chi aveva figli a carico), l'azienda le compra e ce le consegna e poi ognuno di noi le spende per ciò che più gli aggrada.

- Eh figlio mio - disse sospirando il Caracciolo - mi sa che son nato nell'epoca sbagliata. Mo' se rinasco me la cerco anch'io un'azienda come questa. Bravi bravi, un giro davvero interessante. Mo' andiamo a vedere come se la cava il mio collega, anzi gli portiamo pure il caffè, così me ne prendo un altro anch'io che è buono assai...

Arrivarono così nella sala dove avevano lasciato il Caputo e la bella responsabile. Mentre sorvegliava il suo caffè, il Caputo, ancora inebriato dalla sbornia tecnologica (e forse anche dall'accattivante profumo della signora con cui aveva condiviso i documenti) esclamò bello felice: "Dotto', qua tutto a posto. Mi sa che ce ne possiamo andare, facciamo un verbalino e via".

- Eh aspetta, aspetta - disse il Caracciolo, senza perdere un briciolo della sua affabilità - che qua mi sa che ci sono due cosine da sistemare. E di fronte alla responsabile e a un Panetti allibiti cominciò ad elencare: Gift card, il caffè e la frutta gratis tutti i giorni, l'aperitivo settimanale, la cena stellata, i regali ... qui c'è tanto materiale imponibile.

- Ma noi ... rispettiamo i limiti di legge - protestò la responsabile.

- Ennò - sorrise il Caracciolo (era invidiabile questa sua caratteristica di non perdere il sorriso e la gentilezza nemmeno di fronte alla comunicazione di notizie non simpatiche) - tutte queste delizie (come li chiamate, ah si benefits) se superano il tetto stabilito dalla legge sono tutte imponibili, dal primo euro all'ultimo.

- Ma il caffè, la frutta, la cena... sono semplici gentilezze - balbettava la responsabile.

- Ma sono gentilezze che fanno reddito, purtroppo ... - si intromise timidamente il Caputo, cercando a sua volta di essere delicato, che era proprio dispiaciuto, un caffè così buono, un sistema così moderno, una signora così gentile (ma ora con una faccia molto seccata).

Io osservavo questa scena come da dietro un vetro, sul quale cominciai a battere forte: non è possibile, non si può vivere in uno Stato così gretto, che si attacca alle piccole cose e va a discutere sulle minuzie, raschiando il fondo del barile. E poi nemmeno con un *plafond*, no, se sgarri anche solo di un centesimo si tassa tutto, ma proprio tutto. No, non si può, è ingiusto. Già ma...che ci faccio io dietro a un vetro? Fermi tutti! Forse è un sogno, sì sto sognando, non c'è niente di vero. Non c'è uno Stato carogna, un fisco perfido, una tassazione micragnosa e meschina, trappoloni dietro ogni angolo! Sollevato, mi alzo dal letto e apro la finestra. Fuori c'è un bel tempo primaverile, un'aria frizzantina, il concerto mattutino dei merli ed era tutto un brutto sogno. Mi sento felice e leggero, così leggero che mi sembra di fluttuare nel cielo, Anzi sto fluttuando come una rondine in mezzo alle rondini, scivolando fra piccole nubi bianche in un cielo azzurrissimo.

Ad un tratto però, non so perché comincio a precipitare ... e mentre cado - in un inesorabile risucchio verso il basso - sento una risata sardonica, quasi diabolica ...

Il sudore freddo, la luce forte del mattino e un senso di smarrimento: l'amarezza e la delusione del risveglio -quello vero- mi accompagnano tutto il giorno...

PROPOSTE DI MODIFICA ALLE PROCEDURE INAIL in una prospettiva di efficientamento dei rapporti con l'Ente

Possiamo dirlo, la fase *post* pandemica ha lasciato i segni anche sulla quotidiana attività degli studi professionali che, sulla scia di una diffusa propensione a legiferare di “quantità”, si sono dovuti adeguare a tempi e modi di lavorare sempre più frenetici di fronte ad una vera e propria moltiplicazione degli adempimenti nella gestione del personale spuntati a colpi di documenti di prassi amministrativa e ispettiva.

E il problema non è insito solo nella quantità degli adempimenti e di scadenze da tenere a mente, ma anche nella continua variabilità delle procedure, attanagliandoci nel dubbio se talune siano ancora vigenti e quali debbano, invece, ritenersi “superate”. E poi che dire di quante volte lavoriamo o digitiamo la stessa informazione, di quante volte ci rendiamo conto che un adempimento potrebbe essere assolto con tanto tempo in meno, probabilmente da dedicare ad altro, lavoro o vita privata che sia; spesso cediamo alla scelleratezza delle procedure, consci del tempo “futilmente investito”, ma con l’obiettivo di chiudere quella pratica e alla fine? Ci rendiamo comunque conto che il dato in nostro possesso è inesatto, non aggiornato o incompleto. Partendo da queste considerazioni, il tentativo è quello di fare qualche riflessione su alcune delle procedure Inail, con l’intento non di redigere un mero “quaderno delle note negative” ma di suggerirne un concreto spunto di miglioramento.

GESTIONE DEI DATI AZIENDALI NELLE DENUNCE TELEMATICHE

L’anagrafica azienda racchiude l’insieme delle informazioni relative ai i dati anagrafici e classificativi delle ditte, compresi il codice PAT (Posizione Assicurativa Territoriale) e l’elenco delle polizze (artigiani e/o dipendenti) associate a ciascuna PAT.

Consci della dirimente importanza dell’esattezza delle informazioni comunicate sia in fase di iscrizione azienda che di variazione dei dati aziendali, una delle preponderanti criticità riscontrabili nell’attuale sistema di gestione dei dati aziendali è che l’acquisizione delle informazioni e l’aggiornamento delle stesse da parte degli intermediari dipende dalla corretta e tempestiva comunicazione da parte dell’azienda che, specialmente per le variazioni, avviene spesso in ritardo rispetto ai canonici 30 giorni ammessi per le denunce di variazione, con le relative conseguenze sanzionatorie per il ritardato adempimento.

In fase di iscrizione la procedura telematica richiede, dopo il preliminare passaggio di verifica che il codice fiscale della ditta da iscrivere non sia già associata ad una posizione assicurativa “attiva” negli archivi dell’Ente, l’inserimento dei seguenti dati anagrafici:



**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”)

1. Natura giuridica;
2. Iscrizione CCIAA (se iscritto);
3. Sede legale;
4. Identificazione del legale rappresentante.

Come anticipato in premessa, la primaria fonte delle informazioni è la documentazione fornita dall'azienda e, per uno snellimento della procedura e per maggiore certezza dei dati inseriti, sarebbe auspicabile, come già avviene nella denuncia di inizio attività con dipendenti ai fini Inps, che la compilazione dei suddetti campi avvenisse prelevando automaticamente, almeno per imprese e soggetti già iscritti, le informazioni presso il Registro Imprese; e perché no, forse ipotizzando anche una implementazione del "prelievo dati" per i lavoratori autonomi e altri soggetti non iscritti, eventualmente messe a disposizione quale fonte Agenzia delle Entrate in relazione alla posizione ai fini IVA.

Le informazioni del Registro Imprese o di qualunque altro registro pubblico potrebbero poi fornire un sostanziale supporto in relazione al "settore di inquadramento presunto", evincendo tale informazione, ad esempio, dalla sezione di iscrizione in Camera di Commercio (Artigianato, Industria, Agricoltura, Terziario) piuttosto che alla categoria di rischio assicurabile, stimabile da uno dei codici Ateco iscritti in visura. Si aggiunga infine l'importanza che il prelievo automatico dei dati dal Registro Imprese potrebbe avere, quale costante monitoraggio, che i dati presenti nell'anagrafica Inail siano sempre costantemente aggiornati, o che eventuali variazioni al Registro Imprese siano sempre coerenti con la classificazione aziendale, e, nel caso di variazione, prospettando anche l'emissione di una notifica all'intermediario delegato per presa conoscenza della medesima.

INFORMAZIONI RELATIVE ALLE ATTIVITÀ DA ASSICURARE

L'attuale procedura di compilazione del quadro relativo alle "lavorazioni delle attività di-

pendenti e assimilati" (quadro C della denuncia di iscrizione, quadro V4 della denuncia di variazione dati) richiede che l'utente compili in modo dettagliato quanto richiesto nei vari campi relativamente alla singola attività svolta dal personale da assicurare. In particolare, i campi da compilare sono:

1. Lavorazione principale;
2. Prodotti finiti e/o servizi realizzati;
3. Lavorazioni complementari e/o sussidiarie;
4. Impianti e attrezzature utilizzate;
5. Mezzi di trasporto utilizzati;
6. Ciclo lavorativo

ricordando che è obbligatorio compilare almeno i riquadri associati a Lavorazione principale, Prodotti finiti e/o servizi realizzati e Impianti e attrezzature utilizzate.

La principale criticità che insiste oggi su questa procedura è la "forma libera" con cui l'utente è chiamato a compilare i suddetti campi, dato che le informazioni contenute possono dar luogo a interpretazioni da parte dell'operatore Inail atto a lavorare la pratica laddove le stesse non vengano fornite in maniera esaustiva o formalmente inequivocabili, con la conseguenza di un eventuale attribuzione di voce di rischio errata o non coerente con l'attività effettivamente esercitata. La soluzione prospettata è quella di una indicizzazione delle informazioni richieste per ciascun campo, con un menù a tendina in cui è possibile scegliere le specifiche attività sulla base della classificazione ISTAT, eventualmente filtrate sulla base del settore di inquadramento, lasciando quindi i campi "liberi" per le eventuali ulteriori informazioni a completamento della descrizione proposta automaticamente.

SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ ASSICURATA E ANAGRAFICA UNICA PAT

Ad oggi l'eventuale esigenza di sospendere temporaneamente l'attività con dipendenti o collaboratori dichiarata su una determinata unità produttiva deve essere comunicata denunciando alternativamente:

1. Cessazione della singola lavorazione, nel ►

caso siano state denunciate attività diversamente assicurabili, mantenendo attiva la relativa polizza e PAT;

2. Cessazione della polizza con la conseguente cessazione della PAT qualora ci sia un unico rischio assicurato.

In generale ad oggi non è ammessa la possibilità di denunciare la momentanea sospensione né del singolo rischio (lavorazione) che della PAT, con il conseguente onere di dover eventualmente cessare la voce di rischio piuttosto che chiudere la posizione assicurativa per poi aprire una nuova all'esigenza, quindi perdendo anche i privilegi precedentemente acquisiti sulla riduzione del tasso.

A riguardo è particolarmente singolare la questione che riguarda le imprese artigiane in quanto, laddove si verificasse l'esigenza di sospendere l'attività con dipendenti, la successiva riattivazione della polizza dipendenti dovrà obbligatoriamente essere denunciata su una nuova PAT.

La possibilità di una denuncia di variazione per la sospensione dell'attività assicurata, d'altronde come già come avviene per la matricola DM INPS o come anche per le lavorazioni denunciate sui cantieri temporanei con la DNL TEMP, comporterebbe il vantaggio di poter gestire un'unica posizione territoriale per ciascuna unità produttiva e quindi

- 1.** evitare di reinserire le informazioni identificative della sede e delle caratteristiche del rischio da riassicurare;
- 2.** unicità della gestione amministrativa delle polizze insistenti sulla medesima PAT, quindi di uno storico più facilmente consultabile nel passaggio di gestione tra diversi intermediari;
- 3.** evitare il pagamento di rate anticipate durante l'anno con i relativi conguagli in sede di autoliquidazione.

Su quanto di cui al suddetto punto 2) potremmo ulteriormente argomentare di quanto sia ad oggi difficoltoso ricostruire le variazioni storiche intervenute su una PAT, spesso necessarie in caso di pretese avanzate in eventuali

accessi ispettivi o in provvedimenti di riclassificazione del rischio. A riguardo sarebbe opportuno che le variazioni storiche si storicizzassero nell'anagrafica PAT con la possibilità di accedere al dato ante modifica.

ISCRIZIONE E CANCELLAZIONE, CONSULTAZIONE DATI DEI SOCI NON ARTIGIANI

In relazione ai soci non artigiani, parliamo di una delle gestioni più emblematiche dell'Inail stante che ad oggi la procedura presenta non poche problematiche.

Partendo dalla denuncia di iscrizione, la comunicazione di inizio attività del socio non artigiano prevede due distinti adempimenti

1. comunicazione relativa al rischio assicurato, compilando il quadro "P" all'interno della polizza dipendenti della singola PAT, dichiarando i dati anagrafici del soggetto da assicurare, qualifica (socio, coadiuvante, ecc.) e indicazione del rischio da associare al soggetto.

2. comunicazione relativa al rapporto lavorativo, compilando telematicamente la Denuncia Nominativa Assicurati (DNA), che identifica il rapporto tra soggetto assicurato e soggetto assicurante su una determinata PAT.

In ragione della loro diversa finalità, le due comunicazioni, per quanto afferenti al medesimo soggetto e al medesimo rischio, devono essere effettuate entro termini completamente diversi.

- la compilazione del quadro P deve avvenire contestualmente alla presentazione della denuncia di iscrizione con la data di inizio attività o comunque entro il termine di trenta giorni se effettuata successivamente;
- la DNA soci deve essere effettuata almeno un giorno prima dell'inizio del rapporto di lavoro.

Per completezza d'informazione e funzionalmente alla trattazione, ricordiamo che i medesimi adempimenti comunicativi, alle medesime scadenze, sono richiesti anche per l'iscrizione dei soci artigiani, eccezion fatta per il titolare artigiano per il quale non è richiesta la DNA.

Al fine di razionalizzare l'inserimento dei dati, ➤

sarebbe pertanto auspicabile unificare entrambi gli adempimenti in un'unica comunicazione preventiva, da trasmettersi contestualmente alla denuncia di iscrizione o variazione.

Analogamente all'iscrizione, per dichiarare la cessazione del socio non artigiano abbiamo lo stesso duplice adempimento comunicativo. Tuttavia, per quanto attiene la variazione del quadro P, nonostante anche la suddetta debba avvenire telematicamente, attualmente le sedi Inail sembrano non recepire il dato comunicato, rendendosi necessario l'invio del modulo cartaceo a mezzo PEC. Con l'auspicio di effettivamente operativa la procedura (formalmente già lo è da tempo), si aggiunga che anche in tale circostanza, come evidenziato in caso di iscrizione, il duplice adempimento comunicativo potrebbe essere unificato in uno solo.

Per quanto attiene la verifica di eventuali soci non artigiani già iscritti, informazione importante per la corretta gestione della liquidazione del premio, specie nel caso di passaggio tra diversi intermediari, l'evidenza anagrafica risulta riscontrabile interrogando lo storico delle DNA trasmesse (se trasmesse!) anche da precedenti intermediari, mancando invece la possibilità di accedere ad un elenco delle informazioni legate al tipo di rischio cui risultano assicurati che è invece esclusivamente evincibile nella denuncia di variazione, in relazione al tipo di lavorazione collegata con la denuncia. Quest'ultima informazione, diversamente che per gli artigiani, non è evincibile né nei certificati assicurativi rilasciati dall'Inail a seguito di lavorazione della denuncia né all'interno delle informazioni consultabili nella PAT, con la necessità di richiedere il dato alla

sede Inail di competenza. Sarebbe pertanto opportuno che nella consultazione della posizione aziendale fosse rilavabile non solo la presenza di soggetti non artigiani assicurati, ma che per ciascuno di essi, identificato con il relativo codice fiscale, si evincesse il rischio collegato, la data di inizio ed eventuale data di cessazione del rapporto assicurativo e/o di variazione dello stesso.

PROPOSTA SEMPLIFICAZIONE DENUNCIA DI INFORTUNIO

Per concludere la carrellata degli adempimenti semplificabili, non poteva mancare un accenno alla denuncia d'infornio.

Come tutti sappiamo la denuncia di infornio è quell'adempimento a carico del datore di lavoro che nasce nel momento in cui occorre un *“infornio dei lavoratori dipendenti o assimilati soggetti all'obbligo assicurativo, che siano prognosticati non guaribili entro tre giorni escluso quello dell'evento, indipendentemente da ogni valutazione circa la ricorrenza degli estremi di legge per l'indennizzabilità.”*

Tale obbligo, ai sensi dell'art. 53, D.P.R. n. 1124 del 30 giugno 1965 deve essere adempiuto telematicamente entro due giorni da quando il datore di lavoro ne è venuto a conoscenza. Con la denuncia si ottempera anche all'obbligo ai fini statistici e informativi al SINP istituito nel 2017,¹ ai sensi dell'art. 18, D.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008.

Quando l'infornio è ritenuto guaribile entro tre giorni vige il solo obbligo di comunicazione di infornio ai fini statistici e informativi²; la comunicazione da effettuarsi entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, è ➤

1. L'articolo 18, comma 1-bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, è stato riformulato dall'articolo 3, comma 3-bis, dalla legge 27 febbraio 2017, n. 19, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2016, n. 244. Il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro della salute di concerto con il Ministro della semplificazione e la pubblica amministrazione 25 maggio 2016, n. 183 con cui è

stato approvato il regolamento recante regole tecniche per la realizzazione e il funzionamento del Sistema informativo nazionale per la prevenzione (SINP) nonché le regole per il trattamento dei dati è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, 27 settembre 2016, n. 226 ed è entrato in vigore il 12 ottobre 2016.

2. Circolare Inail n. 42/2017.

UNA PROPOSTA AL MESE

sempre telematica ed è possibile convertirla in Denuncia di Infortunio qualora lo stesso, inizialmente prognosticato guaribile in tre giorni, viene invece prolungato oltre il terzo giorno.

In caso di infortunio mortale o con pericolo di morte, il datore di lavoro deve segnalare l'evento entro ventiquattro ore e con qualunque mezzo che consenta di comprovarne l'invio, fermo restando comunque l'obbligo di inoltrare della denuncia/comunicazione nei termini e con le modalità di legge (art. 53, c. 2, D.P.R. n. 1124/1965 e s.m.i.).

La denuncia di infortunio assolve anche l'obbligo previsto all'art. 54 del D.P.R. n. 1124/65 per la Pubblica sicurezza a cui occorre inviare la denuncia se l'infortunio è mortale o con prognosi superiore a 30 gg.

Lo scorso 6 dicembre 2023 l'INAIL con una nota ha reso noto che sono stati istituiti dei nuovi canali chiamati "Gestione Eventi Lesivi" e "Servizi Dispositivi", che permettono al datore di lavoro, ed ai suoi delegati (sono quindi esclusi gli intermediari), di accedere a dei servizi dispositivi che consentono di compilare e inviare online alcuni dei questionari, finora inviati per posta ordinaria/Pec, ad integrazione della denuncia di infortunio o di malattia professionale precedentemente trasmessa.

Riguardo invece la sezione dei servizi dispositivi la sua compilazione è richiesta direttamente dall'Istituto attraverso un atto istruttorio inviato al datore di lavoro per integrare le informazioni mancanti nella denuncia, e che sono utili alla sede Inail per procedere con l'istruttoria della pratica.

In particolare, i dati che vengono richiesti possono riguardare:

- i dati retributivi mancanti nella Denuncia/Comunicazione di infortunio o nella Denuncia di malattia professionale come, ad esempio, i dati retributivi per il calcolo dell'indennità giornaliera per inabilità temporanea

- assoluta sia per il lavoratore a tempo pieno sia per il lavoratore a tempo parziale
- le informazioni riguardanti gli infortuni *in itinere*.

I servizi dispositivi possono essere compilati e inviati direttamente dal datore di lavoro oppure su specifica richiesta da parte della sede Inail competente tramite un atto istruttorio.

Sappiamo poi che per gli infortuni occorsi al titolare di azienda artigiana e al lavoratore autonomo ed ai suoi familiari che prestano attività nell'impresa agricola, l'obbligo di denuncia, ove questi siano impossibilitati, si intende assolto con l'invio del certificato medico da parte del medico o della struttura sanitaria competente al rilascio, fermo restando la necessità di inoltrare la denuncia/comunicazione per le finalità assicurative.

Vediamo sinteticamente quali dati devono essere indicati nella denuncia/comunicazione di infortunio:

- Datore di Lavoro (sezione obbligatoria)
- Generalità del lavoratore (sezione obbligatoria)
- Tipologia rapporto di lavoro (sezione obbligatoria)
- Descrizione infortunio (sezione obbligatoria)
- Dati retributivi nei quindici giorni precedenti (sezione opzionale)

La maggior parte di tali informazioni ritenute obbligatorie nella compilazione della denuncia, come ad esempio le generalità del lavoratore, il giorno e l'ora dell'infortunio, la descrizione dell'infortunio (per quanto riguarda la versione del lavoratore), natura e la sede della lesione, sono contenute nel certificato medico che viene preventivamente inviato all'Inail da parte del medico o della struttura sanitaria competente al rilascio.

Con la ricezione del certificato d'infortunio telematico l'Inail riesce ad avere contezza in tempi brevissimi, dell'infortunio occorso e soprattutto della gravità dello stesso e quindi la ►

UNA PROPOSTA AL MESE



denuncia a cui è tenuto il datore di lavoro appare ridondante e superflua per la maggior parte delle informazioni in essa contenute, Si potrebbe allora ipotizzare di abolire la denuncia di infortunio?

A nostro avviso, se non proprio eliminare, si potrebbe senz'altro drasticamente ridurre il numero delle informazioni da comunicare in quanto, come appare evidente la maggior parte delle notizie fondamentali sono contenute nel certificato medico e le altre (tra l'altro alcune nemmeno ritenute obbligatorie) possono essere reperite attraverso la consultazione della banca dati Inps, in cui confluiscono mensilmente le informazioni derivanti dalle denunce Uniemens.

Del resto, la denuncia d'infortunio risulta già essere assolta con la ricezione del certificato

medico telematico già per alcune categorie professionali come innanzi detto.

Il certificato medico telematico, infine, potrebbe sostituire anche la denuncia alla Pubblica Sicurezza di cui all'art. 54 del D.P.R. n. 1124/65, in quanto le informazioni in esso contenute sono le medesime richieste dalla denuncia.

La nostra proposta è quindi quella di mantenere la sola comunicazione ai fini informativi e statistici e di utilizzare il canale dei Servizi Eventi Lesivi per la comunicazione delle informazioni relative alle retribuzioni che hanno subito modifiche nei quindici giorni precedenti l'infortunio. Ovviamente sarebbe auspicabile che tale canale fosse reso accessibile anche agli intermediari.



ARGOMENTO

Invito al lavoratore a riprendere servizio dopo il licenziamento con termine inferiore a 30 giorni: le conseguenze

La vicenda riguarda il rigetto del ricorso proposto alla Corte di Appello di Bologna dall'ex lavoratore contro la sentenza del Tribunale di Reggio Emilia che ha revocato il decreto che ingiungeva all'ex datore di lavoro di pagare una somma di denaro a titolo di risarcimento dal danno per licenziamento dichiarato precedentemente illegittimo.

La Corte di Cassazione rigetta l'istanza presentata dal lavoratore licenziato e conferma quanto stabilito in Appello.

Il ricorso è stato proposto sulla base di un unico motivo: l'ex lavoratore ha sostenuto che la Corte d'Appello ha commesso un errore nel considerare risolto il rapporto di lavoro per la mancata ripresa del servizio, in quanto il termine concesso al lavoratore è stato inferiore rispetto ai 30 giorni previsti dall'art. 18, co. 5 della Legge n. 300/1970.

Il licenziamento era stato intimato il 01/08/2007 e era stato dichiarato illegittimo con sentenza il 20/05/2014. L'azienda, pertanto, con lettera datata 02/10/2014, aveva invitato l'ex lavoratore a riprendere servizio il giorno 10/10/2014 assumendo a condizione che in

caso di mancata presentazione senza giustificato motivo il rapporto si intendeva automaticamente risolto; la missiva veniva ricevuta dal ricorrente in data 08/10/2014.

Secondo l'ex lavoratore dal momento in cui il Tribunale di Reggio Emilia intimava con decreto all'ex datore di lavoro al pagamento di una somma a titolo di risarcimento, si sarebbe dovuto considerare un lasso di tempo più ampio tant'è che presenta un'ingiunzione ad essere risarcito fino al 20/11/2015, data in cui il giudice ha attribuito al lavoratore il titolo esecutivo ad essere pagato e non solo fino al 07/11/2014. La richiesta era motivata dal fatto che nell'invito a riprendere servizio il termine era inferiore ai 30 giorni e pertanto l'invito era da considerarsi nullo.

Essendo stata respinta l'ingiunzione al Tribunale, l'ex lavoratore allora si rivolge alla Corte d'Appello di Bologna che a sua volta respinge la richiesta confermando il calcolo del risarcimento originario fino al 07/11/2014, ossia 30 giorni dopo il ricevimento dell'invito a riprendere servizio.

Chiamata in causa, la Cassazione *conferma* comunque quanto stabilito nei precedenti ►

Cass., sez. Lavoro,
Ord. 5 febbraio 2024,
n. 3264

AUTORE
CLARA RAMPOLLO
Consulente del Lavoro
in Pavia



gradi di merito: il termine di 30 giorni dal ricevimento del formale invito a riprendere servizio si limita a stabilire che la risoluzione di diritto del rapporto ha effetto al trentesimo giorno successivo al ricevimento dello stesso invito e non impone, come sostenuto invece dal ricorrente, al datore di lavoro di concedere un periodo di 30 giorni al lavoratore per ripresentarsi in servizio.

Nel caso di specie l'azienda, invitando a presentarsi al lavoro il 10/10/2014 con lettera del 02/10/2014 ricevuta il 08/10/2014, non viola alcun dispositivo normativo e pertanto il conteggio del risarcimento è da considerare corretto essendo stato calcolato fino al 07/11/2014 cioè 30 giorni dopo il ricevimento della missiva.

Questa interpretazione era già stata oggetto di una precedente sentenza della Cassazione

n. 6494 /1991 con cui si affermava che la risoluzione del rapporto di lavoro aveva effetto non già dal giorno del ricevimento dell'invito da parte del lavoratore bensì allo scadere del trentesimo giorno successivo al ricevimento dello stesso e pertanto il datore di lavoro resta obbligato a corrispondere, pur in mancanza di prestazione lavorativa, la retribuzione compresa fra la data della sentenza che ordina la reintegra del dipendente nel posto di lavoro e quella dell'effettiva ottemperanza all'ordine giudiziario.

In conclusione, il datore di lavoro può indicare per la ripresa del servizio anche una data precedente allo scadere dei 30 giorni, ben inteso che sarà dovuta la retribuzione a titolo di risarcimento fino allo scadere del trentesimo giorno dal ricevimento dell'invito alla ripresa del servizio.

ARGOMENTO

L'assenza del mobbing non esclude la responsabilità del datore in caso di ambiente di lavoro stressogeno

Analizziamo in questa sede il caso di una dipendente pubblica che aveva citato in giudizio il MIUR, suo datore di lavoro, nonché una collega, la quale era solita mettere in atto, nei suoi confronti, comportamenti vessatori.

L'attrice, avendo patito un danno alla salute per via delle condizioni ambientali particolarmente stressogene in cui era costretta a lavorare ogni giorno, ha chiesto che le predette condotte venissero riconosciute come *mobbing* pretendendo un risarcimento ulteriore rispetto a quello già richiesto per danno biologico.

La sentenza di primo grado, pronunciata dal Tribunale di Monza, aveva accolto le ragioni della parte attrice, riconoscendo che le condotte poste in essere nei suoi confronti integrassero la fattispecie di *mobbing*.

Successivamente, la Corte d'Appello di Milano analizza nel dettaglio ogni singolo atto subito dalla dipendente (es. trasferimento al fatiscente ufficio archivi al rientro di un periodo di malattia, lo stretto controllo dell'o-

rario lavorativo, il modo di fare aggressivo e denigratorio del personale dirigente nei confronti della dipendente, ecc..) che avesse contribuito ad integrare la fattispecie di *mobbing* riconosciuta nel precedente grado di giudizio, al fine di valutarne l'effettiva illiceità. La Corte d'Appello, però, ribalta la decisione del primo grado, escludendo l'illiceità degli atti analizzati, posti in essere dal personale dirigente e dai colleghi nei confronti della dipendente, in quanto non sarebbero stati direttamente finalizzati alla persecuzione o all'isolamento della lavoratrice. Pertanto, la Corte esclude che tali comportamenti possano integrare ipotesi di *mobbing*. Per inciso, in relazione ad alcuni di questi atti analizzati, l'illiceità non era stata completamente esclusa ma solamente minimizzata.

La Corte di Cassazione, però, con sentenza n. 3822 del 12 febbraio 2024, ribalta nuovamente la situazione, cassando il giudizio di Appello e proseguendo sulla falsariga della decisione del Tribunale di Monza. In realtà, ►

Cass., sez. Lavoro,
12 febbraio 2024, n. 3822

AUTORE
ALICE PATTONIERI
Consulente del Lavoro
in Milano



la Suprema Corte stabilisce che se anche non venisse confermata la fattispecie di *mobbing*, non sarebbe comunque esclusa la responsabilità del datore di lavoro (MIUR). In altre parole, non è tanto rilevante dimostrare l'illiceità dei singoli atti in quanto, anche se ogni singolo atto fosse lecito (posto che la liceità non ne esclude la vessatorietà) e dunque anche in caso di assenza di *mobbing*, nel momento in cui la dipendente patisce un danno alla salute a causa di dimostrate condizioni lavorative particolarmente stressoge-

ne, è implicita la responsabilità extracontrattuale del datore di lavoro *ex artt.* 2043 e 2087 (responsabilità aquiliana e responsabilità oggettiva) per non aver impedito che l'ambiente di lavoro divenisse logorante al punto tale da compromettere la salute psicofisica dei propri lavoratori. Il datore di lavoro avrebbe, quindi, colposamente omesso di *“mettere in atto tutte le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, erano necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore”*.

ARGOMENTO

L'indennità di mancato preavviso è compatibile con la tutela risarcitoria in caso di licenziamento illegittimo e deve essere comunque erogata

La vicenda in esame verte sull'applicazione, da parte del giudice di Appello, dell'indennità di preavviso in un caso di licenziamento rilevato come illegittimo: il giudice di secondo grado dichiarava risolti i rapporti di lavoro con effetti dalla data del recesso e condannava la società a corrispondere a ciascuno dei lavoratori una indennità commisurata a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto mensile, nonché a corrispondere l'indennità di mancato preavviso corrispondente ad otto mensilità della retribuzione globale di fatto.

La società datrice di lavoro impugnava la sentenza sulla base della violazione e/o falsa applicazione dell'articolo 18, co. 5, Legge 20 maggio 1970, n. 300 in relazione all'articolo 360 c.p.c. numero 3, sostenendo che la Corte d'Appello aveva errato nell'interpretazione e applicazione del quinto comma dell'articolo 18 cit. come riformulato dalla Legge n. 92 del 2012, perché aveva riconosciuto il diritto a percepire sia l'indennità risarcitoria, sia l'indennità sostitutiva del preavviso anche ove il licenziamento fosse stato irrogato per giusta causa. Tuttavia, seguendo una linea di interpretazione ormai consolidata dalla giurisprudenza, gli Ermellini rigettano il ricorso.

Confermando la corretta interpretazione operata dal giudice di Appello, si sottolinea

che lo scopo del preavviso è quello di preavvertire tempestivamente il lavoratore dell'estinzione prossima del rapporto, onde consentirgli di adoperarsi nella ricerca di una nuova occupazione. Quindi, l'esigenza che soddisfa l'istituto del preavviso è che la parte che subisce il recesso non si trovi all'improvviso di fronte alla risoluzione del contratto; quindi, in caso di dimissioni, che il datore di lavoro abbia il tempo di reperire un nuovo lavoratore e, in caso di licenziamento, il lavoratore non sia privato improvvisamente dei beni della vita che dal posto di lavoro derivano ed abbia tempo di reinserirsi in un rinnovato contesto lavorativo.

Si può affermare, in coerenza con gli enunciati principi, che la tutela "indennitaria risarcitoria" sancita dall'art. 18, co. 5, L. n. 300/70, modificato *ex lege* 28/6/2012, n.92, non esclude il diritto del lavoratore a percepire anche l'indennità di preavviso in caso di licenziamento dichiarato illegittimo, non essendo venute meno, anche all'esito della novella del 2012, quelle esigenze proprie dell'istituto di tutela della parte che subisce il recesso e volte a consentirle di fronteggiare la situazione di improvvisa perdita della situazione occupazionale.

Infine, ribadisce la Suprema Corte, che quando una norma o un sistema di norme, ►

Cass., sez. Lavoro,
5 febbraio 2024, n. 3256

AUTORE
ELENA PELLEGGATA
Consulente del Lavoro
in Milano

si prestano a diverse interpretazioni, tutte plausibili, il dovere primario dell'interprete, e specie del giudice, è di perseguire l'interpretazione più corretta e non una qualsiasi di quelle che il testo consente.

Anche nell'area della tutela obbligatoria del caso oggetto della presente sentenza, si trattava infatti di recessi illegittimi ma nondimeno idonei ad estinguere il rapporto di lavoro. Ed in mancanza di giustificabili ragioni per una differente soluzione, l'atto di licenziamento, ancorché illegittimo, è nondimeno efficace ovvero idoneo ad estinguere il rapporto di lavoro mentre la tutela del lavoratore è stata limitata alla corresponsione di una mera indennità. Tale indennità omni-

comprensiva opera però a fronte dell'illegittimità del licenziamento e non può assorbire il diritto del lavoratore a ricevere il preavviso di recesso o, in mancanza, l'indennità sostitutiva del preavviso che rimane fermo a prescindere da come sia stato intimato il licenziamento dichiarato illegittimo.

La regola generale stabilita nel codice civile è, dunque, che in tutti i casi di recesso dal contratto a tempo indeterminato (licenziamento o dimissioni del lavoratore) debba trovare applicazione l'istituto del preavviso; costituisce invece una eccezione alla regola generale, sfuggendo alla disciplina del preavviso, il recesso per giusta causa *ex art. 2119 c.c.*



Cass., sez. Civile,
13 febbraio 2024, n. 3929

AUTORE
ANGELA LAVAZZA
Consulente del Lavoro
in Milano

Il dipendente non può rifiutare il trasferimento se non ha giustificazioni credibili

La Suprema Corte ha dichiarato inammissibile il ricorso proposto dal lavoratore, licenziato per giusta causa, in quanto lo stesso non aveva ottemperato all'ordine di trasferimento ad altra sede lavorativa.

La Corte d'Appello di Reggio Calabria aveva rigettato il reclamo proposto dal lavoratore contro la sentenza del Tribunale di Palmi che pure aveva rigettato l'opposizione del lavoratore al licenziamento disciplinare, intimatogli dalla Banca presso cui lavorava.

La Corte territoriale, nell'esaminare i motivi alla base della decisione del primo giudice, permetteva che il licenziamento risultava comminato con lettera del 5.3.2015 per le contestazioni mosse con lettera del 3.11.2014, relativa alle divergenze tra l'orario d'ingresso e di uscita registrato elettronicamente e gli orari volontariamente modificati dal dipendente, in determinati e ben indicati giorni lavorativi e, con lettera del 10.11.2014, per la malattia e la mancata ottemperanza all'ordine di trasferimento ad altra sede lavorativa.

La Corte aveva ritenuto che tutti gli addebiti mossi avessero il requisito della specificità e della tempestività e li aveva considerati fondati. Ciò ha pertanto escluso la possibilità di configurare il licenziamento come atto ritorsivo.

La Corte, nel confermare il giudizio di proporzionalità espresso dal primo giudice, aveva ripercorso la complessa vicenda ed aveva evidenziato che alla visita fiscale di controllo, del 10 ottobre 2014, il lavoratore era risultato guarito e idoneo. Inoltre, il lavoratore, di propria iniziativa, aveva comunicato alla Banca che non avrebbe preso servizio nella sede di trasferimento, sostenendo che il trasferimento era illegittimo. Successivamente, il lavoratore prendeva servizio in ritardo e alterava gli orari di ingresso e di uscita. Alle suddette condotte contestate al lavoratore, lo stesso era rimasto silente.

La Corte concludeva pertanto che l'alterazione dell'orario di lavoro giornaliero e l'inottemperanza all'ordine di trasferimento giustificano il venir meno della fiducia che il datore di lavoro deve poter riporre sulla correttezza ed esattezza dello svolgimento dell'attività lavorativa da parte del dipendente.

I motivi del ricorso in Cassazione sono stati ritenuti inammissibili perché, sotto l'apparente deduzione della violazione di norme di diritto, in realtà il ricorrente ha proposto una completa rivisitazione delle risultanze processuali, non consentita in sede di legittimità.

Il ricorso è inammissibile.



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

[Regolamento e termini per la presentazione delle opere.]

Il concorso è articolato in sei sezioni:

1 Amministrazione del personale

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

2 Diritto del lavoro

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

3 Riviste e periodici

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

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

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

5 Romanzo sul lavoro

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



6 Menzione Speciale

Ad insindacabile giudizio del Comitato direttivo, un autore, un'opera, un gruppo di ricerca, un ente o un soggetto che si è distinto nel mondo del lavoro per aspetti rilevanti di analisi scientifica, di promozione della ricerca, di innovazione, di relazioni industriali, di tematiche od esperienze di rilevanza sociale.

i **Le opere devono essere state pubblicate tra il 1 gennaio 2023 e il 30 aprile 2024.**

Le opere, presentate dall'Autore o dall'Editore, saranno analizzate da un Comitato direttivo composto dal Presidente del Consiglio dell'Ordine Provinciale di Milano (membro di diritto); dai membri del CDA della Fondazione e dal suo Direttore (membro di diritto); dai Coordinatori del Centro Studi, del Centro Ricerche e delle altre branche di attività della Fondazione CDL di Milano (membri di diritto); da Consulenti del lavoro ed esponenti del mondo della cultura nominati dal Presidente della Fondazione.

🏆 **Sarà assegnato un premio per ogni sezione**, salvo diversa decisione della Giuria e ad insindacabile decisione della stessa e del Comitato Direttivo. La manifestazione di consegna del premio, che consisterà nella consegna di una Targa di riconoscimento ed una pergamena con le motivazioni della vincita, avverrà nell'autunno del 2024 in data e luogo che saranno oggetto di tempestiva comunicazione a tutti i partecipanti al premio.

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

! **Ricezione opere entro il 30 giugno 2024.**

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

📍 Sulla busta, o nell'oggetto dell'email, dovranno essere riportate la sezione di appartenenza e la seguente indicazione:
**Consulenti del Lavoro di Milano
Centro Studi Unitario
PREMIO LETTERARIO
Via Aurispa 7
20122 Milano**

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

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

[Iscriviti alla Newsletter](#)

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