

Simptesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA



MORE UXORIO E AFFECTIONIS VEL BENEVOLENTIAE CAUSA NON SEMPRE VANNO D'ACCORDO

- ANPAL E INPS BATTONO I NAVIGATOR

- CASSE PROFESSIONALI: IRREGOLARITÀ CONTRIBUTIVA E POSSIBILITÀ DI PENSIONAMENTO



LAVORARE NELLE RISORSE UMANE

Percorso di Formazione Professionalizzante pag. 6

- **CONVEGNO:** COMPETENZE DEL MEDICO COMPETENTE ALLA LUCE DELLE NUOVE ESPERIENZE E DEGLI INTERVENTI IN MATERIA DI SICUREZZA



IL LAVORO TRA LE RIGHE: Al via

la selezione delle opere finaliste pag. 50

- COME ASSICURARE UNA CORRETTA GESTIONE DEGLI IMPIANTI DI VIDEOSORVEGLIANZA

- IL CONSULENTE DEL LAVORO: UNA PROFESSIONE DAVVERO "AL FEMMINILE"?

LUGLIO 2024

Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

Organo Ufficiale del Consiglio Provinciale
dei Consulenti del Lavoro di MilanoDirettore Responsabile:
Potito di NunzioRedattore Capo:
D. Morena MassainiRedazione:
**Centro Studi Fondazione
Consulenti del Lavoro di Milano**Segreteria di Redazione:
**Valentina Brogгинi,
Sara Mangiarotti**Progetto e Realizzazione Grafica:
**Elena Dizione,
Eleonora Iacobelli****Sede:** Via Aurispa 7, 20121 - Milano.
Tel. 0258308188 www.consulentidellavoro.mi.it**Editore:** Consiglio Provinciale dei Consulenti
del Lavoro di Milano.
Via Aurispa, 7, 20121- Milano
Tel. 0258308188 Fax. 0258310605
cpo.milano@consulentidellavoro.it
[PEC ordine.milano@consulentidellavoropec.it](mailto:PEC_ordine.milano@consulentidellavoropec.it)
sintesiredazione@gmail.comMensile - Registrazione Tribunale di Milano
n.19 del 30 gennaio 2015Con il sostegno di  Unione Provinciale di Milano

■ DOTTRINA

■ More uxorio e Affectionis vel benevolentiae
causa non sempre vanno d'accordo
DI ALBERTO BORELLA PAG. 7■ Anpal e Inps battono i Navigator
DI MAURO PARISI PAG. 11■ Casse professionali: irregolarità contributiva e
possibilità di pensionamento DI NOEMI SECCI PAG. 15■ **CONVEGNO:** Competenze del Medico Competente
alla luce delle nuove esperienze e degli interventi
in materia di sicurezza DI RICCARDO BELLOCCHIO PAG. 19■ Come assicurare una corretta gestione degli
impianti di videosorveglianza
A CURA DI LUCA DI SEVO PAG. 21■ Il consulente del lavoro: una professione davvero
"al femminile"? DI POTITO DI NUNZIO PAG. 23

■ SENTENZE

■ Licenziamento per sottrazione di materiale
di tenue valore DI CLARA RAMPOLLO PAG. 44■ Demansionamento del lavoratore a cavallo
della riforma dell'art. 2103 c.c.: illecito
permanente e verifica delle effettive mansioni
espletate DI RICCARDO BELLOCCHIO PAG. 45■ Per evitare di dissuadere il lavoratore dal fruire
del riposo annuale, la retribuzione dovuta
durante il periodo delle ferie non deve essere
inferiore alla retribuzione di ogni altro mese
DI ANGELA LAVAZZA PAG. 46■ Legittimo il licenziamento disciplinare per accessi
ripetuti al sistema informatico aziendale a scopi
personali DI ELENA PELLEGGATA PAG. 47■ Legittimo il licenziamento per giusta causa
se i permessi della legge n. 104/92 sono
destinati ad attività diverse da quelle di cura
DI ALICE PATTONIERI PAG. 49

■ RUBRICHE

■ IL PUNTO

ANCL: 70 anni di vitalità
DI POTITO DI NUNZIO PAG. 3

■ HR&ORGANIZZAZIONE

Il Problem Solving: una competenza
indispensabile negli studi professionali
e nelle organizzazioni aziendali
DI FERNANDA SIBONI PAG. 30

■ HR&ORGANIZZAZIONE

Smartworking: quali opportunità
per il nostro Sud?
(e per le aziende del Nord).
Una riflessione alla luce
della situazione economica
e sociale attuale
DI VALENTINA CURATOLO PAG. 34

■ SENZA FILTRO

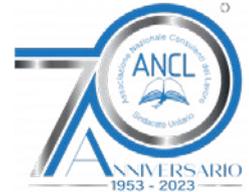
Il ReMerendum DI ANDREA ASMAGHI PAG. 37

■ UNA PROPOSTA AL MESE

Proposta di riforma della soglia
di esenzione di buoni spesa e
carburante. Innalzamento a 1.000€
annui per un welfare più inclusivo
DI ROBERTA SIMONE PAG. 41



POTITO DI NUNZIO
PRESIDENTE DEL CONSIGLIO
DELL'ORDINE PROVINCIALE
DI MILANO



Un momento dei ringraziamenti ad alcune figure storiche dell'Associazione che ne hanno sancito l'unità. Nella foto, da sinistra: Giuseppe Innocenti, Alessandro Graziano, Stella Crimi, Loredana Salis, Donatella Gerosa, Roberto De Lorenzis, Gianni Zingales (in rappresentanza di Tina Boneschi), Potito di Nunzio e Dario Montanaro.



ANCL: 70 ANNI DI VITALITÀ

Cari Colleghi, voglio dedicare questo editoriale all'evento celebrativo conclusivo del 70esimo anniversario della fondazione dell'ANCL. L'evento è stato organizzato dall'ANCL UP di Milano presso la sede del Conservatorio Verdi di Milano il 15 luglio 2024 ed è stato uno strepitoso successo per i temi trattati, per la presenza dei colleghi in rappresentanza di tutte le regioni d'Italia e, infine, per i messaggi trasmessi ai presenti dagli intervenuti. L'evento si è concluso con una serata in gioiosa armonia presso la Ronda della Besana che ci ha ospitato per un "apericena" ed è proseguito con musica e balli.

A tal proposito ho piacere di riproporre qui di seguito l'articolo a firma del Presidente Nazionale ANCL **Dario Montanaro**, che ben ripercorre le fasi dell'evento.

Lasciatemi però ringraziare il Presidente dell'ANCL UP di Milano, **Alessandro Graziano**, e tutto il Consiglio Direttivo di Milano, per aver organizzato l'evento conclusivo proprio nella città

dove l'ANCL è nata, e aggiungere una brevissima ricostruzione storica e delle suggestioni da chi, come me, ha lavorato intensamente per l'unificazione sindacale della Categoria e non ha mai smesso di credere nel valore dell'unità anche se non sempre le cose fatte e gli obiettivi da raggiungere hanno trovato l'unanimità dei consensi. Ma l'unità porta a qualche sacrificio.

Ricordo, a beneficio dei giovani colleghi, che l'ANCL nasceva a Milano proprio nel luglio del 1953 ed il primo iscritto all'ANCL e presidente protempore era il **Collega Balzi** di Milano. I colleghi milanesi avevano ben intuito le potenzialità che potevano esprimere i consulenti del lavoro e che i risultati si potevano raggiungere solo se ci si organizzava in Associazione rivendicando in primis l'indiscusso ruolo sociale della Categoria in aggiunta a quello giuridico-amministrativo. E dobbiamo ringraziare loro e tutti i successivi dirigenti, se oggi abbiamo un nostro Ente di previdenza e una legge professionale che ci riconosce ➤



Tutti i Dirigenti Ancl, nazionali, della Lombardia e di Milano.



In alto a sinistra l'ingresso dei partecipanti all'evento, sopra, Stella Crimi e i partecipanti alla seconda tavola rotonda. Nelle altre immagini alcuni momenti dell'aperitivo organizzato alla Rotonda della Besana.



come ordine professionale. E sempre a loro va il nostro grazie se oggi siamo la Categoria che siamo nella società italiana e non solo. L'Associazione crebbe numericamente in tutta Italia e dopo lo spostamento della sede a Roma, vicende interne portarono ad una separazione dolorosa di Milano dal resto d'Italia. Separazione che è durata una trentina d'anni. Erano davvero tanti i sindacati autonomi presenti sul territorio nazionale che facevano riferimento a Milano e insieme costituirono la FENASICL (Federazione Nazionale Sindacati dei Consu-

lenti del Lavoro). Sempre a Milano, nel 1987, nacque un ulteriore sindacato nazionale, l'UCLA, nato dalla scissione del sindacato milanese. Insomma, un periodo di litigiosità che non giovò alla Categoria. Nel frattempo, i sindacati autonomi che si riconoscevano nella FENASICL si ridussero notevolmente tanto che la stessa Federazione venne di fatto sciolta e restarono in vita i due sindacati milanesi e qualche altro di entità minore. Fu proprio l'UCLA (a quel tempo ne ero il Presidente) nel Congresso nazionale ANCL di Pe- ➤

Uno scorcio suggestivo della Rotonda della Besana.



In alto a sinistra, Alessandro Graziano premia e ringrazia Giuseppe Innocenti. A fianco, Alessandro Graziano con Loredana Salis alla sua destra e Stella Crimi e Donatella Gerosa alla sua sinistra all'apertura dell'evento. Sopra i partecipanti alla tavola rotonda moderata da Donatella Gerosa. Sotto a sinistra i partecipanti alla tavola rotonda moderata da Loredana Salis mentre a destra Sergio Giorgini Presidente Enpacl con Alessandro Graziano, Donatella Gerosa, Stella Crimi e Loredana Salis.



scia del 1999, a dare inizio ai dialoghi di pacificazione e nel 2021, finalmente sia il SICLAM (Sindacato storico milanese) che l'UCLA (sindacato nato dalla scissione dal SICLAM), confluirono nell'ANCL nazionale che assunse la denominazione di ANCL S.U. (SINDACATO UNITARIO - ma anche SICLAM e UCLA) nel quale, nel giro di qualche mese, confluirono anche i pochi sindacati autonomi rimasti. Ventitré anni di pace sindacale e di unità di categoria che hanno consentito di raggiungere ul-

teriori importanti successi e riconoscimenti. La credibilità di una categoria unita, forte e programmatica, capace di adeguarsi ai mutamenti sociali ed economici del Paese, ha fatto sì che la nostra professione diventasse un importante punto di riferimento nel mercato del lavoro in Italia. Nel prossimo anno 2025 si celebrerà il Congresso elettivo per il rinnovo dei vertici nazionali dell'ANCL e l'ANCL regionale della Lombardia ha già deliberato all'unanimità di proporre la candidatura a Presidente Nazionale il collega ►

milanese **Enrico Vannicola** già consigliere ANCL UP di Milano. Enrico è un Collega di grande esperienza, sia in campo interprofessionale, essendo da qualche anno il Presidente di Confprofessioni Lombardia, sia in campo professionale essendo in Consiglio Nazionale ANCL da qualche anno e nella presente consiliatura con ruolo di componente dell'Ufficio di Presidenza con delega ai rapporti con il territorio.

Spero proprio che dopo 70 anni la presidenza dell'ANCL nazionale possa essere affidata ad un collega di Milano. Tuttavia, è più che legittimo che altri aspirino a ricoprire tale ruolo. E qualcuno ha già manifestato tale volontà. Sono convinto però che nella lunga fase precongressuale si troverà una intesa unitaria evitando così possibili fratture che minerebbero l'ultraventennale unità su ricordata. In bocca al lupo ANCL!

In queste pagine alcune foto dell'evento mentre l'intero servizio fotografico si trova al seguente [link https://anclmilano.it/70-anni-ancl/](https://anclmilano.it/70-anni-ancl/)

Italia Oggi

ANCL

Venerdì 19 Luglio

Si chiudono a Milano i festeggiamenti in onore del settantesimo anniversario dell'Ancl

Categoria proiettata al futuro

Consulenti del lavoro centrali sul piano economico e sociale

DI DARIO MONTANARO*

Il 15 luglio scorso si è tenuto a Milano l'evento conclusivo del ciclo di festeggiamenti previsti ad Ostuni nel luglio 2023 in occasione del 70° anniversario dell'Ancl, fondata nel lontano 1953. L'evento dal titolo "70 anni di vitalità. Una categoria proiettata nel futuro partendo dalle nostre radici" ha avuto luogo all'interno dello storico conservatorio di musica "Giuseppe Verdi" dalle ore 14 alle ore 18 ed è stato animato da tre tavole rotonde all'interno delle quali si è dibattuto attorno a temi riguardanti la storia e il futuro dell'associazione, ribadendo la peculiarità della categoria che risiede nell'avere un sindacato unitario, laddove invece per altri ordini o settori professionali prevale una rappresentanza frammentaria.

Per l'occasione erano presenti ex presidenti nazionali, protagonisti dell'unificazione storica ed attuali dirigenti di categoria, tra cui presidenti dei consigli regionali delle unioni provinciali, che hanno condiviso ricordi, esperienze e prospettive sul futuro della vita associativa, riflettendo sulle sfide che attendono i professionisti e il sindacato.

La prima tavola rotonda dal titolo "Il futuro della categoria" ha sviluppato il tema del ruolo nevralgico che i consulenti rivestono nella società non solo dal punto di vista economico, ma anche sociale ed etico. I cambiamenti che stanno ridisegnando il contesto di riferimento sono molteplici e richiedono non solo l'efficienza nell'esercizio della professione, ma anche il rispetto di valori quali l'etica, l'equità e la legalità che assumono una valenza irrinunciabile.

In un simile contesto, i professionisti sono chiamati ad interrogarsi su quali siano le competenze richieste dal mercato del lavoro al fine non solo di rimanere aggiornati rispetto alle innovazioni del panorama normativo ed economico, ma anche di acquisire una sempre maggiore competitività, così da evidenziare il contributo unico e fondamentale della categoria negli ambiti ad essa riservati.

In tal proposito, infatti, negli ultimi anni i consulenti del lavoro hanno progressivamente diversificato l'offerta dei servizi professionali, spaziando su ambi-

tu nuovi e prima inimmaginabili. L'idea di fondo che ha accompagnato vari interventi è che attraverso momenti di dialogo si ha l'opportunità di ascoltare, di confrontarsi e di imparare gli uni dagli altri, nell'ottica di fornire una consulenza tecnica di qualità che promuova l'etica, la garanzia dei diritti dei lavoratori e la legalità per contribuire a creare un ambiente di lavoro tanto sicuro quanto innovativo. È proprio in questo panorama dove l'essenza della nostra professione - offrire consulenza e supporto alle imprese e ai lavoratori - rimane immutata, si aggiungono le sfide derivanti dall'inesistente innovazione tecnologica e dalle dinamiche del mercato del lavoro. Rispondere a tali mutamenti si è mantenute centrali la capacità di adattare ad ogni situazione ed il saper rinnovare ogni volta il necessario per rimanere sempre al passo con i tempi che cambiano.

Mentre nella prima tavola rotonda si è parlato delle principali sfide che attendono la professione, il secondo momento di discussione dal titolo "Il sindacato oggi e domani" ha voluto, invece, approfondire il ruolo del sindacato, quale ente collettivo che si propone di rappresentare, tutelare e rivendicare le esigenze e i bisogni della professione.

L'Associazione nazionale dei consulenti del lavoro ha avuto un ruolo chiave nell'affermazione di tale categoria professionale. Infatti, grazie all'attività di questa società, i consulenti - prima aggregati in singole associazioni - hanno ottenuto il riconoscimento istituzionale con il DPR 26 agosto 1959, n. 821, che

ha disciplinato l'esercizio dell'attività di tenuta e regolarizzazione dei documenti di lavoro aziendali a cui ha fatto seguito la legge 12 ottobre 1964, n. 1081, istitutiva dell'albo dei consulenti del lavoro. Sempre sulla spinta associativa, qualche anno più tardi,

il tema delle conseguenze create dal fenomeno dell'invecchiamento generazionale per il sindacato e per la libera professione. In questo quadro, l'Ancl si fa promotrice di una corretta gestione del cambiamento che porti a riscoprire lo spirito di aggregazione ed il

hanno dato modo di ribadire la forza dell'associazione derivante dalla sua composita territorialità, ma anche dall'esperienza maturata negli anni.

Il monito che rischeggia, ad un anno dal primo evento, ci spinge ad implementare le nostre attività, senza mai smettere di creare occasioni di confronto, dialogo e cooperazione. Oggi come nel 1953, abbiamo un compito che deriva dall'essere parte di un soggetto collettivo: creare una rete che sia di sostegno ai colleghi ed alla categoria tutta. L'invito fatto all'associazione a Milano è stato quello di continuare ad evolversi e rinnovarsi, ripensando alle modalità di comunicazione, sfruttando le nuove tecnologie per raggiungere il maggior numero di giovani possibili in maniera efficace.

Essenziale a tal fine appare la promozione di iniziative che riscano la costruzione di spazi volti al dialogo dove sia possibile esprimere le proprie idee e avanzare proposte, attraverso programmi di aggregazione che mettano a disposizione di tutti gli iscritti le esperienze dei colleghi, in modo da creare un beneficio collettivo: dobbiamo lavorare insieme per costruire un sindacato che non sia soltanto un punto di riferimento per i professionisti di oggi, ma che sia un luogo accogliente e stimolante per i neoabilitati.

L'impegno riposto nella celebrazione di questo anniversario importante e significativo è stato massimo da parte di tutti i componenti dell'associazione: il risultato lo giungeranno coloro che verranno dopo di noi e che si ritroveranno al fianco a ricordare l'anno del settantesimo.

*presidente nazionale Ancl
© Repubblica/Contrasto



fu proclamata la legge 23 novembre 1971, n. 1100 che istituì l'Enpac, ente di previdenza della categoria. L'Ancl ha avuto, inoltre, un ruolo cruciale nell'iter di formazione dell'attuale regolamentazione della attuale regolamentazione della difesa e tutela della professione. L'Ancl ha poi concentrato il suo intervento nella promozione della difesa e tutela dell'interesse dei CdI e si è affermata come un valido interlocutore all'interno del mercato del lavoro e delle relazioni industriali, anche mediante l'istituzione di una propria scuola, l'Asri. I lavori si sono conclusi con la terza tavola rotonda dal titolo "Il passaggio generazionale di categoria" durante la quale è stato affrontato

il tema dell'appartenenza ad un sistema collettivo. All'interno dell'associazione i giovani sono essenziali in quanto portatori di entusiasmo, intraprendenza ed energia, è però necessario comprendere le esigenze così da fornire strumenti e servizi in linea con le sfide moderne poste dal mondo del lavoro. In quest'ottica, è auspicabile che il sindacato sappia supportare i giovani colleghi fornendo formazione continua, aiutandoli nello sviluppo delle competenze digitali e dando supporto alle loro idee innovative.

L'evento di Milano rappresenta solo l'ultimo pezzo di un puzzle che ha iniziato a comporsi nel luglio 2023, con l'evento di Ostuni, per passare poi a Favignana (agosto 2023), Capraia (settembre 2023), Montecatini (ottobre 2023), Franciacorta (novembre 2023), Rimini (aprile 2024). I festeggiamenti hanno coinvolto le unioni provinciali e i consigli regionali presenti in modo capillare su tutta la penisola e



DUE EDIZIONI DEDICATE ALL'ATTUALITÀ DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Asri protagonista della rivista Ancl

Sono state pubblicate le prime due edizioni speciali della rivista "Asri sul territorio" dedicate alla Scuola di relazioni industriali dell'Ancl (Asri) che contengono i contributi riguardanti la conciliazione sindacale.

Il secondo numero, invece, raccoglie gli interventi dei relatori che hanno preso parte alla seconda tavola rotonda della giornata del 21 marzo dedicata a "Attrattiva e retention dei talenti: quali strumenti dalla contrattazione collettiva?". In aggiunta si possono trovare le immagini e gli

estratti dagli eventi "Asri sul territorio" tenuti a Messina, Firenze e Bergamo.

I due numeri speciali sono disponibili in open access sul sito www.ancl.it. Per rimanere aggiornati sulle novità dell'Asri in modo facile e veloce è possibile, inoltre, iscriversi al canale broadcast whatsapp della scuola, nel quale vengono periodicamente pubblicati aggiornamenti ed informazioni utili. Il qr code per iscriversi è presente sul sito.

© Repubblica/Contrasto

Pagina a cura dell'ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSULENTI DEL LAVORO Per informazioni e contatti www.ancl.it

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 appuntamenti a Milano a settembre in aula con gli Esperti di Fondazione CDL Milano! Per gli stage si parte a gennaio 2025.



MORE UXORIO E AFFECTIONIS VEL BENEVOLENTIAE CAUSA NON SEMPRE VANNO D'ACCORDO

• DI ALBERTO BORELLA CONSULENTE DEL LAVORO IN CHIAVENNA (SO) •

Qualche mese fa su questa Rivista, nella rubrica *Una proposta al mese*, avevamo affrontato la problematica dei conviventi di fatto ritenendo necessario un intervento legislativo onde definire il loro inquadramento, anche e soprattutto dal punto di vista previdenziale¹.

Ad oggi infatti l'Inps ritiene che - seppur la nuova normativa, introdotta dalla Legge n. 76 del 20 maggio 2016, estenda al convivente alcune tutele in materia penitenziaria, sanitaria e abitativa - non abbia introdotto alcuna equiparazione di *status*, né estenda al convivente, per quanto di interesse, gli stessi diritti/obblighi di copertura previdenziale previsti per il familiare coadiutore. Nessun rilievo pratico assumerebbe quindi l'introduzione del nuovo art. 230-ter c.c. che ha previsto il diritto alla partecipazione agli utili dell'im-

presa in modo commisurato al lavoro stabilmente prestatato all'interno dell'impresa (sempre che non sussista già un rapporto di subordinazione o di società tra le parti). Per l'Istituto infatti tale innovazione non attribuisce ai conviventi di fatto i medesimi diritti di cui godono i familiari individuati dall'art. 230-bis c.c., poiché a tal fine il legislatore avrebbe utilizzato locuzioni idonee ad includere il convivente nella formulazione del predetto articolo e non avrebbe al contrario introdotto un nuovo articolo, che disciplina separatamente i diritti del convivente che presti attività in un'impresa familiare. Conclude l'Istituto precisando come l'eventuale attribuzione di utili d'impresa al convivente di fatto, da parte del titolare, ai sensi del nuovo articolo 230-ter, non abbia alcuna conseguenza in ordine all'insorgenza dell'obbligo contributivo del convivente ►

1. A. Borella, *Unioni civili e Convivenze di fatto. Perché non prevedere identici obblighi previdenziali?* in questa Rivista, gennaio 2024, pag. 36.

In Copertina

▪ MORE UXORIO E AFFECTIONIS VEL BENEVOLENTIAE CAUSA
NON SEMPRE VANNO D'ACCORDO ▪

alle gestioni autonome, mancando i necessari requisiti soggettivi, dati dal legame di parentela o affinità rispetto al titolare.

In pratica i conviventi di fatto, poiché esclusi dagli obblighi previdenziali Ivs Commercianti e Ivs Artigiani, sono inquadrabili in rapporto di subordinazione o di società tra le due parti oppure in una prestazione *affectionis vel benevolentiae causa*.

Una recente sentenza della **Cassazione**, la **numero 9778 dell'11 aprile 2024**, ci costringe a tornare sull'argomento.

I FATTI IN CAUSA

La vicenda vedeva in esame la convivenza *more uxorio* di Capaldo Fabrizio e Troiani Domiziana, al termine della quale la signora otteneva l'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato in funzione della *attività espletata dalla Troiani nell'ambito della struttura commerciale avente ad oggetto la vendita e riparazione di articoli sportivi nella titolarità del Capaldo*. La Corte distrettuale aveva infatti ritenuto provato lo *stabile inserimento della Troiani nella organizzazione aziendale del compagno; in particolare era emerso che la Troiani si era quotidianamente occupata della gestione amministrativa e contabile dell'esercizio commerciale, intrattenendo rapporti con clienti e fornitori, che era presente nei giorni e negli orari di apertura al pubblico, che si era occupata dell'organizzazione e della tenuta di corsi base relativi all'attività subacquea destinati ai principianti*.

Interessata della questione, la Cassazione permetteva il suo costante orientamento secondo il quale *ogni attività oggettivamente configurabile come prestazione di lavoro subordinato si presume effettuata a titolo oneroso, ma può essere ricondotta ad un rapporto diverso, istituito "affectionis vel benevolentiae causa", caratterizzato dalla gratuità della prestazione, ove risulti dimostrata la sussistenza della finalità di solida-*

rietà in luogo di quella lucrativa.

A giudizio della Suprema Corte la sentenza impugnata ha ampiamente argomentato con riferimento a circostanze fattuali emerse dalla

prova orale in ordine alle ragioni che escludevano la gratuità della prestazione, in particolare valorizzando la quotidiana e costante presenza della Troiani presso la struttura del compagno, il suo pieno inserimento nella relativa gestione amministrativa contabile e nella organizzazione del lavoro, anche implicante la spendita di specifiche competenze professionali.

UNA SENTENZA CHE NON CONVINCHE

Ormai lo sappiamo bene: quando una norma è scritta male o non si occupa di una determinata fattispecie, lasciare che sia la magistratura a decidere sulla questione non è mai una buona idea.

E infatti anche in questo caso i principi di diritto enunciati dalla Suprema Corte appaiono a chi scrive poco convincenti.

Partiamo dall'analisi della condizione di convivenza *more uxorio* - ovvero "secondo il costume (*mōre*) matrimoniale (*uxōrio*)" - che sta a indicare la situazione di due persone che convivono stabilmente senza aver contratto matrimonio. Parliamo di due soggetti che abitano sotto lo stesso tetto, che dormono insieme, che si aiutano vicendevolmente nelle faccende di casa, che insieme pagano le bollette, vanno a fare la spesa e mangiano insieme, che programmano la vita insieme. Due che insieme allevano pure la prole.

Poco importa se uno fa di più o mette di meno: la convivenza resta tale. Del resto anche nel matrimonio accade spesso che l'equi- ➤



In Copertina

▪ MORE UXORIO E AFFECTIONIS VEL BENEVOLENTIAE CAUSA
NON SEMPRE VANNO D'ACCORDO ▪

librio sia a sfavore talvolta dell'uno e talvolta dell'altro. Ma questo non rileva. Ce le ricordiamo le battaglie sull'art. 143 del codice civile per valorizzare il lavoro "casalingo" all'interno della coppia?

Insomma, marito e moglie ma senza il "bollino", civile o religioso che sia.

E proseguiamo poi con la disamina dell'altro brocardo latino *affectionis vel benevolentiae causa*, ossia "per motivo di affetto e benevolenza". È questa una espressione che ricorre nel diritto privato (spesso nel campo del diritto



del lavoro) per qualificare quei rapporti in cui le prestazioni rese da un soggetto nei confronti di un altro non trovano la loro ragione in un rapporto contrattuale sinallagmatico oneroso, ma

sono motivate da principi di ordine morale o religioso (riconoscenza, solidarietà) o da vantaggi che si spera di trarre dall'attività e per questo caratterizzate dalla presunzione relativa di gratuità della prestazione. Parliamo di quel particolare *stato d'animo* che spinge qualcuno a fare qualcosa per l'altro non per un diretto tornaconto economico.

Anche in questo caso non importa la quantità della "prestazione". Lo vediamo nella varie Onlus: c'è chi fa di più e chi fa di meno. Ma questo non inficia lo spirito altruistico e solidaristico che li anima.

Chiariti questi due aspetti non possiamo non sottolineare come la sentenza n. 9778/2024 fornisca delle indicazioni contrastanti con quanto sopra detto.

Vediamoli questi passaggi.

Davanti ad un convivente che chiede l'accertamento dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze del proprio convivente, gli Ermellini partono da un principio di diritto ormai consolidato: *ogni attività oggettivamente configurabile come prestazione di lavoro subordinato si presume effettuata a titolo oneroso, ma può essere ricondotta ad un rapporto diverso, istituito "affectionis vel benevolentiae causa", caratterizzato dalla gratuità della prestazione, ove risulti dimostrata la sussistenza della finalità di solidarietà in luogo di quella lucrativa.*

Il secondo principio che viene richiamato ci ricorda che *l'attività lavorativa e di assistenza svolta in favore del convivente "more uxorio" assume una siffatta connotazione quando sia espressione dei vincoli di solidarietà ed affettività di fatto esistenti, alternativi a quelli tipici di un rapporto a prestazioni corrispettive, quale il rapporto di lavoro subordinato, benché non possa escludersi che, talvolta, essa trovi giustificazione proprio in quest'ultimo, del quale deve fornirsi prova rigorosa, e la cui configurabilità costituisce valutazione, riservata al giudice di merito, insindacabile in sede di legittimità ove adeguatamente motivata.*

E fin qui bene. Quello che non convince - quantomeno chi scrive - è il prosieguo del ragionamento fatto dagli Ermellini.

Abbiamo visto come la Cassazione sostenga che non possa escludersi che "talvolta" (avverbio che indica il ripetersi saltuario di un evento) l'attività lavorativa e di assistenza svolta in favore del convivente *more uxorio* possa anche trovare giustificazione in un rapporto a prestazioni corrispettive, del quale - in quanto eccezione - dovrà "fornirsi prova rigorosa".

E quale sarebbe la prova rigorosa che deve essere fornita dal convivente? Per la Suprema Corte le *circostanze fattuali*, idonee ad escludere la gratuità della prestazione, sono *la quotidiana e costante presenza della Tro-* ➤

In Copertina

▪ MORE UXORIO E AFFECTIONIS VEL BENEVOLENTIAE CAUSA
NON SEMPRE VANNO D'ACCORDO ▪

iani presso la struttura del compagno, il suo pieno inserimento nella relativa gestione amministrativo contabile e nella organizzazione del lavoro, anche implicante la spendita di specifiche competenze professionali (v. in particolare per l'attività svolta quale istruttrice subacquea diplomata).

La prova rigorosa deriva quindi dalla quantità della prestazione. Non dalla eterodirezione (esprimendosi questa in forma attenuata nel rapporto sentimentale e di convivenza *more uxorio*), non da una accertata assenza di vincoli di solidarietà e affettività, ma dalla entità dell'attività svolta.

Che sarebbe come dire che se uno viene un giorno la settimana in negozio ad aiutarti lo fa *gratis*, se ci viene tutti i giorni di apertura ha diritto ad esser pagato.

E se venisse quattro giorni la settimana?

Ma non solo. Per la Corte l'affetto e la benevolenza devono essere esclusi qualora emergesse *il carattere "assorbente" delle energie dedicate dalla convivente, pienamente inserita nella vita della struttura, di intensità tale da precluderle lo svolgimento di autonoma attività lavorativa, a giustificare le conclusioni attinte dai giudici di merito in punto di non gratuità dell'attività espletata.*

Anche qui possiamo così riassumere: se qual-

cuno sacrifica la propria vita professionale per il/la compagno/a allora deve essere pagato. Ma quando è che uno sacrifica la propria carriera per l'altro? Quanti giorni vanno dedicati all'azienda del convivente per precludersi lo svolgimento di autonoma attività lavorativa?

Questi due passaggi non sono che il naturale corollario di quanto affermato nella stessa sentenza ove si sostiene che *in punto di accertamento della natura subordinata del rapporto reso nell'ambito di convivenza more uxorio occorre muovere dalla considerazione che le unioni di fatto, quali formazioni sociali rilevanti ex art. 2 Cost., sono caratterizzate da doveri di natura morale e sociale, di ciascun convivente nei confronti dell'altro, che si*

esprimono anche nei rapporti di natura patrimoniale e si configurano come adempimento di un'obbligazione naturale ove siano rispettati i principi di proporzionalità ed adeguatezza.

Anche qui si individuano altri due criteri: quello di *proporzionalità* e quello di *adeguatezza*. Due limiti che, *ça va sans dire*, non sono oggettivamente individuabili.

Chi deciderà cosa è congruo e cosa non è equo? Davvero vogliamo affidare questa decisione all'arbitrio di un giudice?



ANPAL E INPS BATTONO I NAVIGATOR*

Il Giudice del lavoro di Napoli, con l'attenta sentenza n. 3506/2024, analizza i modi dell'impiego degli esperti assunti per avviare al lavoro i beneficiari di Reddito di Cittadinanza. Anche la disciplina delle fonti che governa i loro contratti, conferma la correttezza della qualificazione dei Navigator quali co.co.co..

• DI MAURO PARISI AVVOCATO IN BELLUNO E IN MILANO •

Per il Giudice del lavoro di Tribunale di Napoli, i "Navigator" -i noti assistenti tecnici chiamati ad avviare al lavoro i beneficiari del Reddito di Cittadinanza (RdC)- hanno davvero operato quali collaboratori genuini, malgrado la loro rivendicazione di essere riconosciuti dipendenti subordinati di Anpal Servizi Spa (Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro, ora divenuta Sviluppo Lavoro Italia Spa).

Che la qualificazione dei Navigator come parasubordinati sia stata corretta, lo conferma ora la **sentenza n. 3506 del 15.05.2024** del capoluogo campano, a cui si erano rivolti decine di esperti assunti come co.co.co. e impiegati a supporto dei servizi per l'impiego nella Regione. Le pretese dei collaboratori atenevano al riconoscimento del diritto alla conversione/trasformazione dei loro contratti in rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato o, in subordine, al riconoscimento del rapporto di collaborazione etero-organizzata in applicazione dell'art. 2, co. 1, D.lgs. n. 81/2015. A ciò si accompagnava la richiesta di importi, non solo a titolo di differenze retributive, ma pure per omessa contribuzione -per cui veniva chiamato in causa anche l'Inps-.

Le figure dei Navigator sono state introdotte -non senza clamori- con il **Decreto Legge n. 4/2019**, il quale stabiliva di istituire, a decorrere dal mese di aprile 2019, il Reddito di cit-

tadinanza (Rdc), intendendolo "misura fondamentale di politica attiva del lavoro a garanzia del diritto al lavoro, di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale". Tale reddito era diretto a favorire, tra l'altro, il diritto all'informazione, all'istruzione, alla formazione e alla cultura attraverso politiche volte al sostegno economico e all'inserimento sociale dei soggetti a rischio di emarginazione nella società e nel mondo del lavoro.

Per garantire il Piano straordinario di potenziamento delle politiche attive del lavoro e fare in modo che i percettori di Reddito di Cittadinanza sottoscrivessero i previsti patti per il lavoro, l'art. 12, comma 3, D.l. n. 4/2019 disponeva una selezione pubblica e il conferimento di incarichi di collaborazione gestiti e coordinati dall'allora Anpal Servizi Spa, nei sotto indicati termini:

è autorizzata la spesa a favore dell'ANPAL Servizi Spa, che adegua i propri regolamenti a quanto disposto dal presente comma, per consentire la selezione, mediante procedura selettiva pubblica, delle professionalità necessarie ad organizzare l'avvio del Rdc, la stipulazione di contratti, nelle forme del conferimento di incarichi di collaborazione, con i soggetti selezionati, la formazione e l'equipaggiamento dei medesimi, nonché la gestione amministrativa e il coordinamento delle loro attività, al fine di svolgere le azioni di assistenza tecnica alle regioni e alle ►

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

■ ANPAL E INPS BATTONO I NAVIGATOR ■

province autonome previste dal presente comma. Nell'ambito del Piano, le restanti risorse sono ripartite tra le regioni e le province autonome con vincolo di destinazione ad attività connesse all'erogazione del Rdc, anche al fine di consentire alle medesime regioni e province autonome l'assunzione di personale presso i centri per l'impiego.

Dando attuazione alla legge, si sono avviati nel tempo **circa 3mila rapporti di lavoro parasubordinato** in tutto il paese. Per accedere alle piattaforme digitali necessarie per definire contatti e pratiche, sulla base di direttive di massima del committente Anpal, ai Navigator sono stati consegnati cellulari, tablet, *account e link*.

Per cui i collaboratori sembravano potere agire a seconda delle esigenze e dei casi da trattare, apparentemente senza alcuno stringente vincolo di subordinazione.

I Navigator campani, tuttavia, non la pensavano così, ritenendo che le modalità effettive di impiego fossero state eterodirette, avendo dovuto dare conto di una precisa pianificazione dell'attività, predefinita quanto a contenuti, modalità e tempi di lavorazione. Decidevano perciò di ricorrere al Giudice del lavoro. Secondo i ricorrenti, tra l'altro, **l'amministrazione aveva fatto uso massiccio di email, messaggi, incontri da remoto, al fine di uniformare e dirigere le loro prestazioni**, a loro parere, come non si addiceva a soggetti genuinamente parasubordinati.

La premessa sulla cui base il Giudice del lavoro di Napoli respinge le istanze dei Navigator, è quella enunciata dalla Cassazione, per cui, *“ai fini della distinzione del rapporto di lavoro subordinato da quello autonomo, elementi rilevanti sono l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo (da esplicarsi con ordini specifici e non con semplici direttive di carattere generale), organizzativo e disciplinare del datore di lavoro e il suo inserimento nell'organizzazione aziendale, da valutarsi con riferimento alla spe-*

cificità dell'incarico conferitogli e alle modalità della sua attuazione”. I testi escussi non indicavano la sussistenza delle peculiari prestazioni eterodirette dei lavoratori subordinati. Infatti, per la sentenza n. 3506/2024

l'elevatissimo numero di Collaboratori impegnati per le finalità di assistenza tecnica perseguite dal legislatore giustifica in termini di assoluta ragionevolezza la previsione di modalità operative valevoli in linea generale per tutti i collaboratori secondo delle direttive generali, essendo contrario a logica ipotizzare che ciascun Collaboratore potesse lavorare con tempistiche individualmente concordate con Anpal Servizi. Peraltro la previsione e la diramazione di direttive operative generali, nel cui tracciato ogni Collaboratore è tenuto ad operare, costituisce una necessaria garanzia per l'uniformità dello svolgimento dell'incarico sul territorio di competenza, da eseguire con garanzie di trasparenza e di verificabilità, seppure mediante dei report periodici, trattandosi di un'attività di assistenza tecnica ad un organismo pubblico, qual è il centro per l'impegno, ed operando ANPAL servizi d'intesa e nell'interesse - nel caso di specie - della Regione Campania, tenuta a fornire gli elenchi dei soggetti censiti dai competenti uffici regionali, da coinvolgere nel Piano straordinario.

Va osservato, in ogni caso, come in generale **i controlli del committente sulle prestazioni del collaboratore siano ammissibili**, assumendo rilievo ai fini della qualificazione dello stesso come subordinato *“solo quando per l'oggetto e per le modalità detti controlli siano finalizzati all'esercizio del potere direttivo e, eventualmente, di quello disciplinare”*.

Va invece ricordato come altri elementi, quali la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario, la localizzazione della prestazione e la cadenza e la misura fissa della retribuzione, possiedono una connotazione meramente sussidiaria e non decisiva quanto al rapporto di di- ►

■ ANPAL E INPS BATTONO I NAVIGATOR ■

pendenza, al pari della qualificazione del rapporto compiuta dalle parti al momento della stipulazione del contratto, che può essere rilevante, ma certamente non determinante (cfr. Cass., 6.9.2018, n. 21723, Cass., 14.3.2018, n. 6158, Cass., 1.3.2018, n. 4884, Cass., ordinanza 19/11/2021, n. 35687).

Tanto premesso, anche a prescindere dalle circostanze di fatto che emergevano dal processo (*“i testi escussi hanno confermato che i Navigator hanno operato esattamente nel solco delle direttive generali indicate dalla spa e specificate nel manuale operativo dagli stessi consultabile. È emerso altresì che la tempistica prevista per l'intervista dei beneficiari poteva subire delle sensibili variazioni di durata, dipendenti dalle difficoltà, personali o tecniche, che potesse presentare il colloquio telefonico; che la verifica sull'operato del Navigator non ha determinato in corso di rapporto l'adozione di particolari provvedimenti, né in senso favorevole né in senso sfavorevole ai collaboratori”*), per il Tribunale di Napoli

assume una particolare rilevanza al fine della decisione della presente controversia, che il rapporto di lavoro dei ricorrenti sia stato instaurato in virtù e nell'ambito di un peculiare quadro normativo e quindi in attuazione di specifiche prescrizioni di legge nonché di puntuali previsioni convenzionali. In particolare la norma di legge da cui muovere ogni percorso argomentativo è l'art 12 (Disposizioni finanziarie per l'attuazione del programma del Rdc) del D.l. 28 gennaio 2019, n. 4 conv in L. 28 marzo 2019, n. 26, con cui è stato adottato *“un Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro”*.

Proprio il D.l. n. 4/2019 imponeva ad Anpal Servizi Spa di adeguare i propri regolamenti a quanto disposto *“per consentire la selezione, mediante procedura selettiva pubblica, delle professionalità necessarie ad organizzare l'avvio del Rdc, la stipulazione di contratti, nelle forme*

del conferimento di incarichi di collaborazione, con i soggetti selezionati, la formazione e l'equipaggiamento dei medesimi, nonché la gestione amministrativa e il coordinamento delle loro attività, al fine di svolgere le azioni di assistenza tecnica alle regioni e alle province autonome”.

Con avviso pubblico era stata indetta la procedura selettiva pubblica per il conferimento di tremila incarichi di collaborazione (mediante un previsto test, con domanda a risposta multipla, costituito da 100 domande ripartite per varie materie: quesiti di cultura generale, psicoattitudinali, di logica, eccetera). I vincitori erano quindi stati *“invitati a sottoscrivere un contratto di collaborazione coordinata e continuativa nei termini ed alle condizioni previste dal presente Avviso, in applicazione di quanto disposto dall'art. 2, comma 2, lettera a) del D. Lgs. 81/2015, nonché dall'Accordo Quadro Nazionale sulla disciplina delle collaborazioni instaurate con Italia Lavoro S.p.A. (oggi ANPAL Servizi S.p.A.) del 22.07.2015”*.

L'Accordo Quadro Nazionale in questione è stato sottoscritto il 22.7.2015. La durata inizialmente fissata al 31.12.2020 è stata prorogata per volontà dei sottoscrittori, una prima volta, fino al 30.12.2021 - la proroga di un anno è stata testualmente richiamata dalle parti sottoscrittrici al momento della seconda proroga - e una seconda volta fino al 31.12.2022.

L'Accordo Quadro che prevede e disciplina nel dettaglio diritti e obblighi a carico del CIT (Collaboratrice/collaboratore Italia Lavoro spa) e della Committente (Italia Lavoro ora Anpal Servizi S.p.a.) veniva espressamente richiamato nell'Avviso pubblico, in virtù del quale i ricorrenti hanno partecipato alla prova selettiva finalizzata alla stipula del contratto di collaborazione di cui si controverte.

A fronte delle fonti di disciplina delle co.co.co. per cui era causa, giova ricordare che l'**art. 2, co. 2, lett. a), D.lgs. n. 81/2015 esclude testualmente l'applicazione delle disposizioni di cui al primo comma dello stesso articolo** (che prevede che, a far data dal 1° ►

■ ANPAL E INPS BATTONO I NAVIGATOR ■

gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente) “...alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore”.

Dunque, esattamente il caso dei Navigator. In definitiva, né sotto il profilo delle modalità in cui si sono svolte le relazioni di lavoro, né sotto quello del quadro giuridico di riferimento, compatibile con l'applicazione della disciplina “piena” dei co.co.co. ai rapporti in questione, si sono potute ritenere fondate le pretese dei Ricorrenti.

Tribunale di Napoli, sezione lavoro, sentenza 15.05.2024 n. 3506

La relazione lavorativa con i Navigator si è svolta quindi in regime di “para-subordinazione” essendo stata connotata dalla continuità, che ricorre quando la prestazione non sia occasionale, ma perduri nel tempo ed importi un impegno costante del prestatore a favore del committente; nonché dalla coordinazione, intesa come connessione funzionale derivante da un protratto inserimento nell'organizzazione aziendale o, più in generale, nelle finalità perseguite dal committente e caratterizzata dall'ingerenza di quest'ultimo nell'attività del prestatore, da intendersi come connessione funzionale. In altri termini il potere di coordinamento e di ingerenza che caratterizza il rapporto di para-subordinazione, sottende il potere continuo e diffuso di intervento e intromissione (cfr Cass. 36430/2021; Cass 5698/2002)

Risulta pertanto infondata la prospettazione attorea secondo cui sussisterebbero alcuni indici presuntivi della subordinazione, dal momento che le condizioni di lavoro già per come descritte nell'atto

introduttivo non sono idonee a travalicare i margini della collaborazione continuativa e personale che, come costantemente affermato dalla giurisprudenza di legittimità, viene svolta secondo modalità e tempi indicati dal committente, essendo comunque necessario un coordinamento con quest'ultimo per il perseguimento delle finalità da conseguire, che nella fattispecie sono di pubblico interesse. Inoltre nella vicenda in esame dette prerogative del committente presentano margini di discrezionalità sensibilmente circoscritti dalle norme di legge sopra riportate, in virtù delle quali sono state intraprese le collaborazioni di cui si controverte. Quanto alla domanda subordinata, con cui i ricorrenti hanno chiesto l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato ex art. 2 comma 1 D.lgs. n. 81/2015, in ragione della natura di collaborazioni etero-organizzate dei rapporti intercorsi con Anpal Servizi, in primo luogo si rinvia a quanto già argomentato in ordine alla espressa deroga prevista dal citato articolo 2, che al comma 2 lettera a), esclude l'applicabilità della regola dettata al comma 1 per le “collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore”. Ed infatti, come sopra evidenziato, Anpal Servizi (all'epoca Italia Lavoro s.p.a.) ha sottoscritto con le OOSS più rappresentative a livello nazionale l'accordo quadro nazionale sulla disciplina delle collaborazioni, definendo dettagliatamente l'oggetto ed il contenuto dei contratti di collaborazione, la natura degli incarichi, le modalità di espletamento delle collaborazioni, il trattamento economico e altri aspetti normativi, così soddisfacendo i requisiti previsti dal comma 2 lettera a) per l'esonero dalla disposizione di cui al comma 1 dello stesso art. 2 D.lgs. n. 81/2015.

Solo per completezza motivazionale va quindi altresì evidenziato che la norma che si sta scrutinando persegue delle finalità che, nelle fattispecie in esame, sono scongiurate a monte dal quadro normativo che è stato riportato in premessa in sintesi.

CASSE PROFESSIONALI: IRREGOLARITÀ CONTRIBUTIVA E POSSIBILITÀ DI PENSIONAMENTO

Il non integrale pagamento dei contributi previdenziali, per il libero professionista, può determinare il diniego del pensionamento o la possibilità di subire delle penalizzazioni nell'importo della pensione.

• DI **NOEMI SECCI** CONSULENTE DEL LAVORO IN MILANO •

Lirregolarità contributiva, relativamente ai versamenti dovuti alla cassa professionale, può determinare ulteriori conseguenze, rispetto al pagamento di sanzioni, interessi ed alle azioni esecutive del caso: sono infatti numerosi i regolamenti in materia di previdenza che prevedono il diniego della pensione, o la riduzione della stessa, nell'ipotesi di mancato integrale versamento della contribuzione.

La questione è tutt'altro che remota: si tratta, purtroppo, di una problematica della quale spesso si prende contezza solo al momento del pensionamento, proprio quando potrebbe risultare più difficoltoso rimediare alle irregolarità. In merito, ogni cassa ha una disciplina differente: alcuni enti previdenziali, come Inarcassa (la cassa degli ingegneri e degli architetti) richiedono la regolarità contributiva per accedere alla pensione; altri enti, come Cipag (la cassa dei geometri), consentono il pensionamento anche in presenza di irregolarità, offrendo però la sola possibilità di ottenere il trattamento di vecchiaia calcolato con sistema contributivo, ed escludendo comunque totalmente dal calcolo gli anni con irregolarità, anche per differenze di pochi euro.

Per quanto riguarda, poi, la possibilità di regolarizzare i contributi non versati e prescritti, è prevista soltanto da alcuni enti, come Cipag e Cassa Forense (art. 30 Regolamento Unico

della Previdenza Forense).

Osserviamo, allora, che cosa prevedono in argomento i principali enti previdenziali per liberi professionisti.

INARCASSA

La **Cassa degli ingegneri e degli architetti**, Inarcassa, prevede la maturazione del diritto alle prestazioni previdenziali (art. 16 *bis* del Regolamento di Previdenza Inarcassa) al completo ed integrale adempimento degli obblighi dichiarativi e contributivi, comprensivi degli oneri accessori, fermo restando gli ulteriori requisiti previsti per i singoli trattamenti. L'anzianità contributiva utile ai fini previdenziali è costituita dai periodi di iscrizione con integrale contribuzione. Ai fini della maturazione del diritto e del calcolo delle prestazioni previdenziali non sono utili le annualità che presentano inadempimenti dichiarativi o omissioni, anche parziali, nel pagamento dei contributi e dei relativi oneri accessori. I contributi versati in misura parziale relativi ad annualità non utili ai fini previdenziali, peraltro, non possono essere restituiti.

In presenza di inadempimenti, l'efficacia della **domanda di pensione** è condizionata:

- all'invio, entro 180 giorni dalla ricezione della richiesta di regolarizzazione da parte di Inarcassa, delle dichiarazioni omesse; ➤

▪ CASSE PROFESSIONALI: IRREGOLARITÀ CONTRIBUTIVA E POSSIBILITÀ DI PENSIONAMENTO ▪

• al versamento, entro il medesimo termine, dei contributi e degli oneri accessori dovuti. In caso di adempimento entro i 180 giorni, la pensione è liquidata secondo le decorrenze previste per i singoli trattamenti. Se non si adempie entro il suddetto termine, la domanda decade e deve essere ripresentata. Ad ogni modo, la pensione è liquidata dall'organo competente entro 90 giorni dalla presentazione della completa documentazione istruttoria.

ENPACL

La posizione contributiva del **Consulente del Lavoro** deve essere regolare, perché sia liquidata la pensione: devono, cioè, essere effettuati gli adempimenti dichiarativi e interamente versati i contributi obbligatori, le sanzioni, gli interessi e le spese (art. 21 Regolamento di Previdenza e Assistenza Enpacl).

In caso di irregolarità contributiva, infatti, i trattamenti pensionistici, anche in regime di totalizzazione e cumulo dei periodi assicurativi, i relativi supplementi ed integrazioni, decorrono solo dal mese successivo all'avvenuto pagamento del dovuto, sempreché risultino maturati i requisiti previsti per il pensionamento.

La decorrenza della prestazione non slitta, anche in regime di totalizzazione e cumulo, nel caso in cui la regolarizzazione avvenga entro i 60 giorni successivi alla richiesta dell'Ente. Nei casi di rateazione dei debiti contributivi, si acquisisce la regolarità contributiva con il versamento dell'ultima rata.

CNPADC

Anche ai **Dottori commercialisti** iscritti alla Cnpadc l'irregolarità contributiva può costare cara, in termini di diritto alla pensione. Le pensioni sono difatti riconosciute a seguito di presentazione della domanda previa verifica della regolarità contributiva e dell'assenza di cause di incompatibilità con lo svolgimento dell'attività professionale.

Nello specifico, ai sensi dell'art. 25, co. 5 del

Regolamento Unitario, il mancato versamento e il versamento parziale della contribuzione soggettiva e integrativa dovute annualmente e dei relativi accessori:

- non consentono la maturazione dell'anzianità contributiva;
- non danno luogo all'incremento e alla rivalutazione del montante contributivo individuale né a interessi;
- non danno luogo al **riconoscimento della pensione** (è inoltre necessario, per il diritto al pensionamento, anche la regolarità nel versamento del contributo di maternità).

CNPR

In base a quanto esposto dal Regolamento della Previdenza della **Cassa dei ragionieri**, art. 30, nei confronti dei richiedenti non in regola con il pagamento dei contributi, i requisiti per il pensionamento si intendono perfezionati alla data di pagamento della contribuzione dovuta.

In base all'art. 16 dello stesso Regolamento, nel caso di mancato versamento di una parte dei contributi dell'anno a seguito dell'avvenuta prescrizione, l'anzianità contributiva dell'annualità, ai fini del diritto e della misura alle prestazioni, è ridotta nella misura determinata dal rapporto fra l'ammontare dei contributi versati e l'ammontare dei contributi dovuti.

CASSA FORENSE

Per gli **avvocati** iscritti presso la Cassa Forense, è richiesta l'effettiva iscrizione e contribuzione per il numero minimo di anni necessari in relazione al trattamento pensionistico da liquidare. Gli anni di iscrizione alla Cassa per i quali risulti accertata un'omissione, anche parziale, nel pagamento di contributi che non possono più essere richiesti per intervenuta prescrizione, sono considerati inefficaci ai fini del riconoscimento del diritto a pensione, nonché per il calcolo della stessa.

I contributi soggettivi versati per gli anni con- ➤

■ CASSE PROFESSIONALI: IRREGOLARITÀ CONTRIBUTIVA E POSSIBILITÀ DI PENSIONAMENTO ■

siderati inefficaci sono, a richiesta, rimborsabili (art.22, L. n. 576/1980), salvo che l'interessato, nel caso di omissione contributiva parziale, si avvalga dell'istituto della rendita vitalizia, recuperandoli a titolo oneroso.

Si sottolinea che un'importante pronuncia della Cassazione (Cass. civ., sez. Lav., ord., 12 giugno 2023, n. 16585) ha sancito l'obbligo di Cassa Forense di erogare la pensione in favore dell'avvocato che sia stato irregolare nei versamenti contributivi, purché sussistano i requisiti di effettiva iscrizione e contribuzione richiesti per il trattamento di pensione considerato.

Il concetto che ha sancito la Suprema Corte è conforme a quanto già enunciato dalla stessa Cassazione con le sentenze n. 5672 del 10.04.2012 e n. 29962 del 02.12.2013, rese in ambito di fattispecie riguardanti l'inefficacia di annualità per intervenuta prescrizione dei contributi: la parziale omissione del contributo non incide sul diritto dell'avvocato alla pensione.

In pratica, in presenza di **effettiva anzianità contributiva**, ma **parziale versamento** del dovuto, l'ente non può negare il diritto alla pensione, ma solo ricalcolare la stessa, considerando ai fini del montante, quale reddito, quello corrispondente ai versamenti effettivamente corrisposti. Nel sistema previdenziale forense, infatti, anche gli anni non coperti da integrale contribuzione concorrono a formare l'anzianità contributiva e vanno inseriti nel calcolo tanto della pensione di vecchiaia quanto nella pensione di anzianità, dal momento che nessuna norma prevede che venga annullata l'annualità in cui il versamento sia stato inferiore al dovuto.

CIPAG

Il problema della presenza di un'irregolarità contributiva, ai fini dell'accesso alla pensione, si pone anche in relazione alla Cipag, la **Cassa Geometri**: laddove, infatti, la contribuzione risulti non integralmente versata, sussiste il

solo diritto alla pensione di vecchiaia contributiva, peraltro con integrale esclusione delle annualità irregolari, persino in caso di inadempiamenti di scarso rilievo.

La successiva regolarizzazione dà soltanto il diritto al computo dell'annualità contributiva esclusa ai fini della misura della pensione, ma non dà diritto al calcolo misto o retributivo dell'assegno.

EFFETTIVITÀ E INTEGRALITÀ DELLA CONTRIBUZIONE

In base a quanto osservato, è spontaneo domandarsi se le decisioni della cassa professionale di diniego della pensione, ricalcolo contributivo della stessa o esclusione di intere annualità siano legittime, laddove l'irregolarità sia di scarso rilievo, ad esempio per pochi euro di debito contributivo.

In materia, è necessaria una riflessione sul concetto di **“effettività della contribuzione”**, richiamato nei regolamenti di molte casse professionali quale requisito indispensabile per l'accesso alla pensione (ad esempio, il regolamento Enpab richiede **“5 anni di contributi effettivi”** per la pensione di vecchiaia).

Il prevalente orientamento della Cassazione (si veda, ad es., Cass. sent. n. 15643/2018) prevede, ai fini dell'ottenimento del trattamento pensionistico, che i **requisiti di contribuzione e iscrizione** risultino **effettivi e regolamentari**.

La suprema Corte ha stabilito, però, che il concetto di **“effettività della contribuzione”** non implica che la contribuzione debba essere **integrale**, in quanto la generalità delle leggi che disciplinano la previdenza dei liberi professionisti (vedi ad es. la L. n. 773/1982 per la Cassa geometri) non contiene alcun riferimento all'importo dei versamenti: manca, dunque, una disposizione che preveda espressamente l'annullamento della contribuzione versata e della relativa annualità in caso di parziale omissione. ►

▪ CASSE PROFESSIONALI: IRREGOLARITÀ CONTRIBUTIVA E POSSIBILITÀ DI PENSIONAMENTO ▪

RIGETTO DELLA DOMANDA DI PENSIONE PER IRREGOLARITÀ

Posta la necessità di verificare dettagliatamente la disciplina legislativa e regolamentare per ogni categoria professionale, è possibile difendersi da un eventuale ingiusto diniego della pensione per **parziale irregolarità**, domandando la disapplicazione delle previsioni del regolamento di specie eventualmente rispettoso del concetto di integralità e non di effettività della contribuzione.

In merito, però, l'unica via percorribile risulta adire il Giudice del lavoro del luogo di residenza dell'iscritto. Considerando le lunghe tempistiche e la sostanziale incertezza riguardo l'esito

del giudizio, l'unica soluzione per giungere ad un immediato pensionamento risulta la **regolarizzazione** della posizione contributiva.

È fondamentale, dunque, che ogni professionista verifichi annualmente la propria posizione previdenziale, per evitare di trovarsi al momento del pensionamento con irregolarità non più sanabili. Attraverso una verifica periodica, è possibile individuare tempestivamente eventuali discrepanze o mancanze nei versamenti e adottare le misure necessarie per sanarle. Solo così si potrà avere la certezza di un accesso tranquillo e sicuro alla pensione, senza incorrere in spiacevoli sorprese o ritardi indesiderati.



■ Convegno SIML sul Documento di Orientamento professionale per il medico competente sulla collaborazione alla valutazione dei rischi

COMPETENZE DEL MEDICO COMPETENTE ALLA LUCE DELLE NUOVE ESPERIENZE E DEGLI INTERVENTI IN MATERIA DI SICUREZZA

• DI RICCARDO BELLOCCHIO CONSULENTE DEL LAVORO IN MILANO •

I PASSAGGI SALIENTI DEL CONVEGNO

Si è tenuto mercoledì 10 luglio presso la prestigiosa sede di Palazzo Giustiniani, nella sala Zuccari, il convegno organizzato dalla SIML (Società Italiana di Medicina del Lavoro) su iniziativa del Senatore Francesco Paolo Sisto, per la presentazione del *Documento di Orientamento professionale per il medico competente sulla collaborazione alla valutazione dei rischi*.

Un incontro che ha visto anche la mia partecipazione in rappresentanza della Rivista Sintesi, oltre agli estensori del documento Dott. Cristiano Mirisola, consigliere SIML e Medico competente, dott. Claudio Gili, Vice presidente Siml e Medico Competente che hanno moderato gli interventi.

Si è trattato di una giornata di studio e approfondimento del lavoro svolto sulle competenze del Medico del Lavoro alla luce delle nuove esperienze e degli interventi in materia di sicurezza. In particolare la SIML, ancora prima dell'introduzione formale dell'obbligo in oggetto, ha sempre ritenuto imprescindibile la piena valorizzazione del ruolo del medico competente quale determinante (co)protagonista del processo di valutazione dei rischi; per questi motivi continua a credere che sia necessaria una modifica legislativa che recepisca tale auspicio, a partire dalla terminologia stessa che gli

assegna una funzione di mero "collaboratore", peraltro non ritenuto sempre necessario.

Attraverso una serie di quesiti sul ruolo del medico competente all'interno della valutazione del rischio, il documento presentato ha lo scopo di individuare quali possano essere le corrette modalità di adempimento dell'obbligo in relazione al ruolo individuato dalla norma ed alle competenze professionali (di tipo clinico-sanitario e di igiene industriale) del medico competente (MC). Esso intende fornire una metodologia operativa che inquadri le modalità generali di collaborazione alla valutazione dei rischi ma non tratta quelle per i singoli rischi, che è auspicabile vengano affrontate in ulteriori documenti di orientamento.

Nel documento non vengono introdotte distinzioni tra attività minime ed attività auspicabili in quanto le modalità individuate sono ritenute tendenzialmente esaustive. Tali modalità trovano il loro fondamento e la loro giustificazione:

- avendo a mente le caratteristiche di competenza disciplinare e professionale del MC, ovvero la sua formazione clinica a cui si affianca la conoscenza dei fattori di rischio lavorativo che possono incidere sul benessere del lavoratore,

- in quanto basate sui principi della medicina del lavoro, come previsti dallo stesso D.lgs. n. 81/08 quando richiama i contenuti del Codice internazionale di etica per gli operatori di ►



▪ **COMPETENZE DEL MEDICO COMPETENTE ALLA LUCE
DELLE NUOVE ESPERIENZE E DEGLI INTERVENTI IN MATERIA DI SICUREZZA** ▪

medicina del lavoro ICOH (International Commission on Occupational Health)
- ancorandone strettamente i contenuti al dettato normativo, all'Interpello n. 5 del Ministero del Lavoro del 2014 e ad alcune delle principali pronunce di giurisprudenza in argomento.

**LA POSIZIONE ESPRESSA DAI CONSULENTI
DEL LAVORO SULLA FIGURA DEL MEDICO COMPETENTE**

Sono intervenuto, come anticipato sopra, alla giornata di studio portando i saluti ai lavori in qualità di Segretario dell'Ordine di Milano e in rappresentanza del Direttore Responsabile della rivista Potito di Nunzio. Oltre ai ringraziamenti di rito, nell'intervento ho sottolineato come i consulenti del lavoro siano particolarmente favorevoli ad una maggior professionalizzazione della figura del medico competente. Senza entrare nelle caratteristiche tecniche e professionali della figura, ho sostenuto come il medico competente abbia un ruolo e delle funzioni nella gestione della sicurezza di tutti i giorni che sono fondamentali per il corretto svolgimento del rapporto di lavoro.

Nella mia e nostra esperienza come consulenti del lavoro, il medico competente non solo è presente e partecipa alla valutazione dei rischi, ma ha e deve avere un ruolo anche nella gestione della sicurezza e in quei passaggi cruciali di cui soprattutto le piccolissime aziende hanno bisogno. Mi riferisco in particolare all'idoneità alla mansione, alle visite pre-assuntive, a tutte quelle attività di prescrizione mediche che influenzano il normale processo produttivo. Devo, con rammarico, constatare quindi due criticità della figura del medico competente. La prima risiede nella mancanza di professionisti che possano ricoprire il ruolo, al di là delle proprie mansioni. Si fa fatica a trovare le figure professionali per il ruolo previsto. In secondo luogo, molto spesso vi è la difficoltà di riuscire a dialogare correttamente con il

datore di lavoro e il lavoratore. Se si pensa che ormai l'incidenza di "prescrizioni" nelle attività lavorative ha un peso significativo, si può ritenere che questa situazione sia particolarmente aggravata quando si tratta di micro e piccole imprese. L'indicazione della prescrizione del medico competente deve essere sempre più adeguata al luogo aziendale perché non può essere esclusivamente generica.

Inoltre, la definizione delle mansioni e la loro effettiva applicazione nelle aziende non può essere lasciata esclusivamente al mansionario "contrattuale" di un qualsiasi Ccnl o anche ad una standardizzazione di profili di rischio *standard*. L'effettiva mansione del lavoratore è a conoscenza del lavoratore stesso ma soprattutto è "mediata" attraverso la figura del consulente del lavoro che mensilmente e sistematicamente ha rapporti con il datore di lavoro. Questo comporta, a mio parere, che occorre sempre di più che anche la figura del consulente del lavoro, *e sottolineo del consulente del lavoro*, non di altri professionisti, sia sempre consultata nella definizione delle idoneità alla mansione, sia per eventualmente il ruolo ricoperto nei soggetti della sicurezza, sia se estranei ai ruoli, ma come soggetti presenti attivamente nel processo aziendale.

Occorre cioè attivare maggiormente la collaborazione e il coordinamento tra i soggetti. La sicurezza è un lavoro di squadra, ho quindi concluso, e quindi ognuno deve fare la propria parte con responsabilità. Questo probabilmente comporterà anche per i medici competenti una maggior attenzione alla gestione dei rapporti di lavoro ed una specifica formazione in merito. Come consulenti del lavoro siamo quindi disponibili a collaborare e a coordinarci con gli organismi preposti per sensibilizzare concretamente la figura del medico competente all'interno delle piccole realtà aziendali affinché la sicurezza sia sempre una pratica effettiva e non solo burocratica a difesa della salute dei lavoratori.

- Andrea Musti analizza lo strumento della videosorveglianza in bilico tra necessità di sicurezza e privacy

COME ASSICURARE UNA CORRETTA GESTIONE DEGLI IMPIANTI DI VIDEOSORVEGLIANZA*

• A CURA DI **LUCA DI SEVO** CONSULENTE DEL LAVORO IN BOLLATE (MI) •

L'Autore dell'articolo in analisi propone una riflessione sul tema della videosorveglianza sui luoghi di lavoro, partendo dalla fase di verifica attuata dagli organismi accreditati a tale funzione. A tal proposito, i poteri dell'Autorità Garante sono stabiliti dalle direttive europee e dalle norme recepite dal nostro ordinamento; in linea generale sono orientati a predisporre "... i controlli per verificare se i trattamenti sono effettuati nel rispetto della disciplina applicabile". L'autorità garante può esercitare il proprio controllo sul trattamento dei dati personali attraverso tre strumenti:

- l'accertamento ispettivo presso il datore di lavoro che permette l'accesso a tutti i luoghi e a tutte le banche dati in cui viene svolto il trattamento;
- la richiesta di informazioni e di esibizione dei documenti;
- le attività ispettive.

L'analisi proposta si basa su un caso concreto, ovvero "una segnalazione presentata ai sensi dell'art. 144 del Codice privacy da Filcams Cgil Roma-Lazio nei confronti di una nota azienda di abbigliamento internazionale presente con diversi punti vendita su tutto il ter-

ritorio nazionale, per illecito trattamento dei dati personali di ben 543 Lavoratori-Interessati attraverso sistemi di videosorveglianza ubicati nei luoghi di lavoro anche per esigenze di sicurezza sul lavoro".

La norma in vigore prevede quanto segue: "Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali...".

"In mancanza di accordi, gli impianti e gli strumenti di cui al primo comma possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro...".

"Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia stata data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti ed effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal Decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196". ➤

* Sintesi dell'articolo pubblicato in Modulo24 Convenzionale Lavoro, 5/2024 pag. 60 dal titolo *La videosorveglianza come strumento di prevenzione degli infortuni, momento sinergico tra sicurezza sul lavoro e privacy.*

■ COME ASSICURARE UNA CORRETTA GESTIONE DEGLI IMPIANTI DI VIDEOSORVEGLIANZA ■

Analizzando le disposizioni emerge che è necessario il verificarsi di tre condizioni per la corretta gestione degli impianti di videosorveglianza: l'esistenza di ben definite esigenze aziendali (organizzative e produttive, sicurezza del lavoro, tutela del patrimonio aziendale); la necessità di un accordo con le OO.SS., o in assenza di tale accordo, l'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro territorialmente competenze (o dell'Ispettorato Nazionale in caso di imprese multilocalizzate in diverse regioni); infine è necessario consegnare ai lavoratori l'informativa sulle modalità d'uso degli strumenti ai sensi del Codice privacy.

Nel corso dell'analisi del caso proposto, vengo-
no messe in luce alcune interessanti osservazioni. L'occasionalità della prestazione lavorativa non lascia spazio di elusione dell'applicabilità della disciplina dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori: "per l'Autorità Garante restano assoggettate alla disciplina della protezione di dati personali anche le zone di passaggio dove i lavoratori transitano anche solo occasionalmente (zone di carico e scarico merci, ingressi pedonali, accessi all'azienda, etc.)."

Il datore di lavoro che si limita a consegnare un'informativa al Lavoratore-Interessato (terzo comma dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori), seppure in coerenza con quanto disposto dal Codice privacy (art. 13 GDPR), non opera azioni sufficienti per esentarlo da responsabilità.

Allo stesso modo quando il datore di lavoro ottiene il preventivo consenso del lavoratore alla installazione di apparecchiature di videosorveglianza non si può considerare esente da responsabilità poiché la base giuridica del trattamento non è il consenso dell'interessato, ma piuttosto l'obbligo sancito dalla Legge come già richiamato più sopra.

Infine, qualora il datore di lavoro-Titolare del trattamento provvede all'installazione di im-

pianti di controllo a distanza senza accordo sindacale o senza autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro, mette in atto un'azione penalmente rilevante (art. 171, D.lgs. n. 196/2003, come modificato dall'art. 15, comma 1, lett. f del D.lgs. n. 101/2018): "Le violazioni degli artt. 2, 5, 6 e 15 primo comma lett. a) sono punite... con l'ammenda da euro 154 a euro 1549 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno". Non nuoce sottolineare che il reato viene commesso con la semplice installazione dell'impianto anche se inattivo, poiché secondo il Legislatore rileva "la mera minaccia (messa in pericolo) del bene giuridico tutelato, non essendo richiesta invece la effettiva lesione dello stesso" (*cf.* Cass. Pen., n. 45198/2016): non è sufficiente la giustificazione che si sente spesso accampare dal Datore di lavoro-Titolare del trattamento che dichiara di avere solo posizionato le telecamere come deterrente, ma di tenere l'impianto spento.

Nel caso da cui prende spunto l'articolo, il datore di lavoro è stato considerato colpevole e sono state comminate le sanzioni previste dalla norma.

Nella redazione di questa sintesi, ho ritrovato parecchie analogie con situazioni reali che ho potuto vivere assistendo i clienti. In effetti, non è sempre facile far comprendere al datore di lavoro, quanto tale norma già sancita dallo Statuto dei Lavoratori sia di assoluta e primaria importanza.

Di contro, devo rilevare, come sia una necessità molto sentita per il datore di lavoro la protezione del proprio patrimonio e del frutto dell'attività e come, in particolari contesti economici, come ad esempio la vendita al dettaglio o i servizi alla persona effettuati in saloni o negozi di facile accesso, ciò diventi un problema di non facile soluzione, aggirabile tuttavia con una chiara e semplice applicazione delle norme previste.

IL CONSULENTE DEL LAVORO: UNA PROFESSIONE DAVVERO “AL FEMMINILE”?

• DI **POTITO DI NUNZIO** PRESIDENTE CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO •

Quella dei Consulenti del Lavoro è una Categoria che si interroga molto sul futuro della professione e su come affrontarlo in considerazione del mutato contesto sociale ed economico del nostro Paese. Ma non solo: s'interroga molto anche su come affrontare le diversità esistenti al suo interno e non solo di genere, studiando meccanismi di solidarietà innanzitutto intergenerazionale e poi nei confronti dei più fragili e di coloro i quali hanno difficoltà nello svolgimento della professione. Rispetto al gender gap, sul quale c'è un focus particolare in questo periodo, significativa è la scheda di sintesi pubblicata in coda al presente articolo e abbiamo motivo di credere che la situazione non sia dissimile nelle altre categorie professionali. I dati aiutano molto a illuminare il sentiero che i dirigenti di categoria devono percorrere e qui di seguito ne riportiamo alcuni, tratti dal Rapporto elaborato dall'Ufficio Studi dei Consulenti del lavoro¹, basato su un campione di 250 aziende - presentato a gennaio 2024 in occasione degli Stati Generali dei Consulenti del Lavoro, evento celebrativo del 45° anniversario della Legge istitutiva n. 12 del 1979, organizzato dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, in collaborazione con ENPACL, Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, Fondazione Consulenti per il Lavoro, ANCL e ANGCDL. Dal rapporto emergono dati che fanno riflettere sulla presenza della componente femminile fra gli iscritti alla profes-

sione e all'Enpacl, la cassa di previdenza dei consulenti del lavoro. Nei paragrafi a seguire che, senza pretesa di esaustività intendono tratteggiare il quadro al femminile della professione, si cercherà di mettere in evidenza i numeri, il sentiment e qualche riflessione sul prossimo futuro riprendendo ampi stralci del Rapporto e di altri documenti elaborati dalla Categoria.

Il Rapporto indica che l'80% delle aziende private ricorre alle prestazioni professionali dei Consulenti del lavoro che contano, al 31 dicembre 2023, fra gli iscritti agli Ordini provinciali dei Consulenti del Lavoro 26.308 soggetti, ripartiti tra 25.570 professionisti e 738 STP.

Rispetto al passato

- il numero dei professionisti risulta leggermente in crescita rispetto ai cinque anni precedenti, quando aveva oscillato tra i 25.254 del 2020 e i 25.419 del 2022

- cresce stabilmente quello delle società tra professionisti: da 528 del 2019 a 631 del 2021 fino agli attuali 738.

La tendenza attesta una certa stabilità del numero dei professionisti sul campo.

Il dato interessante - oltre a dirci che la categoria ha “resistito” a fenomeni di grande impatto degli ultimi anni, dal Covid all'invecchiamento demografico fino alla “perdita” di appeal della categoria verso i giovani, - è il seguente: “La tenuta dei numeri è stata garantita dalla crescita della componente femminile tra gli ▶

* Pubblicato anche su [LDE n. 2/2024](#), a questo indirizzo sono consultabili i rapporti citati nell'articolo.

1. La professione di Consulente del Lavoro nello scenario di mercato che cambia - Rapporto presentato in occa-

sione degli Stati Generali dei Consulenti del Lavoro, evento celebrativo del 45° anniversario della Legge istitutiva n. 12 del 1979 - Gennaio 2024 - Ufficio studi Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro.

▪ **IL CONSULENTE DEL LAVORO: UNA PROFESSIONE DAVVERO
“AL FEMMINILE”?** ▪

iscritti, passata da 11.672 del 2019 a 11.958 del 2023. Di contro, il numero dei professionisti si è ridotto di qualche unità (da 13.651 a 13.617), determinando un incremento della quota complessiva di donne sul totale degli iscritti. Se nel 2019 queste rappresentavano il 46,1% nel 2023, la loro incidenza è salita al 46,7%”.

Altri dati significativi possono essere così riassunti:

- *distribuzione per classe d'età*: le donne presentano un profilo decisamente più giovane. Infatti, il 16,5% (contro il 13,4% degli uomini) ha meno di 41 anni, e il 31,4% (contro il 27,3% degli uomini) tra i 41 e 50 anni. Complessivamente, ha meno di 50 anni il 47,9% delle donne e il 40,7% degli uomini. Di contro tra questi ultimi, risulta molto più elevata la quota di over 60, pari al 30,2% (contro il 20% delle donne). Fra le nuove iscrizioni, in modo particolare, spicca la presenza delle neo iscritte anche se tra i Consulenti con meno di 30 anni, le donne sono il 60,8%, e tra i 30-34enni, rappresentano il 55,3%. Il rapporto tra uomini e donne diventa pressoché paritario tra i 35 e 59 anni, mentre nelle fasce d'età successive, la presenza femminile tende a ridursi significativamente, diventando via via minoritaria;

- *distribuzione per aree geografiche del Paese*: si registra una “spinta” alla professione specie nelle aree del Nord anche in questo caso trainata dalla presenza femminile. Al Centro il rapporto uomo-donna si avvia verso la parità per scendere al 40,3% circa nelle aree del Sud. Sin qui una sintesi che ha riguardato il rapporto unicamente sul dato della presenza femminile fra gli iscritti.

Ma vi è anche un altro dato da considerare. Ed è quello che riguarda le ricadute sul sistema Enpacl di una professione che, come visto, ha una forte declinazione al femminile.

Soccorre, sul punto, un rapporto di Enpacl *“Progettare il futuro: scenari di evoluzione della professione del consulente del lavoro nel dopo*

pandemia” che ha riportato i risultati dell'indagine svolta presso gli iscritti agli Ordini dei Consulenti del Lavoro tra l'11 e il 20 ottobre 2021 tramite la somministrazione di un questionario a struttura chiusa per mezzo della piattaforma on line della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro. Hanno partecipato all'indagine 6.045 iscritti, per un tasso di adesione pari al 23,6%.

Il profilo dei rispondenti ricalca quello dell'universo professionale con una presenza femminile che si attesta al 45,5% (gli uomini sono il 54,5%) e un'età media attorno ai 45-54 anni (il 32,5% degli iscritti appartiene a questa fascia d'età). I giovani con meno di 35 anni sono il 4,3% della popolazione, mentre il 21,8% ha tra i 35 e 44 anni, il 26,4% tra i 55 e 64 anni e il 14,9% più di 65 anni. A livello geografico, il 21,7% dei rispondenti risiede al Nord Ovest, il 19,5% al Nord Est, mentre il 24,3% al Centro e il 34,5% al Sud. La distribuzione del campione non presenta forti differenze dal punto di vista territoriale, eccetto una maggiore concentrazione al Sud di uomini (sono il 60,9% degli iscritti) e di giovani appartenenti alla fascia d'età tra i 35 e 44 anni (27,1%).

I dati del 2021 appaiono, di base, riflettere il *trend* che poi è stato riproposto nel 2024 e riportato sopra.

Il *report* ci svela, però, altri dati che ci portano direttamente sul piano delle pari opportunità: rispetto al periodo di forte crisi dell'epoca (pandemia da Covid 19 e le ricadute su tutti i piani sia privati che professionali) **“le donne appaiono il segmento più affaticato**. Pur avendo risposto con uguale tempestività ed efficacia alla crisi, le professioniste **continuano a scontare le difficoltà**, ancora tutte prevalentemente femminili, del combinare sfera familiare e professionale: sono circa il 7% **le intervistate che dichiarano di avere rinunciato alla maternità per conseguire i propri obiettivi professionali, ma tra le under 35 e ►**

▪ IL CONSULENTE DEL LAVORO: UNA PROFESSIONE DAVVERO
“AL FEMMINILE”? ▪

le 35-44enni il valore sale rispettivamente al 10,5% e 11,7%.

A ciò si aggiunge una difficoltà tutta specifica con il mercato, che molte di loro individuano come l'ambito in cui più **si fa fatica a vedere riconosciute le pari opportunità**, in particolare nell'acquisizione dei clienti più grandi e nel valore degli incarichi”.

Così testualmente il *report*.

Che aggiunge un altro dato interessante: il quadro professionale offerto dall'indagine si presenta molto omogeneo, con il 91,9% degli iscritti che esercita l'attività professionale in via principale.

Ma va registrato un altro dato: emergono diversità nell'occupazione principale. Tra gli uomini si riscontra infatti una maggiore incidenza di lavoratori autonomi, e in particolare professionisti (sono il 19% di quanti non esercitano la professione in via principale contro il 7,2% delle donne); mentre tra le donne prevale il lavoro alle dipendenze, sia in aziende private (38,7%) sia in studi professionali (29,4% contro l'8% degli uomini).

E rispetto alle prospettive future, la maggioranza del campione non sembra interessato alla libera professione: per il 18,8% le esigenze familiari impediscono di considerarla un'opzione praticabile (tra le donne la percentuale sale al 24,1%), mentre il 17,6% non vuole rinunciare alla stabilità di un reddito sicuro da lavoro dipendente.

L'8,8% (ma tra le donne il valore sale al 10,9%) afferma invece di non avere risorse adeguate a mettersi in proprio, mentre il 6,9% pensa che il mercato dei servizi di consulenza del lavoro non offra opportunità sufficienti per “fare il salto” verso la libera professione.

Il testo evidenzia, poi, **alcune disparità di genere nel contesto lavorativo**, in particolare riguardo **all'innovazione tecnologica e ai cambiamenti introdotti dalla pandemia**.

Disparità di genere e innovazione tecnologica: le donne sembrano beneficiare meno degli uomini

dei vantaggi dell'innovazione, soprattutto in termini di mercato e produttività. È un dato balza agli occhi: le professioniste apprezzano maggiormente l'opportunità di lavorare da casa.

Rispetto all'introduzione di innovazioni tecnologiche, le donne lamentano più spesso la mancanza di tempo (58,3% delle donne contro il 51,9% degli uomini) e l'onerosità degli investimenti.

Questi dati fanno presumere che, in un mercato in rapido cambiamento tecnologico, le donne potrebbero trovarsi in difficoltà nel rimanere competitive a causa della necessità di nuovi investimenti economici, di crescita professionale e di tempo.

Impatto della pandemia sul lavoro: tutti i professionisti hanno riscontrato un sovraccarico di lavoro durante la pandemia, ma con intensità diverse. Infatti, i piccoli studi hanno sofferto maggiormente a causa del calo della domanda e dei ritardi nei pagamenti, mentre si è rivelato che gli adulti e le donne in particolare sono stati colpiti sia dalle difficoltà lavorative generate dalla pandemia che dai problemi di conciliazione familiare.

Ciò premesso, **guardando al futuro**, quali dati sono emersi? Nonostante un'intensa proiezione verso il futuro, le donne mostrano un maggiore affaticamento rispetto agli uomini. Non va sottovalutato che quasi una su dieci delle professioniste considera di lasciare la professione, desiderando cambiare tipo di lavoro o lavorare come dipendente.

Le motivazioni di questa scelta non sono principalmente legate alla conciliazione tra vita privata e professionale, ma piuttosto alla percezione della professione come troppo faticosa, rischiosa e alla voglia di guadagnare di più. In sintesi, le donne affrontano sfide specifiche nel contesto lavorativo, soprattutto in relazione all'innovazione tecnologica e agli effetti della pandemia, e questo può influenzare la loro capacità di rimanere competitive e soddisfatte nel proprio lavoro. ➤

▪ IL CONSULENTE DEL LAVORO: UNA PROFESSIONE DAVVERO
“AL FEMMINILE”? ▪

Obiettivi lavorativi per il triennio 2022-2025, per genere e area geografica (val. %)

OBIETTIVI PER I PROSSIMI 3 ANNI	GENERE		AREA GEOGRAFICA				
	Uomo	Donne	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e isole	Totale
Proseguire l'attività così come è organizzata adesso	30,2	25,3	31,3	31,5	27,1	25,1	28,2
Accrescere la sua attività professionale, in fatturato e clienti	55,2	55,6	51,5	53,3	56,2	58,2	55,3
Lasciare la consulenza del lavoro e cambiare tipo di attività	2,7	4,2	2,8	2,5	2,8	4,5	3,3
Cercare un lavoro alle dipendenze, anche nell'ambito della consulenza del lavoro	2,7	5,3	2,3	2,7	4,3	4,9	3,8
Andare in pensione/smettere di lavorare	9,2	9,7	12,1	10,0	9,6	7,3	9,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Rispetto, poi, ad un mercato in transizione, pur diffuso tra tutti gli iscritti, siano essi uomini che donne, **pur non ignorando le potenzialità che il mercato della consulenza del lavoro potrà offrire nei prossimi anni**, esprimono un atteggiamento di incertezza.

Se si escludono infatti la consulenza giuridica ed economica (59%) seguita immediatamente dopo dalla crisi di impresa (56,6%) e dal welfare aziendale (56,1%) – tutti ambiti su cui gli intervistati reputano per il futuro un incremento della domanda di mercato – e in parte l'amministrazione del personale, per cui è circa la metà a individuare prospettive di ulteriore crescita, per gli altri servizi professionali, i Consulenti del Lavoro non sembrano intravedere significative dinamiche di crescita nel futuro immediato.

Le donne risultano di gran lunga più preoccupate rispetto ai colleghi maschi (il 61,3% contro il 52,8% teme la crescente competitività del mercato) e anche al Centro si riscontra una maggiore prevalenza di tale *sentiment*. È però il livello di sviluppo dell'attività professionale che determina le differenze di vedute più significative sul futuro della professione.

Fin qui un breve *recap*, come detto, senza pretesa di esaustività, dei dati che sono stati raccolti in riferimento alla figura femminile.

Ma nel *report* vi è un intero capitolo dedicato a **DONNE E LAVORO: LA QUESTIONE DI GENERE NELLA PROFESSIONE**.

Vediamo per punti come si può riassumere la riflessione contenuta nel Rapporto che mette in luce come la conciliazione tra lavoro e

vita familiare sia un ostacolo significativo, soprattutto per le donne. Sebbene la presenza femminile sia paritaria rispetto a quella maschile, le donne affrontano maggiori difficoltà nel bilanciare impegni professionali e privati.

Soddisfazione nel bilanciamento vita-lavoro: se il 39,4% degli uomini è soddisfatto del bilanciamento tra vita privata e professione, solo il 4,5% delle donne è molto soddisfatto e il 40,7% è, per contro, poco soddisfatto.

Impegni e carriera: l'86,6% delle professioniste ha affrontato difficoltà nella conciliazione di impegni familiari e professionali, rispetto al 67,7% degli uomini. Le ricadute sulla carriera delle donne sono assai negative e pesano di più sulle donne che sugli uomini.

Effetti sulla carriera: il 69,3% delle professioniste afferma che le difficoltà nella conciliazione hanno influenzato o compromesso la loro carriera. Ad esempio, il 30% delle donne ha dovuto rallentare lo sviluppo della propria attività, contro il 16,7% degli uomini.

Rinunce personali: il Rapporto riporta che il 64,7% delle donne e il 54,1% degli uomini hanno rinunciato a progetti personali per la carriera. Un dato importante racconta di un 7% di donne che ha rinunciato alla maternità a causa delle esigenze professionali.

Conciliazione e dimensione dello studio: maggiore soddisfazione nel bilanciare vita e la- ➤

■ IL CONSULENTE DEL LAVORO: UNA PROFESSIONE DAVVERO "AL FEMMINILE"? ■

voro si manifesta negli studi grandi, passando dal 45,5% negli studi senza collaboratori al 54,7% negli studi con più di 10 addetti.

Un altro tema caldo toccato dal Rapporto concerne la **Parità di genere nel mercato dei servizi di consulenza:**

- **Opportunità di carriera:** alla domanda se le donne incontrano all'interno della professione le stesse opportunità offerte agli uomini, meno della metà dei rispondenti (41,1%) fornisce una risposta positiva; **il 28,3% pensa invece che non ci siano pari opportunità, mentre il 30,6%, "solo in parte".**

Il giudizio, tuttavia appare fortemente differenziato tra i generi: **mentre tra gli uomini, la maggioranza (56,6%) reputa del tutto paritarie le opportunità tra uomini e donne, tra queste ultime è solo il 20,8% a pensarla allo stesso modo,** mentre il 44,7% reputa che le donne siano penalizzate e il 34,4% che lo siano solo in parte. (tab. 49)

- **Criticità percepite rispetto al mercato:** le professioniste individuano nel mercato e nel rapporto con la clientela ostacoli che le penalizzano rispetto ai colleghi maschi. Queste difficoltà includono l'acquisizione di grandi clienti, la crescita dell'attività professionale e il valore degli incarichi.

In sintesi, il *report* evidenzia che, nonostante la presenza femminile paritaria, le donne affrontano maggiori sfide nella conciliazione tra lavoro e vita privata e nella realizzazione professionale. Esistono percezioni di disparità di genere nel mercato dei servizi di consulenza, con le donne che incontrano ostacoli che le penalizzano rispetto ai colleghi maschi. ➤

La soddisfazione per la possibilità di conciliazione tra vita privata e professionale, per genere (val. %)

Quanto è soddisfatto del modo in cui riesce a conciliare la professione con le esigenze di vita privata?	GENERE		
	Uomo	Donne	Totale
Molto	5,9	4,5	5,3
Abbastanza	42,7	39,0	41,2
Poco	39,4	40,7	39,9
Per nulla	12,0	15,8	13,6
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2021

Situazioni di vita privata che hanno generato problemi di conciliazione con la vita professionale, per genere (val. %)

	GENERE		
	Uomo	Donne	Totale
Situazioni di vita privata che hanno creato problema di conciliazione	67,7	86,6	75,7
- Cura/accudimento figli	43,0	63,0	51,5
- Problemi di salute personale	27,4	32,1	29,4
- Cura/accudimento familiare non autosufficiente (genitore anziano, coniuge, etc)	22,8	36,1	28,5
- Maternità	1,8	48,2	21,7
Nessuna situazione particolare	32,3	13,4	24,3
Totale	100,0	100,0	100,0

(*) Possibili più risposte - Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2021

L'impatto delle criticità legate alla vita privata sulla professione, per genere (val. %)

	GENERE		
	Uomo	Donne	Totale
% di intervistati che hanno avuto conseguenze professionali, di cui:	48,8	69,3	57,5
- Ho lavorato con molta difficoltà	40,2	58,8	48,2
- Ho frenato lo sviluppo dell'attività professionale	16,7	30,0	22,4
- Ho dovuto ridurre l'attività	12,5	18,1	14,9
- Ho perso clienti / commesse	5,1	7,7	6,2
- Ho dovuto interrompere l'attività	1,7	2,2	1,9

(*) Possibili più risposte - Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2021

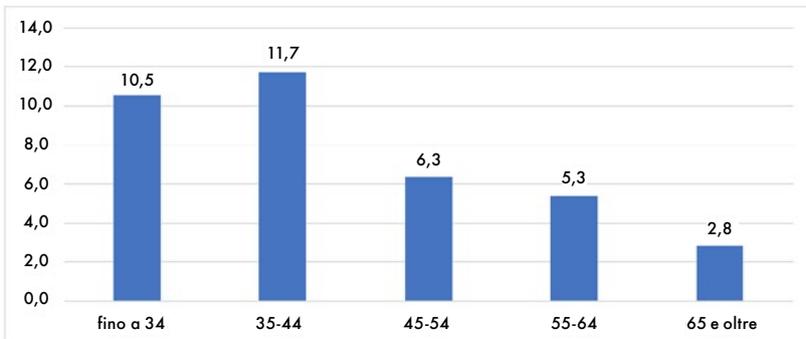
Le rinunce ai progetti di vita privata per conseguire gli obiettivi professionali, per genere (val. %)

	GENERE		
	Uomo	Donne	Totale
Ha comportato rinunce, di cui:	54,1	64,7	58,7
- maternità o paternità	2,1	7,0	4,2
- vicinanza a figli	19,6	22,9	21,0
- vicinanza a persone care	11,5	10,4	11,1
- sviluppo di altri progetti di vita	19,6	22,6	20,9
- altro	1,3	1,9	1,5
Nessuna rinuncia	45,9	35,3	41,3
Totale	100,0	100,0	100,0

(*) Possibili più risposte - Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2021

■ IL CONSULENTE DEL LAVORO: UNA PROFESSIONE DAVVERO "AL FEMMINILE"? ■

La rinuncia ad avere figli delle donne per conseguire gli obiettivi professionali, per classe d'età (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2021

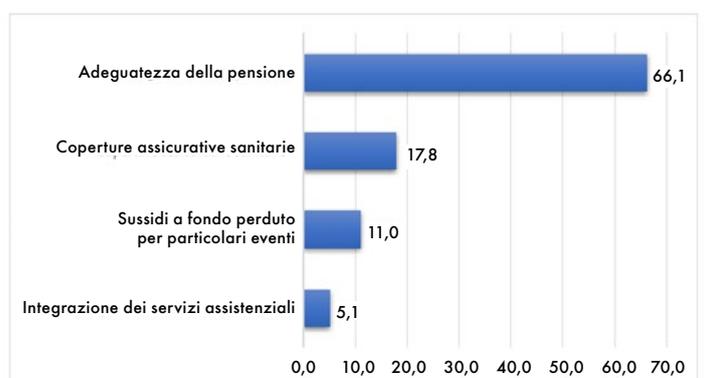
Le pari opportunità nella professione tra uomini e donne, per genere e classe d'età (val. %)

Nella professione, donne e uomini hanno le stesse opportunità?	GENERE		CLASSE D'ETÀ					TOTALE
	Uomo	Donne	fino a 35	35-45	45-55	55-65	66 e oltre	
Si	56,6	20,8	32,1	35,4	37,8	42,8	55,5	41,1
No	15,8	44,7	37,7	31,4	31,0	25,1	21,4	28,3
solo in parte	27,7	34,4	30,2	33,2	31,2	32,1	23,1	30,6
Totale	100,0							

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2021

Enpacl chiude il *report* andando ad identificare le aspettative che gli iscritti, uomini e donne, hanno nei confronti dell'Ente di previdenza:

I servizi che l'Ente dovrebbe migliorare secondo i Consulenti del Lavoro (val.%)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Rispetto ai dati in tabella, su tutti questi aspetti non si riscontra un diverso orientamento rispetto alla variabile di genere, donne e uomini rispondono secondo le medesime percentuali rispetto a tutti gli *item* proposti. Diversa è invece la situazione se viene letta attraverso la variabile età: i più giovani fra i Consulenti del Lavoro, pur collocando al primo posto la necessità di adeguare le pensioni future rispetto alle attuali previsioni (43,8% per gli *under* 35, contro il 66,1% del totale, ma si raggiunge e si supera il 70% nelle due ultime classi d'età) tendono più degli altri

gruppi a sottolineare l'importanza di disporre di coperture assicurative sanitarie soddisfacenti (30,8%, contr il 17,8% del totale).

Infine, terzo tema da affrontare è quello della sostenibilità dell'Enpacl²: gli indicatori di sostenibilità si basano sul rapporto iscritti/pensionati (quanti iscritti ci sono per ciascun pensionato?) e il rapporto tra contributi e pensioni (quanti euro di contributi si incassano per ogni euro di pensioni speso?).

Altro punto da considerare è il seguente: la collettività degli iscritti nel 2021 mostra i seguenti dati

- donne: 46,9%, ove si registra un + 1,1% negli ultimi 10 anni sulla percentuale delle ➤

2. Parametri di sostenibilità e adeguatezza, Direzione Generale Area Servizi Attuariali, Commissione Rappresentanti Regionali, Roma, 7 aprile 2022.

▪ IL CONSULENTE DEL LAVORO: UNA PROFESSIONE DAVVERO
"AL FEMMINILE"? ▪

iscritte (45,8% nel 2012)

- uomini: 53,1%, ove 46% è la percentuale media di nuovi iscritti uomini rilevata negli ultimi 10 anni

Emblematici, tuttavia, i dati che seguono dai quali si ricava che vi è un delta significativo tra uomini e donne in termini di fatturato e di reddito che finiscono per produrre ricadute in termini di contribuzione all'ente.

Pertanto, un ulteriore dato a conferma che la presenza femminile nella professione seppure significativa e, anzi, in crescita non può però sottacere che esiste un problema di *gender gap* in termini sia di pari opportunità che in termini economici, aspetto che potrebbe rivelarsi di impatto (anche per il futuro se il *trend* riportato sopra si accompagna anche ad un *sentiment* negativo delle donne sul futuro, come sopra emarginato) anche sulle pensioni.

LE DICHIARAZIONI 2021 - ♀ vs ♂

DONNE (11.425)

REDDITO MEDIO: 35,4k
FATTURATO MEDIO: 70,2k
SOGGETTIVO MEDIO: 4,0k
INTEGRATIVO MEDIO: 2,9k



-35%

FATTURATO

UOMINI (12.793)

REDDITO MEDIO: 50,8k
FATTURATO MEDIO: 108,6k
SOGGETTIVO MEDIO: 4,6k
INTEGRATIVO MEDIO: 4,4k



-30%
REDDITO

-13%
SOGGETTIVO

RIFERIMENTI

Enpacl, Parametri di sostenibilità e adeguatezza, Direzione Generale Area Servizi Attuariali, Commissione Rappresentanti Regionali - Roma, 7 aprile 2022
Fondazione Studi Consulenti del lavoro, CNO, Stati generali Consulenti del lavoro, In viaggio verso il futuro, La professione di Consulente del lavoro nello scenario di mercato che cambia, Gennaio 2024
Enpacl, Progettare il futuro, Scenari di evoluzione della professione del Consulente del Lavoro nel dopo pandemia, 2021.

IL PROBLEM SOLVING: UNA COMPETENZA INDISPENSABILE NEGLI STUDI PROFESSIONALI E NELLE ORGANIZZAZIONI AZIENDALI

• DI **FERNANDA SIBONI** PSICOLOGA DEL LAVORO - CONSULENZA ORGANIZZATIVA,
DELLO SVILUPPO RISORSE UMANE E DELLA FORMAZIONE - COACH, COUNSELOR E SOFT SKILLS TRAINER •

INTELLIGENZA ARTIFICIALE E SVILUPPO DI NUOVE COMPETENZE

Negli ultimi anni, l'intelligenza artificiale (IA) ha trasformato radicalmente il mondo delle aziende, inclusi gli studi professionali e le attività dei consulenti del lavoro. I sistemi automatizzati espletano un numero sempre maggiore di compiti operativi, dalle linee di produzione alle attività di gestione dei dati. In particolare, negli studi professionali possono gestire, con relativa autonomia, una serie di compiti amministrativi come la contabilità, la gestione delle buste paga e la raccolta dei dati. L'IA è in grado di eseguire una vasta gamma di compiti con una precisione e una velocità superiori a quelle umane. Naturalmente, ci sono ancora molte aree dove l'intelligenza umana è insostituibile e il cambiamento in atto richiede una conseguente evoluzione delle competenze attualmente presenti nelle organizzazioni. Infatti, mentre le attività ripetitive e prevedibili vengono delegate alle macchine, emerge con forza la necessità di sviluppare in chi lavora delle competenze "avanzate" e, tra queste, la capacità di *problem solving*.

Facciamo alcuni esempi. Supponiamo che un cliente si rivolga ad un consulente del lavoro sottoponendo una problematica complessa relativa a una riorganizzazione aziendale che comporta riduzione di personale. La macchina può fornire dati e scenari di simulazione, ma sarà il consulente del lavoro, con le sue capacità di *problem solving*, a dover valutare le implicazioni legali, gestionali e umane di ogni opzione, trovando la soluzione più equilibrata e sostenibile. Come si sa, le normative sul lavoro e sulla sicurezza sono in continua evoluzione ed un *software* può aiutare a tenere traccia delle modifiche legislative, ma spetta al consulente del lavoro interpretare come queste normative si applicano ai casi specifici dei clienti. Se una nuova legge sull'orario di lavoro entra in vigore, sarà il consulente a dover determinare come implementarla correttamente per uno specifico cliente attingendo ad un'ampia varietà di contratti di lavoro. Un cliente può avere conflitti interni tra dipendenti o con i sindacati, mediante un *software* si potranno analizzare i dati storici relativi alla generazione di tali conflitti, ma sarà il consulente del lavoro a dover utilizzare le pro- ➤

prie abilità di *problem solving* per mediare tra le parti, negoziare soluzioni e implementare strategie di prevenzione per il futuro.

Sicuramente l'IA è straordinaria nell'eseguire compiti per i quali è stata programmata, ma può avere difficoltà a gestire situazioni imprevedute: per esempio, se in un'azienda un sistema automatizzato di gestione di servizi rileva un'anomalia nei dati, sarà comunque necessario l'intervento umano per analizzare il problema e trovare una o più soluzioni.

Con l'ausilio dell'IA si possono eseguire compiti ripetitivi in modo efficiente, ma l'innovazione richiede creatività e pensiero critico. Se, per esempio, un *team* di sviluppo prodotto di un'azienda vuole migliorare un prodotto esistente, o crearne uno nuovo, dovrà pensare a soluzioni fuori dagli schemi e proporre idee innovative in grado di raggiungere l'obiettivo e risolvere eventuali problemi in corso d'opera. Cambiando contesto, nonostante i progressi dell'IA, allo stato attuale, la gestione delle relazioni umane resta un'area dove l'empatia e l'intervento umano sono fondamentali. Quando un cliente esprime una lamentela rispetto ad un servizio ricevuto, l'interlocutore aziendale deve essere in grado di ascoltare attentamente, comprendere le preoccupazioni del cliente e trovare una soluzione soddisfacente e personalizzata.

In sostanza, come suggeriscono gli esempi fin qui riportati, in situazioni come un cliente insoddisfatto, un macchinario che si rompe o una scadenza che sembra impossibile da rispettare la capacità di risolvere problemi diventa essenziale.

COSA SIGNIFICA PROBLEM SOLVING?

Il *problem solving* è la capacità di identificare un problema, analizzarlo, trovare soluzioni praticabili e implementarle in modo efficace. Non si tratta solo di risolvere problemi tecnici o operativi, ma anche di affrontare situazioni difficili, migliorare processi e prendere decisioni strategiche.

Immaginiamo una squadra di lavoratori in un magazzino: il sistema informatico che gestisce le scorte smette di funzionare e, un lavoratore animato da proattività non aspetta passivamente l'intervento del tecnico, ma cerca soluzioni temporanee come, per esempio, tenere manualmente traccia delle scorte, trovare un metodo alternativo per gestire le spedizioni, assicurandosi che il lavoro non si fermi completamente. In questo modo, il lavoratore che sa risolvere problemi in modo rapido ed efficace può affrontare le difficoltà senza dover aspettare l'intervento dei superiori. Questo riduce i tempi morti e aumenta l'efficienza dell'intera organizzazione.

E ancora, ipotizziamo che un *team* di *marketing* debba lanciare una nuova campagna pubblicitaria ed, ad un certo punto, il *budget* viene tagliato. Il *team* potrà ingegnarsi a trovare modi creativi per raggiungere l'obiettivo nonostante le risorse limitate, magari utilizzando piattaforme *social* a costo ridotto o collaborando con *influencer* locali.

Di fatto, chi è abituato a risolvere problemi tende a pensare in modo creativo e innovativo. Questi lavoratori non si limitano a seguire le procedure esistenti, ma cercano continuamente modi migliori di fare le cose, contribuendo così all'innovazione aziendale.

Immaginiamo che uno Studio Professionale di Consulenza del Lavoro si trovi a dover gestire una situazione di picco di attività in coincidenza con le improvvise dimissioni di un dipendente o una malattia: i collaboratori dello studio animati da proattività e *problem solving* sapranno riorganizzarsi in autonomia, pianificando e strutturando una nuova redistribuzione del lavoro in funzione delle competenze e delle abilità delle risorse presenti, proponendo ai loro titolari soluzioni funzionali alla soluzione del problema.

Pensiamo al caso di un responsabile del servizio clienti in un'azienda di *e-commerce*: un cliente chiama perché ha ricevuto un prodotto difettoso. Invece di passare la chiamata a ►

un superiore, un dipendente con capacità di *problem solving* potrebbe rapidamente organizzare una sostituzione del prodotto e offrire un buono sconto per il prossimo acquisto. Questo approccio non solo risolve il problema, ma genera immediata soddisfazione nel cliente. Risolvere i problemi velocemente e in modo efficace spesso significa risparmiare risorse. Le soluzioni tempestive riducono il rischio di danni maggiori ed evitano sprechi di tempo e denaro. La capacità di *problem solving* diventa quindi una competenza cruciale per il successo aziendale. Investire nello sviluppo di questa abilità non solo prepara i lavoratori a gestire le sfide attuali, ma li rende anche più adattabili e pronti per affrontare le innovazioni future a prosperare in un mondo in continua evoluzione, dove la capacità di adattarsi e risolvere problemi è la chiave del successo.

Tale capacità non solo aiuta a superare le sfide quotidiane in modo efficiente, ma promuove anche un ambiente di lavoro innovativo e orientato al cliente.

COME SVILUPPARE LA CAPACITÀ DI PROBLEM SOLVING NEI CONTESTI ORGANIZZATIVI

Creare un ambiente di lavoro dove i dipendenti si sentono liberi di esprimere le loro idee e discutere dei problemi è fondamentale. Per esempio, programmare una riunione settimanale in cui tutti i membri del *team* di lavoro possono proporre idee e soluzioni a problemi correnti, senza paura di essere giudicati, potrebbe facilitare lo sviluppo di soluzioni creative ed efficaci. Coinvolgere i dipendenti per affrontare problemi reali all'interno dell'azienda (o dello studio), incoraggiare la partecipazione a progetti di miglioramento dei processi, attivare *workshop* per gestire situazioni di crisi e di difficoltà, favorire riunioni di *brainstorming*, promuovere un ambiente di lavoro dove la collaborazione e la condivisione delle idee sono incoraggiate, stimolare la messa in comune di diverse prospettive e competenze

sono tutti modi per favorire ed allenare la competenza di *problem solving*.

Investire in piani di formazione che contemplino l'apprendimento di tecniche e metodi di *problem solving* è un altro modo per assicurare lo sviluppo di tale competenza all'interno del team aziendale.

Recentemente ho avuto modo di realizzare un percorso di formazione rivolto ai dipendenti di uno studio professionale dove, oltre ad altre *soft skills*, è stato trattato il *problem solving*.

Il primo aspetto su cui ho insistito è stato il cercare di trasmettere "il senso del processo" (il *problem solving* è un processo che si compone di fasi), soffermandomi sulla necessità di dare enfasi alla corretta definizione del problema e alla fase di analisi dello stesso, sottolineando come per pervenire in maniera efficace ad una soluzione è necessario inquadrare opportunamente il problema in questione e tutte le sue componenti.

Una delle sequenze di *problem solving* proposte è stata la seguente:

- **Identificazione del problema:** individuazione e definizione del problema in relazione al contesto
- **Analisi del problema:** ricerca delle cause che lo generano, degli effetti sul contesto. Raccolta di dati e valutazione degli impatti
- **Generazione di soluzioni:** produzione di idee risolutive, *brainstorming*, analisi delle alternative di soluzione
- **Valutazione delle soluzioni:** valutazione della fattibilità, efficacia, costo, rischio e impatto delle soluzioni trovate. Selezione della soluzione migliore e più pertinente
- **Implementazione della soluzione:** pianificazione e realizzazione pratica della soluzione, definizione di azioni concrete, delle risorse necessarie per applicare la soluzione
- **Valutazione dei risultati:** monitoraggio dei risultati ottenuti, degli effetti collaterali e introduzione di eventuali correttivi

Fra le tecniche spiegate, ho incluso sia strumenti di indagine (come il diagramma di Ishikawa) che strumenti creativi (per es. il PAPSA di H. Jaoui, la Tecnica dei 6 cappelli di E. De Bono).

Ma, al di là delle tecniche utilizzate, l'elemento di maggior efficacia è stato quello di coinvolgere i partecipanti nell'applicazione diretta di quanto appreso ai problemi reali e concreti dell'attività quotidiana.

In questo modo, il percorso formativo ha permesso a ciascun partecipante di maturare significative consapevolezza rispetto ai comportamenti agiti nella realizzazione di processi di *problem solving*. Questo è stato possibile grazie alla metodologia didattica utilizzata, prevalentemente incentrata su *role-playing*, *gamification*, *problem based learning*, *brainstorming*, simulazioni e tecniche di apprendimento cooperativo. Tale metodologia ha permesso di sperimentare, e successivamente elaborare, i comportamenti messi in atto nel corso delle diverse esercitazioni proposte. La didattica interattiva e l'approccio induttivo sono stati gli elementi chiave per sviluppare apprendimenti non solo teorici, ma soprattutto pratici e funzionali al miglioramento dell'attività operativa quotidiana.

Inizialmente non è stato facile coinvolgere con uguale intensità tutti i componenti del gruppo: aprirsi agli altri, condividere e mettersi in discussione sono stati meccanismi che via via si sono realizzati in maniera progressi-

va proporzionalmente alla crescita della fiducia accordata alla docente e alla coordinatrice del progetto. Il rispetto dei tempi di ciascuno, senza forzature, ha permesso ad ogni partecipante di esprimersi con autenticità e di apprendere "sperimentando" i propri comportamenti. Ciascuno ha così potuto acquisire un proprio valore aggiunto sia in termini di consapevolezza che in termini di nuove strategie comportamentali utilizzabili sul lavoro e non solo.

Complessivamente il percorso formativo è stato molto apprezzato dai discenti in quanto ha generato cambiamenti fruttuosi sia sul piano operativo che su quello intellettuale.

CONCLUSIONI

Investire nello sviluppo delle capacità di *problem solving* dei lavoratori non è solo una buona pratica, ma è essenziale per il successo a lungo termine di un'organizzazione. Un *team* di dipendenti capaci di affrontare e risolvere problemi contribuisce significativamente all'efficienza, all'innovazione e alla soddisfazione del cliente, portando benefici a tutta l'azienda. Pertanto, è fondamentale che le organizzazioni pongano grande attenzione a questo aspetto e promuovano attivamente lo sviluppo di queste competenze tra i loro lavoratori.

Per i titolari di studi professionali e i consulenti del lavoro, il *problem solving* rappresenta non solo un vantaggio competitivo, ma una necessità strategica per garantire servizi di alta qualità e sostenibilità nel tempo.

BIBLIOGRAFIA DI RIFERIMENTO

- Hubert Jaoui, Isabella Dell'Aquila - (2015) - 66 techniques créatives pour animateurs et formateurs - EMS
Edward De Bono - (2013) - Sei cappelli per pensare. Manuale pratico per ragionare con creatività ed efficacia - Rizzoli
Giorgio Nardone - (2009) - Problem solving strategico. L'arte di trovare soluzioni a problemi irrisolvibili - Ponte alle Grazie
John Adair - (2022) - Decision making & problem solving - Franco Angeli

SMARTWORKING: QUALI OPPORTUNITÀ PER IL NOSTRO SUD? (E PER LE AZIENDE DEL NORD)

UNA RIFLESSIONE ALLA LUCE DELLA SITUAZIONE ECONOMICA E SOCIALE ATTUALE

• DI VALENTINA CURATOLO CONSULENTE DEL LAVORO IN MILANO •

Sullo *Smartworking*, ovvero l'infelice locuzione tutta italiana, che il nostro Legislatore ha scelto per identificare il lavoro svolto da "remoto" in modalità "flessibile" ("*smart*" letteralmente "intelligente"), si è tanto discusso in questi ultimi anni, complice la pandemia, ormai è una modalità di lavoro molto diffusa ed è diventato un "*benefit*" che pesa quasi più dell'aspetto economico nel valutare nuove offerte di lavoro, rendendo di fatto le aziende che non lo consentono "poco appetibili" per chi è in cerca di nuove opportunità, soprattutto tra i giovani.

Sono queste tutte riflessioni già ampiamente note, ma un aspetto sul quale vorrei soffermarmi in queste righe è l'impatto che il lavoro da remoto potrebbe avere sullo sviluppo del nostro Sud Italia alla luce dell'attuale contesto economico e sociale.

Il Sud, infatti, potrebbe trarre significativi vantaggi dalla diffusione massiva dello *Smartworking*, contribuendo a risolvere, almeno in parte, problemi storici come lo spopolamento delle città, la fuga dei talenti e la mancanza di opportunità sui alcuni territori.

Durante gli anni della pandemia l'occasione è stata persa, la politica non ha saputo cogliere questa possibilità, tuttavia attualmente si stanno ri-creando le condizioni per una nuova spinta verso la diffusione di quello che è stato

definito il "*Southworking*" ovvero il lavoro dal Sud e da remoto per aziende del Nord.

Parto da alcune premesse per analizzare quali aspetti hanno portato alla situazione attuale. Al Nord le imprese fanno sempre più fatica a reperire personale, specialmente se specializzato, mentre al Sud risulta ancora difficile accedere al mondo del lavoro con contratti stabili ed economicamente accettabili.

Questa situazione ha generato una vera e propria migrazione di massa dal Sud verso il Nord, con la conseguenza di città sempre più svuotate delle giovani generazioni e famiglie sempre più disgregate.

Tuttavia attualmente ci troviamo di fronte ad una inversione di tendenza complice il "caro vita" generato **dall'inflazione** e una **diversa concezione della vita** lasciataci in eredità dalla recente esperienza dalla pandemia globale.

L'INFLAZIONE

Il costo della vita nelle grandi città del Nord Italia è diventato insostenibile, con stipendi sempre più svuotati del loro potere di acquisto. Queste oggettive difficoltà di far fronte alle spese (si pensi anche solo a quanto costa affittare un appartamento non solo in città ma anche in provincia), hanno dato una frenata al fenomeno della migrazione di massa rendendo la ricerca di personale per le imprese ancora più ►

difficile in quanto privata della forza lavoro che fino a poco tempo fa derivava dalla migrazione dal Sud Italia. Per questo molte aziende, soprattutto in alcune aree geografiche, sono state costrette ad aumentare gli stipendi per adeguarli al “caro vita”, con conseguente aumento dei costi sostenuti per il personale.

Ma l'aumento dei prezzi e l'inadeguatezza degli stipendi non ha solo dato una frenata al fenomeno della migrazione di massa, ma sta portando a chi già vive nei grandi centri urbani a spostarsi in luoghi dove il costo della vita è più basso.

IL RITORNO A RITMI MENO FRENETICI

Da ultimo, l'esperienza recente della pandemia ha in molti generato il desiderio di abbandonare i ritmi pressanti delle grandi città, creando l'esigenza di una vita “lenta” e più a contatto con la natura.

Sono molti i lavoratori che, stanchi dei ritmi frenetici della vita nelle grandi città del Nord, come già evidenziato sopra, ad oggi sceglierebbero, avendone la possibilità, di trasferirsi in aree meno congestionate e più vivibili del Sud, magari avvicinandosi alla propria famiglia di origine.

Non solo quindi una questione economica ma anche e forse soprattutto affettiva che consentirebbe a molte famiglie di ricongiungersi e alle città del Sud di ripolararsi.

MA QUALI SONO I VANTAGGI PER LE AZIENDE?

Per le imprese, lo *Smartworking* rappresenta sicuramente un'opportunità per aumentare la **fidelizzazione** dei dipendenti nonché il **potere d'acquisto degli stipendi**. Concedere la possibilità di un lavoro *full remote* sarebbe come dare un aumento consistente a costo zero per l'azienda, oltre ad essere percepito come un grande beneficio, che migliora il **benessere e la soddisfazione** del lavoratore.

Questo si traduce in una maggiore lealtà verso l'azienda e una riduzione del *turnover*, con conseguente **risparmio** sui costi di reclutamento e formazione. Inoltre, un dipendente

soddisfatto e motivato è generalmente più produttivo e incline a contribuire positivamente alla crescita dell'azienda. Non da ultimo, il dipendente fidelizzato e soddisfatto difficilmente accetterà nuove opportunità di lavoro. Il tempo e la flessibilità di poter scegliere dove vivere sono beni che non hanno un prezzo.

Un ulteriore vantaggio, non di poco conto, è rappresentato da numerosi **incentivi contributivi e fiscali** per le imprese che assumono lavoratori residenti in aree svantaggiate (“Zes” ovvero Zone Economiche Speciali) o che decidono addirittura di aprire nuove sedi in tali aree.

Tali incentivi rendono il Sud un'opzione fiscalmente vantaggiosa per le aziende, che possono contare su una riduzione dei costi operativi e sul più facile reperimento di forza lavoro dovuto a tassi di disoccupazione molto più elevati, per questo motivo si dovrebbe puntare molto (tutto?!) sulla formazione professionale per ridurre il *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro.

Da ultimo ci tengo a sottolineare anche un impatto positivo sulla **sostenibilità ambientale**, tema “caldo”, nonché una delle grandi sfide dei prossimi anni per chi vuole continuare a fare impresa, in quanto grazie allo *Smartworking* si riducono i viaggi di lavoro e i pendolarismi quotidiani, riducendo le emissioni di CO2 e il traffico urbano.

Con lo *Smartworking* vincono tutti insomma, aziende, dipendenti e ambiente.

Tuttavia ci sono delle criticità da affrontare e che la nostra classe dirigente deve essere in grado di cogliere e gestire:

- **L'inadeguatezza delle infrastrutture:** molte aree del Sud Italia potrebbero non avere ancora le infrastrutture necessarie per supportare efficacemente lo *Smartworking*, come connessioni *Internet* affidabili e veloci. Per questo si rendono necessari al più presto investimenti mirati.

- **Formazione e competenze digitali:** È fondamentale investire nella formazione per sviluppare le competenze digitali necessarie per il lavoro da remoto.

- **Isolamento sociale:** Lo *Smartworking* può ►

portare a un senso di isolamento tra i lavoratori, che potrebbe essere particolarmente sentito in aree con meno opportunità di socializzazione e *networking*. In questo la politica locale potrebbe intervenire creando degli spazi di *coworking*, quasi totalmente assenti al Sud, che permetterebbero agli *smartworker* di socializzare con altri professionisti (creando anche nuove sinergie e nuove idee per progetti lavorativi) e di separare fisicamente lo spazio lavorativo da quello privato.

- **Adattamento delle aziende:** Le aziende devono adattare le loro strutture organizzative e processi per consentire uno svolgimento efficiente del lavoro anche da remoto.

CONCLUSIONI

Lo *Smartworking* ha dato una spinta ad invertire la tendenza alla migrazione di massa, offrendo la possibilità a molti lavoratori di rientrare nelle loro regioni d'origine senza rinunciare a opportunità di carriera. Questo ritorno non

solo arricchisce il tessuto sociale e culturale delle comunità locali, ma rafforza anche il tessuto economico, con un incremento delle competenze e delle opportunità su territori storicamente difficili.

Non solo ma ha anche acceso un faro sulle molteplici possibilità che può offrire il nostro Sud dal punto di vista non solo del capitale umano ma anche dal punto di vista degli incentivi economici e fiscali.

Non di certo senza risvolti negativi che richiedono investimenti ingenti e urgenti per la creazione di infrastrutture e servizi adeguati a rendere alcune aree ancora più attrattive per le imprese. Una opportunità che la politica e la nostra classe dirigente negli anni della pandemia non ha saputo cogliere e che non può permettersi di perdere rimettendo tutto nelle mani dei singoli. Questa volta ci auguriamo interventi mirati ed efficaci, il rilancio del Sud Italia è interesse di tutti in questo Paese, non solo per chi ci vive.

IL REMERENDUM

• DI **ANDREA ASNAGHI** CONSULENTE DEL LAVORO IN PADERNO DUGNANO (MI) •

Uhè Andre, è un bel po' che non ci si vede, come va?

- *Oh, eccolo qua, il grande sindacalista d'assalto... Tutto bene, Paolo, e tu?*

- Che fai polemizzi subito?

- *Ma no Paolo, lo sai che in fondo ti voglio bene. Tu, nel tuo sindacato sedicente più rappresentativo in Italia, sei anche uno dei meno peggio. E poi siamo stati compagni di squadra, tanti anni fa ...*

- Eh eh mi ricordo, non è che avevi i piedi, come dire, buoni buoni...Io invece ...

- *Uella, Maradona dei poveri, non avrò avuto un tocco eccelso, ma ti ricordo che da terzino, stopper o mediano basso, da me non passava nessuno. E che quando voi fenomeni a metà partita avevate fuori la lingua, quello che- avanti e indietro da un'area all'altra - portava il fieno fino alla fine, supplementari compresi, era il sottoscritto.*

- Ma sì, dai, lo sai che sei il mio consulente del lavoro preferito, anzi sai che stavo per chiamarti, una settimana fa? Era per una consulenza... Poi ho risolto con l'avvocato dell'ufficio vertenze ...

- *Ah sì, cos'era successo?*

- Ma niente, la colf di mia mamma... arrivava sempre in ritardo, cinque, dieci minuti, ma a volte anche quasi un quarto d'ora eh. Poi l'altra settimana il fattaccio, le ha rotto tre piatti del servizio bello, abbiám dovuto mandarla via. Non era male eh, anzi brava donna, ma se una cosa non funziona non funziona ...

- *E...quindi ...*

- Avevo bisogno di una lettera fatta bene, come quelle che fai tu di solito, non volevo storie. Ma poi, ti ho detto, ho risolto.

- *Va beh dai, e i figli?*

- E chi li vede più, già prima, da quando mi sono separato, li vedevo una volta a settimana, due se andava bene, ora son grandi e han preso il largo, uno lavora in Svizzera (da frontaliero prende un sacco di soldi e paga poche tasse) e l'altra ora vive nelle Marche, sta con il suo ragazzo che è di quelle zone.

- *E tu sei ancora insieme a Graziella, compagni nel lavoro e nella vita ... Ohi, cos'è quella faccia seria?*

- No ... è che... a parte che con Graziella non stavano più insieme da quasi due anni, poi se n'è, diciamo, andata dal sindacato ...

- *No ...Graziella, la pasionaria, quella che mi spezzo ma non mi piego. Non ci credo, era più fedele alla causa lei che uno juventino in retrocessione.*

- Eh sì, ma sai, si è messa di traverso con il nuovo segretario, divergenze politiche (poi per dirla tutta il segretario voleva mettere la sua bella al posto di Graziella), insomma ... l'han fatta fuori. Adesso so che lavora in una comunità di recupero, ma è un po' che non la vedo.

- *Mi spiace, era una bella persona. Un po' spaccamarroni, a volte, ma in gamba, intellettualmente onesta.*

- Eh per voi consulenti noi sindacalisti siamo tutti spaccamarroni....

- *Ma no, figurati, non è quello, è che a volte mi sembrate fuori dal mondo. Guarda adesso sto cancan inutile che state facendo con i referendum.*

- Eh lo so, tu e i tuoi compari, servi dei padroni, vorreste avere la mano libera per licenziare chi volete, a piacimento. ➤

- *Va beh, Paolo, io non dico sempre, ma almeno ogni tanto un libro, un articolo, qualcosa di diverso dai vostri soliti pamphlet propagandistici, leggilo. A parte che oggi (fra eccezioni, discriminazioni, protezioni e compagnia briscola) è più facile andare sulla Luna che licenziare una persona, ma guarda che il problema adesso è il contrario, è trovare persone che sanno lavorare (talvolta, basterebbe solo che ne hanno voglia) e cercare – se e quando le trovi – di tenersele strette. Tutta questa gran voglia di licenziare in giro per l'Italia mica la vedo. Per cui, se uno arriva al licenziamento, nove volte su dieci è perché non ne può proprio più, perché non è cosa.*

- Ma i diritti dei lavoratori sono sacri e non sono negoziabili ...

- *Sì, ma i diritti dei lavoratori (che non sono gli unici diritti al mondo, ci sono anche quelli dell'imprenditore, eh, ma lasciamo perdere per il momento) sono anche quelli di avere accanto persone che lavorano, che collaborano, non svegliati che rallentano il lavoro di tutti, che ti fan perdere il premio di produzione, che fanno inc... avolare il datore di lavoro che poi a cascata se la prende con tutti. Ma lo sai che l'altro giorno sono andato da un cliente che mi ha chiamato, i dipendenti stavano facendo una festa, quando sono entrato mi hanno invitato a bere e mi han ringraziato? E sai perché? Sai cosa stavano festeggiando? Che dopo un anno di patemi vari e faticose contestazioni siam riusciti a mandare via un dipendente villano, maleducato, assenteista, che litigava con tutti e rovinava il clima. Ah l'avevate anche nominato RSA (no, non la tua federazione, ma sempre cugini tuoi), una manovra di strategia splendida, peraltro, penso che non fareste una tessera lì dentro nemmeno a regalarla. Allora, io dico, i diritti sono una cosa seria e sacra, ma se non li contestualizzi, fai solo danni (e danneggi anche chi vorresti tutelare).*

- Eh, ma che vuol dire, noi i lavoratori li difendiamo tutti, a prescindere.

- *Eh sì, infatti ho visto...*

- Che vuoi dire?

- *Lasciamo stare che poi entriamo in polemica. Torniamo sul punto. Oggi come oggi la reintegra sempre e comunque ti sembra una cosa equa?*

- Certo, pensa che la vorremmo mettere anche nelle piccole aziende, nessuna differenza fra i lavoratori!

- *Sì, ma guarda che le piccole aziende, parliamo di quelle sotto ai quindici (e magari anche un po' oltre) è come se si concepissero come un ambiente quasi familiare, un'estensione del titolare (d'accordo, con tutti i pregi e difetti che ciò comporta). E quindi lì se le cose non vanno, non vanno. Capisci che condannare un piccolo datore a risarcimenti esagerati, o addirittura alla reintegra, vuol dire farlo fallire? Non capisci che questi piccoli, novanta su cento, fan parte del nuovo ceto medio-povero, son quelli i cui diritti dovrebbero starvi a cuore come quelli dei lavoratori, anzi a volte di più, perché io vedo certi lavoratori (dirigenti e non solo) che rispetto al piccolo imprenditore o professionista guadagnano venti volte tanto. E voi difendete questi ultimi, e non gli altri.*

- Queste sono fisime, se uno non vuol fare l'imprenditore, va a lavorare sotto padrone e finita lì. Se no si becca i rischi e non viene a menare il torrone, che tanto poi è pure un evasore seriale.

- *Ecco, quella dell'evasore seriale (leit motiv nella liturgia vetero-sindacale) ancora mancava alla discussione. Però pare che tu non ti renda conto che il 90 per cento circa dell'imprenditoria italiana è fatta di microaziende, ed è anche una fortuna, perché se lasci fare alle grandi aziende, quelle vendono, delocalizzano, fanno le sedi legali in Paesi a fiscalità più conveniente, se sono costrette a stare in Italia terziarizzano. Insomma se ingessi il mercato, il mercato delle vie di fuga le trova, e spesso sono vie di fuga che i diritti dei lavoratori li deprimono ancora di più... Tienti stretto le piccole aziende, dammi retta, e curale. Se no poi non chiederti perché quando bussi alla loro porta chiamano l'esorcista.*

- Eh, bene, allora annulliamo tutti i diritti, ►

così ciascuno fa quello che vuole. E poi guarda che nel referendum noi abbiamo messo anche una norma sugli appalti, perché anche lì c'è del lavoro da fare.

- Non mi parlare degli appalti. State proponendo una norma ridicola e appariscente. Con quello che vorreste proporre voi, se io chiamo un elettricista specializzato a fare un lavoro nel mio ufficio e quello si buca il dito con il trapano, mi spieghi perché devo essere responsabile anch'io (che ho problemi anche solo col cacciavite)? Ma non capisci che è una norma senza senso? Non risolve nulla (ripeto, nulla) rispetto anche ai recenti disastri. Piuttosto, relativamente agli appalti, voi avevate una bella possibilità di regolare il mercato e ve la siete tolta anni fa.

- Che vuoi dire?

- Tu che hai una certa età, ti ricordi le proposte referendarie che avevate fatto nel 2016, vero?

- Eh sì, che me le ricordo, abbiamo fatto tanta paura a Renzi e ai suoi compari che per non fare il referendum, (ne aveva appena perso uno) ha fatto in fretta e furia una legge e le ha accolte tutte. Quando il sindacato si muove...

- Quando il sindacato si muove, talvolta (anche più spesso di quanto si crede) fa danni. Ma in questo caso, ricordo bene anche la norma approvata in fretta (D.l. n. 25/2017).

- Eh sì, annullammo anche i maledetti voucher, come si fa a lavorare così?

- Già. Infatti limitati i voucher e sostituiti con i più farraginosi e complicati PrestO, pensi che i lavoretti siano spariti o piuttosto che siano fatti un po' in nero e un po' a ritenuta d'acconto, senza contributi e coperture? Ma stavamo parlando di appalti...

- Gli appalti vanno regolati. Oggi è un casino, una giungla.

- Appunto. Andiamo a vedere la norma che avete voluto cancellare dall'incipit del comma 2 dell'art. 29 della legge Biagi...

- Altra norma da cancellare!

- Ma sì cancella, cancella, così alla fine invece di un riformismo onesto ed attento avrai un diritto

(ottuso e obsoleto) senza lavoro. Comunque vorrei leggerti il testo che avete fatto abrogare, che ormai lo so a memoria. Recita così: "Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore **che possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti...**".

- Eh e quindi?

- Ma scusa, tu fai parte di un'organizzazione maggiormente rappresentativa, o sbaglio? (lasciamo perdere che voi dite di essere i più rappresentativi, però nessuno vuole contarsi, nessuno vuole darsi regole e alla fine va bene a tutti avere un po' di torta da spartirsi). Fai i contratti collettivi che noi tutti (anche noi consulenti seri, guarda un po') riconosciamo come leader. Avevi una legge che ti dava la possibilità di stabilire a livello di contrattazione procedure (anche preventive!) di controllo di regolarità degli appalti e ti sei tolto questa possibilità? Non è che alla fine, un po' per simpatia con le organizzazioni datoriali, con cui a volte sembrate compagni di merende (e che i controlli di questo tipo non li gradiscono) un po' per affratellamento con un certo sottobosco (cooperativo e non solo) avete lasciato che la normativa, come è ora, fosse butta un po' in caciara?

- No, questo non te lo consento.

- Capisco e, ti dirò, fai pure bene ad offenderti. Poi ti conosco e so che sei un puro. Però, anche senza pensar male o alla malafede, la stupidata è evidente, no?

- Stai cercando di confondermi... io non ho mica studiato queste cose...

- Tu magari no, ma i tuoi compari in alto, che ti mandano sulle barricate e se ne stanno comodi al calduccio (d'inverno, d'estate al fresco) e si fanno vedere solo in qualche manifestazione dove ci sono tante telecamere e microfoni accesi, queste cose dovrebbero saperle, no? A queste cose, dovrebbero pensarci... Ma poi, guarda, senza pensare male, ritorniamo ad oggi: voi vorreste ►

abrogare tutto il decreto 23/2015, giusto?

- Il Jobs Act, noi vogliamo abolire il Jobs Act.

- No-o, fai il bravo, il Jobs Act sono almeno sei-sette decreti legislativi, voi nel referendum proponete l'abolizione di uno solo.

- Sì, quello dei licenziamenti facili.

- Oh benedetta pazienza, ti ho detto anche prima che licenziamenti facili non ce ne sono, e comunque si chiama contratto a tutele crescenti.

- E va beh, quel che è...

- Eh no, la precisione è d'obbligo quando si parla di norma, se noi fai come il legislatore, che ogni volta che partorisce una norma si mette le mani nei capelli anche Claudio Bisio (gli ricre-scono per l'occasione). Beh, insomma nel decreto che volete abolire c'è anche un simpatico articolo 9, comma 2 che così recita: "Ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, **sindacale**, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applica la disciplina di cui al presente decreto". Sai che significa?

- Eh, no, dimmelo tu, sapientone ...

- è inutile che ti ingrignisci. Significa che il legislatore del 2015 (di quella norma che vuoi abrogare) si è preoccupato, al contrario di quel che pensi, di tutelare anche quei lavoratori (sì,

compresi quelli del sindacato) che, esclusi dall'art. 18, restano - quelli sì - in balia degli schizzi del proprio datore di lavoro. Non è che, poco poco, già che c'eravate, vi siete tolti anche questo bel sassolino dalla scarpa?

- I tuoi sono sofismi...

- I miei non sono sofismi. Tu lo sai che ai diritti dei lavoratori ci tengo e non poco. E che per migliorare le cose butto del tempo, anche gratis (anzi, solo gratis). È che quando proponete certe cose (anche non solo coi referendum) che col diritto del lavoro e coi problemi dei lavoratori c'entrano come i cavoli a merenda, io davvero mi pongo delle domande e non so darvi risposta. Anzi sai che questa cosa dei cavoli a merenda mi ha dato lo spunto per il titolo che voglio mettere ad un articolo sulla questione: il remercendum... ti piace?

- Sei il solito bastardo, come quando giocavamo.

- Mica vero, ero coriaceo ma corretto. Mai espulso, in tanti anni solo un giallo per proteste (sacrosante). Comunque non prendertela, dai, ti offro un caffè. E vedrai, magari prima o poi riuscirete a proporre qualcosa di decente, come certe tue punizioni di un tempo, si infilavano al sette che era una meraviglia...

- Ehhhh bei tempi quelli ...

- A chi lo dici ...

PROPOSTA DI RIFORMA DELLA SOGLIA DI ESENZIONE DI BUONI SPESA E CARBURANTE. INNALZAMENTO A 1.000€ ANNUI PER UN WELFARE PIÙ INCLUSIVO

• DI **ROBERTA SIMONE** CONSULENTE DEL LAVORO IN MILANO •

Nel contesto delle politiche di *welfare* aziendale, l'erogazione di beni e servizi ai dipendenti è da sempre considerata uno strumento volto a migliorare il benessere dei lavoratori e, conseguentemente, la loro produttività.

Tuttavia, un'analisi critica dell'efficacia di tali strumenti rivela che spesso i beni e servizi offerti risultano di scarsa utilità per i lavoratori, poiché l'offerta proposta dalle aziende non risponde adeguatamente alle esigenze percepite dai dipendenti, in particolare da quelli appartenenti alle fasce di reddito medio-basse, o perché non tutti i potenziali beneficiari possono disporre del tempo o delle risorse necessarie per usufruire dei beni e servizi messi a loro disposizione¹.

Il divario tra il c.d. paniere offerto dalle aziende e gli interessi individuali dei lavoratori, evidenzia l'opportunità di una revisione delle attuali politiche di *welfare* aziendale.

PROPOSTA DI INNALZAMENTO DELLA SOGLIA DI ESENZIONE PER BUONI SPESA E CARBURANTE

Alla luce di queste considerazioni, si propone un intervento specifico sulla soglia di esenzio-

ne per buoni spesa e buoni carburante, i quali rappresentano nei fatti il *benefit* maggiormente apprezzato

poiché consente ai beneficiari di poter scegliere tra una vasta gamma di beni e servizi, anche prossimi al proprio domicilio.

Si propone pertanto l'innalzamento della soglia di esenzione per i buoni spesa e buoni benzina da 258,23 euro annui (normativa salvo deroghe²) a 1.000 euro annui.

Si suggerisce altresì di mantenere tale nuovo valore soglia autonomo e indipendente dai valori convenzionali massimi stabiliti per le altre tipologie di beni e servizi e di non diversificare la soglia in funzione della presenza o meno di soggetti a carico, in quanto un simile approccio potrebbe essere percepito quale una c.d. discriminazione al contrario.

Infine, laddove si registri l'eventuale superamento della nuova soglia di esenzione specifica per i buoni spesa e carburante, ciò non dovrebbe comportare, come ad oggi avviene, l'integrale assoggettabilità di tutte le somme, ►

“

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. Sovente mi imbatto in aziende che impiegano piattaforme scarsamente popolate di beni e servizi attraenti per i lavoratori, nelle quali immancabile è l'offerta di pacchetti prepagati (i cd. cofanetti) con esperienze, viaggi, o altre attività. Sebbene il

fascino di tali proposte sia indiscutibile, è evidente che i lavoratori potrebbero apprezzare maggiormente tali opzioni solo dopo aver soddisfatto bisogni più immediati e percepiti come più urgenti. In ogni caso, la sola disponibilità di questi pacchet-

ti non è sufficiente a costituire un'offerta realmente appagante per i potenziali beneficiari.

2. Per l'anno 2024, la soglia è già stata innalzata a 1.000€ (a 2.000€ per i lavoratori con figli), ma è necessario rendere questa misura permanente.

ma solo di quelle ulteriori rispetto la soglia massima prevista³.

Il nuovo testo dell'art. 51 Testo Unico delle Imposte sui Redditi n. 917 del 22 dicembre 1986 (c.d. TUIR), comma 3-bis potrebbe essere implementato come segue:

3-bis. Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale. Essi non concorrono alla formazione del reddito fino all'importo complessivo di euro 1.000 per ciascun periodo d'imposta; in caso di superamento del citato limite, concorre a formare reddito solo la parte eccedente.

BENEFICI DELLA NUOVA PROPOSTA

Maggiore flessibilità e personalizzazione

I buoni spesa e benzina, essendo strumenti flessibili, possono essere utilizzati in base alle specifiche necessità di ogni lavoratore. Questa caratteristica li rende più efficaci rispetto ai tradizionali beni e servizi offerti dalle aziende, che spesso non incontrano le reali esigenze dei dipendenti.

Aumento della liquidità disponibile

Incrementando la soglia dei buoni a 1.000€ annui, i lavoratori avrebbero accesso a una somma più consistente, utilizzabile per i servizi o acquisto di beni nei negozi convenzionati. Questo permetterebbe loro di acquistare beni, anche di prima necessità, o di pagare il carburante per recarsi al lavoro, riducendo l'incidenza di tali spese sul bilancio personale e familiare.

Stimolo all'economia e sostenibilità economica

L'aumento della capacità di spesa dei lavoratori favorirebbe una crescita delle transazioni commerciali, generando effetti positivi sull'economia e stimolandone crescita e sviluppo.

L'utilizzo del buono, inoltre, essendo necessariamente escluso dal circuito degli acquisti informali, comporterebbe un incremento del gettito fiscale e ai fini dell'imposta sul valore aggiunto.

AMPIA GAMMA DI UTILIZZO DEI BUONI

I buoni potrebbero essere utilizzati per diverse categorie merceologiche, incluse farmacie, ospedali pubblici e cliniche convenzionate, per il pagamento del *ticket* sanitario o del costo di prestazioni private; agenzie viaggi; aziende e liberi professionisti per l'acquisto di mobili, abbigliamento, e servizi di consulenza; accesso a musei, gallerie d'arte, cinema e teatri.

Inoltre, sarebbe possibile utilizzare i buoni presso soggetti che si occupano dei servizi per l'assistenza agli anziani e soggetti non autosufficienti, strutture di ricovero, negozi di rivendita di ausili medici.

Questa ampia varietà di utilizzi assicurerebbe una miglior corrispondenza alle diverse esigenze dei lavoratori, contribuendo in modo significativo al miglioramento del loro benessere.

Inoltre, la possibilità di utilizzo per il pagamento di prestazioni sanitarie e assistenziali potrebbe supportare una parte rilevante della popolazione che attualmente non vi accede per mancanza di disponibilità economiche.

ESCLUSIONE DI BENI NON ETICI E UTILIZZO DISTORTO

Per garantire un uso responsabile dei buoni da 1.000 euro annui e promuovere il benessere dei lavoratori, è fondamentale escludere dall'acquisto i beni non etici o quelli che possono creare dipendenza.

Pertanto, i buoni non potrebbero essere utilizzati ad esempio per l'acquisto di alcolici, tabacchi, sigarette elettroniche o derivati del fumo, per la partecipazione a giochi e lotterie, l'acquisto di beni e servizi per adulti, gioielli, pellicce, giochi pirotecnici. ➤

3. Ad esempio: nel corso del 2024, per un soggetto senza figli a carico, si ipotizzi un'erogazione nei mesi da gennaio 2024 a giugno 2024, di una sommatoria tra i diversi *fringe benefit* pari a complessivi 1.000

euro. Successivamente, a dicembre, l'azienda imputa il valore convenzionale del cesto natalizio (25 euro), superando quindi la soglia annuale attualmente prevista. Con la normativa vigente, il superamento della

soglia comporta l'integrale assoggettamento a contribuzione e tassazione per tutto l'importo (1.025 euro) e non solo per la quota che ha superato il limite previsto (oltre i 1.000 euro, pari a soli 25 euro).

Al fine di evitare un utilizzo distorto o fraudolento dei buoni, ne sarebbe comunque vietato l'utilizzo all'estero o per gli acquisti *online*, oltre che per l'acquisto di servizi finanziari, creditizi o assicurativi.

BUONOPERTE: IL SERVIZIO GARANTITO

Per facilitare l'acquisto e l'utilizzo dei buoni, si auspica la possibilità per le aziende di acquistare dei *voucher* digitali denominati "BuonoPerTe" direttamente su una piattaforma pubblica, gestita da Poste Italiane, con commissione ridotta al 1% posta integralmente carico dell'azienda richiedente.

BuonoPerTe rappresenterebbe un sistema di *welfare* aziendale supportato dal servizio pubblico. Il nome enfatizza l'idea di un beneficio personale e su misura, un servizio pensato appositamente per soddisfare le esigenze individuali dei dipendenti, rendendo il *welfare* aziendale più accessibile, utile e concreto.

I *voucher* verrebbero emessi esclusivamente sotto forma di QR code nominativi, cumulabili, caricabili sulla piattaforma IO del beneficiario o sui *wallet* delle diverse applicazioni telefoniche.

Questa modalità permetterebbe ai lavoratori di spendere i buoni presso i soggetti economici che desiderano far parte del circuito pubblico, assicurando una vasta rete di utilizzo e un processo di erogazione e spesa semplice e immediato.

Gli esercenti potrebbero richiedere il rimborso dei buoni utilizzati dai beneficiari nella propria struttura direttamente sulla piattaforma pubblica appositamente creata, che proce-

derà al rimborso entro un termine congruo di 30-60 giorni dall'utilizzo.

Questo sistema, unitamente alla ridotta commissione, garantirebbe che il peso economico del *welfare* aziendale non gravi sugli esercenti, favorendo così una partecipazione più ampia e sostenibile al circuito pubblico.

La creazione del servizio BuonoPerTe sarebbe del tutto agevole, in quanto si tratterebbe di un buono digitale simile all'attuale carta ADI esistente, ma senza la necessità di una carta fisica da ricaricare, consentendo l'acquisto di beni e servizi presso i POS degli esercenti convenzionati e per l'utilizzo nelle categorie di spesa previste. Per evitare un appesantimento nella gestione, diversamente dall'ADI, BuonoPerTe prevederebbe l'utilizzo per il pagamento delle utenze domestiche ma non sarebbe utilizzabile per il pagamento dell'affitto o del mutuo.

Il *welfare* aziendale deve evolversi per rispondere in modo più efficace e diretto alle necessità dei lavoratori.

Solo attraverso una revisione critica delle attuali politiche e un'adeguata valorizzazione delle risorse disponibili, sarà possibile costruire un sistema veramente inclusivo e utile per tutti i dipendenti.

L'innalzamento della soglia di esenzione per i buoni spesa e buoni carburante a 1.000 euro annui rappresenta una proposta rilevante, caratterizzata da semplicità e immediata attuazione, capace di generare benefici concreti tanto per i lavoratori quanto per l'economia nel suo complesso.

Sentenze



ARGOMENTO

Licenziamento per sottrazione di materiale di tenue valore

Cass., sez. Lavoro, 15 maggio 2024, n. 13457

AUTORE
CLARA RAMPOLLO
Consulente del Lavoro in Pavia

La vicenda riguarda il caso di licenziamento per appropriazione indebita: la Corte di Cassazione ha emesso un'importante ordinanza a seguito dell'analisi di questioni cruciali come la giusta causa di licenziamento, l'interpretazione dei contratti collettivi ed i limiti del sindacato di legittimità. Questo caso fornisce importanti indicazioni su come i tribunali valutano la gravità delle condotte dei lavoratori in relazione alla fiducia riposta dal datore di lavoro.

La Corte di Cassazione rigetta il ricorso presentato per motivi procedurali e di sostanza. L'azienda aveva licenziato il dipendente ricorrente il 29.11.2017 per appropriazione di un portafoglio prelevato dal nastro trasportatore cui era addetto il lavoratore.

La Corte d'Appello di Napoli aveva accertato la legittimità del licenziamento, riformando la sentenza del Tribunale che in un primo momento aveva dato ragione al dipendente; la Corte territoriale, rilevando l'altissimo grado di affidamento della mansione svolta dal lavoratore, addetto alla cernita degli effetti postali e in combinato disposto col divieto di appropriarsi di beni che appartiene al *minimum* etico di ciascun cittadino e lavoratore, ha sottolineato che il grave comportamento non era

attenuato dal lieve valore del bene sottratto o dalla tenuità dell'elemento soggettivo.

Il dipendente licenziato propone ricorso per cassazione, affidato a due motivi:

1. Il ricorrente deduce l'erronea valutazione dei dati fattuali, in violazione all'art. 2119 c.c., ed evidenzia come siano stati trascurati l'intensità dell'elemento intenzionale, il grado di affidamento richiesto dalle mansioni, le precedenti modalità di attuazione del rapporto e l'assenza di danno per la società. Il lavoratore nel ricorso sottolinea che la società ha adottato solo successivamente all'evento una disposizione regolamentare aziendale per disciplinare le procedure di gestione dei beni non postali e che lo stesso non aveva mai ricevuto alcun provvedimento disciplinare in precedenza.

2. Il ricorrente deduce la violazione e falsa applicazione di vari articoli del codice civile, della Legge n. 604 del 1966, della Legge n. 300 del 1970 e del Ccnl di Poste Italiane e contesta che la Corte abbia trascurato l'importanza del valore del bene, dato che il Ccnl punisce con sanzione conservativa la "sottrazione di materiale o beni strumentali di tenue valore"; oltremodo sostiene che le ipotesi di ►



Sentenze

licenziamento senza preavviso presuppongono la sussistenza dell'elemento soggettivo del dolo o della colpa grave.

Il primo motivo di ricorso è stato ritenuto inammissibile: l'accertamento della concreta ricorrenza degli elementi che integrano la giusta causa di licenziamento è demandato al giudice di merito e non rileva il vizio di motivazione lamentato dal ricorrente a seguito di una presunta ed erronea applicazione della legge in ragione della carente ricostruzione dei fatti accaduti e causa della cessazione del rapporto di lavoro.

Anche il secondo motivo è stato ritenuto non fondato, ribadendo che le previsioni della contrattazione collettiva non vincolano il giudice

di merito nella valutazione del legittimo motivo di licenziamento: il giudice deve tenere conto delle tipizzazioni di giusta causa presenti nei contratti collettivi ma mantiene autonomia di giudizio.

In conclusione, il ricorso viene rigettato, confermando la sentenza della Corte d'Appello di Napoli che aveva ritenuto la condotta del lavoratore sia sotto il profilo oggettivo e sia sotto il profilo soggettivo tale da far venire meno la fiducia del datore di lavoro nell'operato del dipendente, evidenziandone la gravità in relazione alla natura del rapporto di lavoro ed alla delicatezza della mansione di addetto alla cernita degli oggetti depositati nelle buche di importazione del servizio postale italiano.

ARGOMENTO

Demansionamento del lavoratore a cavallo della riforma dell'art. 2103 c.c.: illecito permanente e verifica delle effettive mansioni espletate

Cass., sez. Lavoro, 2 maggio 2024, n. 11870

AUTORE
RICCARDO BELLOCCHIO
Consulente del Lavoro in Milano

Un lavoratore, con la qualifica di quadro del settore bancario dal 2011, viene trasferito dalla sede centrale, dove si occupava dell'ufficio segreteria Fidi, presso una sede secondaria con l'incarico di vice reggente dal dicembre 2013 e poi, da maggio 2014, di responsabile operativo. Il lavoratore adiva il Tribunale perché riteneva che la modifica introdotta dalla direzione centrale non era altro che un demansionamento operativo. Il giudice di prime cure condannava il datore di lavoro al risarcimento del danno da dequalificazione a decorrere da dicembre 2013 fino alla data della sentenza avvenuta a giugno 2017. In sede di appello, il giudice riformava la sentenza precedente e condannava l'azienda solo per il periodo da dicembre 2013 a giugno 2015 perché, con l'entrata in vigore del D.lgs. n. 81/2015 che ha modificato l'art. 2103 in tema di mansioni e *ius variandi*, il provvedimento dell'azienda risultava corretto, riducendo quindi l'importo del risarcimento. Ricorreva in cassazione il lavoratore contestando il fatto che il demansio-

namento subito fosse un illecito permanente nel senso che *“esso si attua e si rinnova ogni giorno in cui il dipendente è mantenuto a svolgere mansioni inferiori.”* Contestava inoltre quanto il giudice d'appello faceva discendere *“Sicché la valutazione della liceità o meno della condotta va necessariamente compiuta, sosteneva la Corte d'Appello, con riferimento alla disciplina legislativa e contrattuale vigente giorno per giorno, con conseguenza per cui l'assegnazione di determinate mansioni che deve essere considerata illegittima in un certo momento può non esserlo più in un momento successivo. Ne consegue l'infondatezza delle doglianze del lavoratore per il periodo successivo all'entrata in vigore del D.lgs. n. 81/2015 atteso che le nuove mansioni sono comunque riconducibili al livello di inquadramento di appartenenza del lavoratore all'entrata in vigore della novella”*. La Cassazione conferma il fatto che deve ritenersi che l'illecito è permanente quando la situazione illecita viene instaurata dalla condotta iniziale, a cui si accompagna il mantenimento della medesima situazione, di fatto e/o di di- ➤



Sentenze

ritto, sicché per la cessazione dell'offesa agli interessi tutelati è necessaria un'ulteriore condotta, contraria alla precedente, idonea a rimuovere la predetta situazione. Ciò è proprio quanto accade in tema di demansionamento: l'adibizione a mansioni tali da violare l'art. 2103 c.c. determina una situazione illecita (e pregiudizievole per il diritto alla professionalità del dipendente), che può venire meno solo se e quando il datore di lavoro, esercitando nuovamente il suo *ius variandi*, adibisca il dipendente a mansioni che rispettino i limiti posti dal legislatore. Se invece tale riedizione del potere non si verifica, la situazione anti-giuridica permane per una scelta propria e volontaria del datore di lavoro. Dunque si è al

cospetto di un illecito permanente. La Corte però metteva in rilievo un altro principio che è rimasto immutato sia prima che dopo la modifica dell'art. 2103 c.c.: l'analisi specifica delle mansioni svolte e la sua "sussunzione" alla qualifica legale corrispondente. Questa analisi va sempre effettuata e mai data per scontata, come invece risulta nel caso in specie. Questo comporta non solo il rinvio alla Corte d'Appello per la verifica, ma significa che se le mansioni effettivamente svolte dal lavoratore non sono riconducibili alla posizione di quadro sia prima del 2015 che dopo, allora anche il risarcimento non può fermarsi alla novella legislativa ma copre tutto il periodo sul quale il lavoratore ha posto l'attenzione dei giudici.

ARGOMENTO

Per evitare di dissuadere il lavoratore dal fruire del riposo annuale, la retribuzione dovuta durante il periodo delle ferie non deve essere inferiore alla retribuzione di ogni altro mese

Cass., sez. Lavoro, 21 maggio 2024, n. 14089

AUTORE
ANGELA
LAVAZZA
Consulente
del Lavoro
in Milano

Propone ricorso per Cassazione il dipendente con mansioni di macchinista, avverso la decisione della Corte di Appello di Torino di riconoscergli, durante il periodo di ferie, un trattamento economico che non ricomprendeva talune indennità: l'indennità di utilizzazione giornaliera professionale e l'indennità di assenza dalla residenza.

In sintesi, la Corte di merito di Torino aveva escluso, ai fini della determinazione dell'ammontare della retribuzione spettante durante le ferie annuali, gli importi occasionali e accessori correlati all'espletamento delle mansioni affidate. Tale esclusione fu motivata riferendosi all'autonomia delle parti negoziali che avevano individuato nel Ccnl e nel Contratto Aziendale, le voci retributive da corrispondersi nell'espletamento delle mansioni affidate.

La Suprema Corte, invece, ritiene fondati i motivi del ricorso in quanto la recente giurisprudenza di legittimità ha delineato una nozione europea di retribuzione dovuta al lavoratore durante il periodo di ferie annuali (art.

7 della direttiva 88/2003). Le indicazioni giurisprudenziali dettate al riguardo evidenziano che, sebbene occorra valutare il rapporto di funzionalità che intercorre tra gli elementi della retribuzione e le mansioni ordinariamente affidate, la retribuzione da applicare durante il periodo di godimento delle ferie venga mantenuta al pari della retribuzione che il lavoratore percepirebbe in via ordinaria. I principi informatori di tale indirizzo giurisprudenziale sono nel senso di assicurare, a livello retributivo, una situazione sostanzialmente equiparabile a quella ordinaria del lavoratore nei periodi di lavoro, evidenziando che una diminuzione della retribuzione potrebbe essere idonea a dissuadere il lavoratore dall'esercitare il diritto alle ferie, in contrasto con le prescrizioni del diritto dell'Unione europea.

Pertanto, qualsiasi incentivo o sollecitazione che risulti volto ad indurre i dipendenti a rinunciare alle ferie è incompatibile con gli obiettivi del legislatore europeo, che appunto si propone di assicurare ai lavoratori il benefi- ➤



Sentenze

cio di un riposo effettivo, anche per una efficace tutela della loro salute e sicurezza. Si ribadisce che la retribuzione dovuta nel periodo di godimento delle ferie annuali (ai sensi dell'art. 7 della Direttiva 2003/88/CE) comprende qualsiasi importo pecuniario che si pone in rapporto di collegamento all'esecuzione delle mansioni e che sia correlato allo *status* personale e professionale del lavoratore. Atteso che le sentenze della Corte di Giustizia UE hanno efficacia vincolante e diretta nell'ordinamento nazionale, i giudici di merito non possono prescindere dall'interpretazione data dalla Corte Europa, che costituisce ulteriore fonte del diritto dell'UE, non nel senso che esse creino *ex novo* norme UE, ben-

sì in quanto ne indicano il significato ed i limiti di applicazione, con efficacia *erga omnes* nell'ambito dell'Unione.

Inoltre, sebbene la struttura della retribuzione ordinaria di un lavoratore ricada nelle disposizioni e prassi disciplinate dal diritto degli Stati membri, essa non può incidere sul diritto del lavoratore di godere, nel corso del suo periodo di riposo e di distensione, di condizioni economiche paragonabili a quelle relative all'esercizio del suo lavoro e qualsiasi prassi o omissione da parte del datore di lavoro che abbia un effetto potenzialmente dissuasivo sulla fruizione delle ferie annuali, è incompatibile con la finalità del diritto alle ferie annuali retribuite.

In conclusione, la sentenza impugnata è cassata.

ARGOMENTO

Legittimo il licenziamento disciplinare per accessi ripetuti al sistema informatico aziendale a scopi personali

La vicenda prende avvio da una serie di contestazioni disciplinari nei confronti di un lavoratore, in seguito licenziato, per avere effettuato (con abuso della qualità di incaricato di pubblico servizio e in violazione del codice etico, del documento programmatico sulla sicurezza dell'azienda nonché del modello di organizzazione e gestione e controllo di Equitalia sud), nel corso dell'anno 2015, 969 accessi al sistema informatico aziendale CAD non motivati da ragioni di servizio; 420 accessi alla banca dati S. egualmente non giustificati da ragioni d'ufficio; ulteriori 381 accessi alla medesima banca dati finalizzati ad effettuare visure catastali o ipotecarie a fini personali o nell'interesse di parenti, conoscenti e affini; 653 accessi sempre alla banca dati S. per effettuare visure catastali da indirizzi IP non associati alla rete Equitalia.

Nella contestazione era stato inoltre evidenziato che i comportamenti, analoghi a quelli per i quali era già stata irrogata la sanzione disciplinare di 10 giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, evidenziavano, stante il volume degli accessi impropri al pa-

trimonio informativo aziendale, lo svolgimento di attività estranee a ragioni d'ufficio durante l'orario di lavoro, in violazione di quanto prescritto dall'art. 32 del Ccnl applicabile al rapporto.

La Corte di Appello respinge il ricorso del lavoratore confermando la legittimità delle ragioni del licenziamento, come elencate in primo grado.

Propone ricorso nuovamente il lavoratore per la cassazione della sentenza, sulla base di quattro motivi.

Il primo motivo viene ritenuto infondato dagli Ermellini. Con il primo motivo il ricorrente denunciava *ex art.* 360, n. 3 c.p.c. la violazione dell'art. 2106 c.c., perché, a suo dire, i fatti contestati e posti alla base dell'intimato licenziamento si erano verificati nel medesimo arco temporale e nella sostanza non differivano da quelli in relazione ai quali il potere disciplinare era già stato esercitato, sicché, attraverso la nuova iniziativa, era stato violato il principio del *ne bis in idem*. Il motivo viene ritenuto infondato perché, affinché detto principio possa essere validamente invocato, è ►

Cass. sez. Lavoro, 4 maggio 2024, n. 12035

AUTORE
ELENA
PELLEGGATTA
Consulente
del Lavoro
in Milano



Sentenze

necessario che il procedimento venga avviato per il medesimo fatto, mentre se gli addebiti disciplinari sono diversi, sia per le particolari circostanze di tempo e di luogo che li contraddistinguono, sia perché ciascuno abbia una propria individualità, la brevità dell'intervallo temporale tra due infrazioni della medesima natura commesse con azioni distinte, non è sufficiente per attribuire carattere unitario alle condotte, con la conseguenza che il datore di lavoro resta libero di esercitare l'azione disciplinare in relazione ad entrambi gli illeciti.

Anche il secondo motivo viene ritenuto infondato dagli Ermellini. Lamentava il ricorrente, sempre ai sensi dell'art. 360, n. 3 c.p.c., la violazione dell'art. 7 della Legge n. 300/1970 unitamente al vizio motivazionale, perché avrebbe errato il giudice del reclamo nell'escludere l'eccezione di tardività della contestazione. La Suprema corte respinge anche questo motivo perché come più volte ribadito da altre Cassazioni, la tempestività della contestazione disciplinare va valutata, non in relazione al momento in cui il datore avrebbe potuto accorgersi dell'infrazione, ma con riguardo all'epoca in cui ne abbia acquisito piena conoscenza. La tempestività, inoltre, ha carattere relativo, nel senso che può essere compatibile con un intervallo di tempo, più o meno lungo, quando l'accertamento e la valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale maggiore ovvero quando la complessità della struttura organizzativa dell'impresa possa far ritardare il provvedimento di recesso.

Il terzo motivo viene ritenuto inammissibile dalla Corte di Cassazione. Il ricorrente denunciava con questo terzo punto, la «violazione e falsa applicazione dell'art. 2105 c.c. e dell'art. 7, L. n. 300/70 e, nello specifico, la violazione del principio di onere della prova a carico del datore di lavoro e la violazione del principio di proporzionalità della sanzione espulsiva erogata al ricorrente, sostenendo che il giudice avesse errato nell'interpretare la contestazione, la quale non conteneva quattro autonomi addebiti bensì si riferiva ad una

condotta unitaria di «svolgimento di attività estranee a ragioni d'ufficio», rispetto alla quale l'elencazione degli accessi integrava solo una premessa. La condotta era rimasta del tutto indimostrata e, pertanto, i giudici del merito avrebbero dovuto accogliere il ricorso e non ritenere integrata una giusta causa di licenziamento. Spiegano gli Ermellini che la contestazione disciplinare è atto unilaterale del datore di lavoro la cui interpretazione, finalizzata a far emergere la volontà dell'autore dell'atto medesimo, rientra nell'accertamento di fatto riservato al giudice del merito, che può essere censurato nel giudizio di cassazione solo per violazione dei criteri di ermeneutica contrattuale, applicabili agli atti unilaterali in forza del rinvio operato dall'art. 1324 c.c..

Peraltro, affinché la censura sia ammissibile, è necessario che il ricorrente per cassazione, oltre ad individuare specificamente il canone violato dalla sentenza impugnata, indichi le ragioni *in iure* della violazione di legge denunciata, non potendo la censura risolversi nella mera contrapposizione di una diversa interpretazione dell'atto rispetto a quella fornita dal giudice del merito. Ciò perché la cognizione in sede di legittimità resta limitata alla corretta applicazione delle regole che presiedono all'attività interpretativa e, pertanto, le censure non possono essere finalizzate a sollecitare, sotto l'apparente deduzione del vizio di violazione di legge, una interpretazione diretta dell'atto in discussione.

Come per il terzo motivo anche per il quarto motivo si pronuncia l'inammissibilità. Infatti, la denunciata violazione dell'art. 115 c.p.c., quanto al principio di non contestazione il ricorrente richiama le difese svolte già nel corso del procedimento disciplinare e, l'affermazione che sulle stesse il datore di lavoro non aveva dedotto alcunché per spiegare e dimostrare, come era suo onere, che le visualizzazioni non fossero collegate a ragioni di ufficio, vengono rigettate perché la censura di violazione delle norme processuali predette non può legittimare una “trasformazione” *in error in* ►



Sentenze

procedendo del precedente vizio di motivazione per “insufficienza od incompletezza logica”, vizio non più denunciabile in sede di legittimità e ciò perché l’errato esercizio del

potere di apprezzamento delle prove non legali da parte del giudice di merito non dà luogo ad alcun vizio denunciabile con il ricorso per cassazione.

ARGOMENTO

Legittimo il licenziamento per giusta causa se i permessi della legge n. 104/92 sono destinati ad attività diverse da quelle di cura

Cass., sez. Lavoro, 3 maggio 2024, ordinanza n. 11999

AUTORE
ALICE
PATTONIERI
Consulente
del Lavoro
in Milano

L’ordinanza in commento tratta il caso del dipendente di un istituto bancario licenziato per giusta causa per aver dedicato le ore d’assenza dal lavoro giustificate da permessi *ex art. 33* della Legge n. 104/1992 ad attività alternative e per nulla funzionali all’assistenza della madre inabile, in maniera abituale.

Inizialmente, il Tribunale di Velletri si era pronunciato in favore del lavoratore, dichiarando illegittimo il licenziamento. Al contrario, la Corte d’Appello di Roma aveva accolto il ricorso del datore di lavoro e ribaltato la sentenza del primo grado di giudizio, dimostrando che nei giorni e negli orari coperti da permessi relativi all’art.33 della L. n. 104/1992 il dipendente era solito dedicarsi a tutt’altre attività, per nulla correlate all’assistenza della madre inabile.

La Corte di Cassazione, con l’ordinanza n. 11999 del 3 maggio 2024, conferma la sentenza della Corte di Appello asserendo che, in questi casi, le ore di assenza dal lavoro devono presentare uno stretto nesso di causalità con l’attività di assistenza. L’orientamento della Suprema Corte, in realtà, non è tanto restrittivo da impedire al *caregiver* di dedicare spazio alle proprie esigenze personali, in particolare di utilizzare le ore di permesso per il recupero delle energie psico-fisiche, tra l’attività lavorativa e quella di cura. È necessario, però, che le ore giustificate dai permessi siano dedicate all’attività di assistenza con carattere duraturo e prevalente, in maniera tale da soddisfare completamente le esigenze della persona assistita.

Sempre secondo l’orientamento della Suprema Corte, la condotta mantenuta dal dipendente

in questione configura una violazione dei principi di correttezza, buona fede, nonché un abuso di diritto inteso come utilizzo improprio di uno strumento offerto dall’ordinamento, finalizzato al conseguimento di obiettivi differenti rispetto a quelli individuati dal Legislatore (Cass. civ., Sez. III, 18 settembre 2009, n. 20106). Tali violazioni si verificano sia nei confronti del datore di lavoro sia nei confronti dell’Ente previdenziale e sono tali da provocare il venir meno del vincolo fiduciario, necessario all’instaurazione e al proseguimento di un qualsivoglia rapporto di lavoro. Il licenziamento disciplinare appare, dunque, giustificato.

Altro dettaglio interessante, richiamato dalla Suprema Corte, consiste nel fatto che il lavoratore avesse spostato il domicilio della madre presso la sua abitazione, in maniera tale da non doversi recare continuamente presso altro luogo per poter esercitare l’attività di assistenza. Tale elemento, però, è stato taciuto in fase disciplinare, nel momento in cui il fatto veniva contestato dal datore di lavoro, emergendo solo successivamente in sede giudiziale e, pertanto, lasciando dedurre alla Corte che si trattasse di un atteggiamento elusivo, atto a ledere la fiducia datoriale. Nonostante ciò, la Corte di Appello a suo tempo non aveva valutato il mancato recarsi presso l’abitazione dell’invalida come una mancanza alle cure prestate. Piuttosto, l’elemento decisivo consisteva nella totale difetto del nesso di causalità tra le attività svolte dal dipendente nei momenti di assenza dal lavoro e l’esigenza di assistenza della madre diversamente abile.



È scaduto il termine per la partecipazione al **VIII Premio Letterario “Il lavoro tra le righe”- edizione 2024**, il riconoscimento letterario promosso dall’Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano.

Moltissime le case editrici che hanno inviato le loro opere, appartenenti a una delle sezioni del Premio (Amministrazione del personale, Diritto del lavoro, Riviste e periodici, Saggistica sul lavoro relazioni industriali risorse umane e nuove tecnologie, Romanzo sul lavoro), edite dal 1 gennaio 2023 al 30 aprile 2024.



Oltre **90 le opere pervenute**, ora sottoposte alle attività di lettura a cura del Comitato Direttivo (composto dal Presidente dell’Ordine Provinciale di Milano; dai membri del CDA della Fondazione e dal suo Direttore; dai Coordinatori del Centro Studi, del Centro Ricerche e delle altre branche di attività della Fondazione CDL di Milano; da Consulenti del lavoro ed esponenti del mondo della cultura nominati dal Presidente della Fondazione) che porterà ad individuare la rosa di finalisti che parteciperanno alle votazioni finali per l’assegnazione del Premio in ciascuna sezione.

Le opere finaliste saranno annunciate nell’edizione di ottobre della nostra rivista.



Lavoro Diritti Europa

Rivista nuova di Diritto del Lavoro

Publicata con il sostegno anche dell'Ordine

Siamo lieti di annunciare l'uscita del n.3/2024 di LavoroDirittiEuropa. Con altrettanto piacere comunichiamo che il n.2/2024 di LDE ha registrato oltre 130 mila accessi (163.687 il numero antecedente); dati rilevati da Google Analytics. LDE ha ottenuto la classificazione ANVUR come Rivista Scientifica dell'Area 12. La Rivista si propone di affrontare i temi più attuali del diritto del lavoro, alla luce della Dottrina e della Giurisprudenza più recenti, con l'obiettivo di creare uno strumento di riflessione, di approfondimento e di servizio per la comunità dei giuslavoristi. Al fine di facilitare l'accesso alla più ampia platea di destinatari LDE viene concepita come strumento agile, in formato elettronico e ad accesso libero e gratuito (open access).

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

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

Da oggi LDE è anche su Facebook e LinkedIn!

Segui la nostra pagina per rimanere costantemente aggiornato!

È sufficiente cliccare sul relativo logo

facebook

LinkedIn

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

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

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

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

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

Auguriamo a tutti buona lettura.

COME COLLABORARE CON LAVORO DIRITTI EUROPA

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

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

[Iscriviti alla Newsletter](#)

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