



Simintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA



IL CONVIVENTE MORE UXORIO AL COSPETTO DELLA CORTE COSTITUZIONALE

▪ **CESSIONE DEL QUINTO E ONERI AGGIUNTIVI: ILLEGITTIMO L'ADDEBITO AL LAVORATORE DEI COSTI AMMINISTRATIVI SOSTENUTI DAL DATORE DI LAVORO**

▪ **LE PRETESE INPS E INAIL COME INADEMPIMENTI DELL'APPALTATORE**

▪ **SICUREZZA E APPALTI IN ITALIA: LA LEGALITÀ AL CROCEVIA FRA SANZIONI, PREVENZIONE E NECESSITÀ DI MESSA A SISTEMA**

▪ **BLOCKCHAIN E SMART CONTRACT NEL RAPPORTO DI LAVORO: QUESTIONI APERTE**



LAVORARE NELLE RISORSE UMANE

Percorso di Formazione Professionalizzante pag. 5



IL LAVORO TRA LE RIGHE: Al via

la selezione delle opere finaliste pag. 40

LavoroDirittiEuropa
Rivista Nuova di Diritto del Lavoro

pag. 41



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
cpl.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

■ RUBRICHE

■ IL PUNTO

Eventi e programmi per quest'autunno
DI POTITO DI NUNZIO PAG. 3

■ SENZA FILTRO

F come ... **DI ANDREA ASNAGHI PAG. 24**

■ UNA PROPOSTA AL MESE

Contributi volontari: renderli utili ai fini
del diritto alle pensioni che richiedono
un requisito almeno pari a 40 anni di
accrediti, anche per i lavoratori nel sistema
interamente contributivo **DI NOEMI SECCI PAG. 27**

■ DOTTRINA

■ Il convivente *more uxorio* al
cospetto della Corte Costituzionale
DI ALBERTO BORELLA PAG. 6■ Cessione del quinto e oneri
aggiuntivi: illegittimo l'addebito al
lavoratore dei costi amministrativi
sostenuti dal datore di lavoro
DI EMILIA SCALISE PAG. 10■ Le pretese Inps e Inail come
inadempimenti dell'appaltatore
DI MAURO PARISI PAG. 13■ Sicurezza e appalti in Italia: la
legalità al crocevia fra sanzioni,
prevenzione e necessità
di messa a sistema **DI NINA CATIZONE
E ANDREA ASNAGHI PAG. 15**■ *Blockchain* e *smart contract* nel
rapporto di lavoro: questioni aperte
A CURA DI ANTONELLA ROSATI PAG. 19

■ SENTENZE

■ Nozione di tempo di lavoro: nulli
gli accordi collettivi che prevedano
una franchigia temporale
DI PATRIZIA MASI PAG. 33■ Il tempo di spostamento non
è considerato orario di lavoro
se non opera il potere organizzativo
e direttivo del datore di lavoro
DI CLARA RAMPOLLO PAG. 34■ Mancata fruizione delle ferie:
il datore di lavoro ha l'onere di
provare di aver messo il
lavoratore in condizione di
esercitare tale diritto
DI ELENA PELLEGGATA PAG. 36■ Criteri generali da applicare
per stabilire la subordinazione
DI ANGELA LAVAZZA PAG. 37■ Licenziamento del lavoratore
per mancato rientro al lavoro:
validità delle certificazioni
presentate su ricettari "in bianco"
DI RICCARDO BELLOCCHIO PAG. 38■ "Furbetti del cartellino":
per la Cassazione il licenziamento
disciplinare è una sanzione
proporzionata
DI ALICE PATTONIERI PAG. 39



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

EVENTI E PROGRAMMI PER QUEST'AUTUNNO

Archivate le ferie, abbiamo ripreso l'attività lavorativa di studio oltre quella istituzionale di categoria. Sono tante le novità normative che ci impegneranno prossimamente (patente a crediti, riforma delle sanzioni civili Inps, riforma fiscale, legge di bilancio 2025, solo per citarne alcune). Istituzionalmente si sono già svolti importanti incontri in università e diverse sono le attività in programmazione per i mesi che restano alla fine del corrente anno.

Il **16 settembre 2024** l'Ordine ha incontrato gli studenti di Giurisprudenza dell'Università Statale di Milano durante un convegno a loro dedicato dal titolo "Accesso, ruolo e centralità di una professione in continua evoluzione" (vedi locandina).

È stato un importante evento di orientamento agli studenti e ringrazio l'Università Statale ed in modo particolare il Prof. Michele Squeglia per l'attenzione che da sempre ha verso la no-

stra professione. Erano presenti quasi un centinaio di laureandi, sia della laurea triennale che della magistrale, della facoltà di Giurisprudenza, i quali hanno molto apprezzato l'incontro a giudicare dalle numerose domande a noi rivolte.

Molto apprezzato l'intervento del Collega Stefano Sirocchi, abilitatosi nel 2017, che aveva appreso della nostra professione proprio in un analogo convegno di orientamento. Oggi Stefano è un validissimo giovane collega che partecipa attivamente anche alle iniziative del Centro Studi della nostra Fondazione.

Il **24 settembre 2024** si è svolto un importante convegno sempre in Università statale, co-organizzato con il nostro Ordine, sul tema ➤

L'Ordine dei Consulenti del lavoro incontra gli studenti di Giurisprudenza: accesso, ruolo e centralità di una professione in continua evoluzione

16 settembre 2024, h. 15.30, Aula 309
Via Festa del Perdono n. 3 - Università degli Studi di Milano

Saluti
Prof. Andrea Tini
Presidente del Corso di Laurea a ciclo unico in Giurisprudenza

Prof. Marcello Toscani
Presidente del Corso di Laurea Triennale in Scienze dei Servizi Giuridici

Interventi

L'accesso al tirocinio professionale: modalità e procedure
Dottoressa Barbara Rosina
Direttore Centro per l'Orientamento alla Scuola e alla Professione (COSAP)

L'importanza della figura del Consulente del lavoro nella società del terziario avanzato e tecnologico
Prof. Michele Squeglia
Referente AQ del Corso di Laurea Triennale in Scienze dei Servizi Giuridici

La professione di Consulente del Lavoro tra (nuove) competenze e (consolidate) centralità
Dot. Potito Di Nunzio
Presidente del Consiglio Territoriale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano

Una giornata in studio: Costruire un piano di welfare aziendale dalla teoria alla pratica
Dot. Stefano Sirocchi
Consulente del Lavoro di Milano

"Le attualità nel diritto della tutela della salute e della sicurezza del lavoro"

24 settembre 2024, h. 12.45, Sala Napoleonica
Via Sant'Antonio n. 12 - Università degli Studi di Milano

Ore 12.15 Light Buffet

SALUTI

Prof. Elio Franzini
Rettore dell'Università degli Studi di Milano

Prof. Avv. Gianroberto Villa
Professore del Corso di Laurea in Giurisprudenza

Prof.ssa Maria Teresa Caricini
Dirigente del Dipartimento di Diritto Privato e Storia del Diritto

Ing. Paolo Carminati
Consigliere Nazionale di AIFOS e Presidente della Fondazione AIFOS

Dot. Potito Di Nunzio
Presidente del Consiglio Territoriale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano

Dot. Alessandro Foti
Vice Presidente Associazione Italiana Ambasciatori e Stewardess

Dot.ssa Alessandra Lanza
Dirigente Regionale INAIL Lombardia

Dot. Dario Montanaro
Presidente Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro

Con il patrocinio di: ALAS, AIFOS, ANCL, Consiglio Provinciale dell'Ordine Consulenti del Lavoro di Milano, Giuffrè Francis Lejfer, INAIL Direzione Regionale Lombardia

COORDINATA
Prof. Michele Squeglia
Assessore di diritto del Lavoro, della previdenza sociale e della sicurezza, Università degli Studi di Milano
Consulente della Commissione Parlamentare permanente di inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia sullo sfruttamento e sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro pubblici e privati

Relazione introduttiva
Dr. Chiara Grubando
Presidente della Commissione Parlamentare permanente di inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia sullo sfruttamento e sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro pubblici e privati

Sistema produttivo a soggettività frammentata e sicurezza del lavoro
Dot.ssa Daniela Calafiore
Consigliere della Quinta Sezione Penale della Corte di Cassazione

Sistemi automatizzati e tutela della salute e sicurezza del lavoro
Prof. Marco Peruzzi
Assessore di diritto del lavoro, Università degli Studi di Verona

AI Act e sicurezza del lavoro: il difficile affiatamento del modello di governance al contesto delle Fini
Avv. Chiara Ciccia Romito
Dirigente di diritto del Lavoro, Sviluppo e innovazione, Università degli Studi di Milano e Reggio Emilia
Consulente della Commissione Parlamentare permanente di inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia sullo sfruttamento e sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro pubblici e privati

Qualificazione delle imprese e sicurezza del lavoro: luci e ombre di una misura in formazione
Avv. Stefano Margiotta
Assessore a Diritto e economia di diritto della sicurezza del lavoro, Università degli Studi di Roma Tre
Consulente della Commissione Parlamentare permanente di inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia sullo sfruttamento e sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro pubblici e privati

Con il patrocinio di: ALAS, AIFOS, ANCL, Consiglio Provinciale dell'Ordine Consulenti del Lavoro di Milano, Giuffrè Francis Lejfer, INAIL Direzione Regionale Lombardia

Ore 16.45 Coffee break

Limiti oggettivi e soggettivi dell'assicurazione sugli infortuni sul lavoro e malattie professionali
Prof. Giuseppe Ludotico
Assessore di diritto del lavoro e della previdenza sociale, Università degli Studi di Milano

Formazione, informazione e addestramento tra novità legislative e approccio tecnologico
Ing. Fabio Rosito
Responsabile sviluppo scientifico, AnasSpa
Consulente della Commissione Parlamentare permanente di inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia sullo sfruttamento e sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro pubblici e privati

Sicurezza sul lavoro e sostenibilità ambientale
Dot. Paolo Tomassetti
Ricercatore di diritto del lavoro, Università degli Studi di Milano

L'evento è in corso di accreditamento presso l'Ordine degli avvocati di Milano e il Consiglio Territoriale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano.

Iscrizioni obbligatorie entro il **20 settembre 2024** all'indirizzo:
info.ipsd@unimi.it

Gli avvocati interessati ai crediti sono pregati di comunicare il proprio C.F. e Foro di appartenenza in fase di iscrizione.

I consulenti del lavoro interessati ai crediti potranno iscriversi direttamente presso il [Portale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro](mailto:ipsd@unimi.it).

Per ulteriori informazioni: info.ipsd@unimi.it

Con il patrocinio di: ALAS, AIFOS, ANCL, Consiglio Provinciale dell'Ordine Consulenti del Lavoro di Milano, Giuffrè Francis Lejfer, INAIL Direzione Regionale Lombardia

“Le attualità nel diritto della tutela della salute e della sicurezza del lavoro” (vedi locandina). Nel mio intervento introduttivo ho evidenziato che il tema oggetto del convegno non solo rappresenta un pilastro del nostro ordinamento giuridico, ma tocca da vicino la qualità della vita e il benessere di milioni di lavoratori. La salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro non sono infatti soltanto un obbligo giuridico, ma un dovere etico e sociale che incide direttamente sulla dignità del lavoro stesso.

Ho ricordato anche come, negli ultimi anni, il mondo del lavoro è stato attraversato da cambiamenti profondi e accelerati. L'introduzione di nuove tecnologie, la diffusione del lavoro a distanza e la crescente attenzione verso le tematiche ambientali hanno ridefinito i confini del diritto del lavoro e, di conseguenza, hanno imposto una riflessione continua sulla tutela della salute e della sicurezza. Da un lato, le innovazioni tecnologiche possono migliorare le condizioni lavorative; dall'altro, richiedono una normativa sempre più aggiornata per prevenire nuovi rischi. Lo stesso vale per le nuove modalità di lavoro flessibile, che hanno sollevato questioni inedite riguardo alla protezione della salute mentale e fisica dei lavoratori.

Ho ricordato, infine che, in questo contesto, il ruolo dei consulenti del lavoro è più che mai centrale. Non solo siamo chiamati ad applicare le norme, ma abbiamo il compito di supportare le aziende e i lavoratori nel trovare soluzioni efficaci e sostenibili. La nostra professione si pone, dunque, come un ponte tra la normativa, le necessità del mondo produttivo e i diritti dei lavoratori. Un compito che richiede costante aggiornamento e un dialogo aperto con tutti gli attori del sistema.

Il 25 settembre 2024 è iniziata la **seconda edizione del corso sull'intelligenza artificiale**. Sono tanti i colleghi iscritti e questo ci fa enor-

memente piacere. La conoscenza di come l'AI può modificare la nostra attività di studio semplificandone alcuni processi è fondamentale.

Il 21 ottobre 2024 ci saranno ben due convegni dei quali presto riceverete le comunicazioni. Il primo presso l'università Statale dal tema **“La previdenza complementare in Italia”** e il secondo dal tema **“Un nuovo modello di approccio all'inserimento lavorativo in Articolo 14 della legge 68/99”** organizzato con Fondazione Cariplo e che si svolgerà in RHO negli spazi dell'ex area EXPO2015.

Il 24/25 e 26 ottobre 2024 a Bologna si svolgerà la convention di categoria dal tema **“La professione oggi e domani, tra sfide e opportunità”**. In particolare la giornata del 25 ottobre sarà aperta a tutti i colleghi d'Italia. Maggiori informazioni a questo link <https://www.consulentidellavoro.it/home/storico-articoli/18021-la-professione-oggi-e-domani-tra-sfide-e-opportunita>

◆ **In NOVEMBRE 2024** Ci saranno tre importanti eventi dei quali vi prego di impegnare le date in agenda:

- **5 novembre:** tutte le novità Inps: dalla procedura VERA alla riforma delle sanzioni
- **12 novembre:** ottava edizione del Premio letterario “Il lavoro tra le righe” che si svolgerà durante una specifica tavola rotonda di discussione e aggiornamento professionale coordinata dal Giornalista del Corriere della Sera Isidoro Trovato
- **26 novembre 2024:** Assemblea Ordinaria degli iscritti all'Ordine.

Concludo ricordandovi di mettere in agenda anche la data della tradizionale Conviviale di fine anno che si svolgerà il 13 dicembre 2024.

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, ana-

lizzare problemi e trovare soluzioni, utilizzando una comunicazione efficace in relazione al contesto. Si avrà la possibilità di entrare in contatto con aziende italiane e multinazionali che sono sempre alla ricerca di nuovi talenti e che porteranno la loro esperienza in aula.

Fra non molto inizieranno le selezioni dei candidati. Per le lezioni appuntamento a Milano a settembre in aula con gli Esperti di Fondazione CDL Milano! Per gli stage si parte a gennaio 2025.

PREMIO "DANIELA CARBONE" PER GIURISTE E STUDIOSE DI DIRITTO DEL LAVORO

■ Domande entro il 30.10.24 ■



Il Soroptimist Club di Ascoli Piceno ha istituito, grazie al contributo della famiglia Carbone, il premio "Daniela Carbone" per giuriste e studiose di diritto del lavoro in memoria dell'Avvocato Carbone.

Il premio – consistente in una somma in denaro del valore di 1000 euro – viene assegnato tramite concorso al quale possono partecipare studiose di diritto e giuriste che abbiano redatto un articolo in materia di lavoro, di previdenza o in materia forense pubblicato su una rivista nell'anno antecedente a quello di indizione del bando. Relativamente a questa prima edizione del Premio possono concorrere alla selezione articoli pubblicati dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

Pertanto, le studiose che hanno collaborato su Sintesi, LavoroDirittiEuropa o su altre riviste possono partecipare al concorso presentando domanda, corredata dei documenti richiesti, entro il 30 ottobre 2024.

Nella valutazione delle pubblicazioni, costituirà criterio di priorità, la trattazione di tematiche legate ai valori costituzionali che tutelano la donna nel nostro ordinamento giuridico. Il premio sarà erogato dal Soroptimist Club di Ascoli Piceno e formalmente assegnato nel corso di una cerimonia pubblica all'uopo organizzata dall'Associazione.

Qui il [Bando di Concorso](#) e la [Domanda di partecipazione al Concorso](#).

In Copertina



IL CONVIVENTE MORE UXORIO AL COSPETTO DELLA CORTE COSTITUZIONALE

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

Chi ci segue con attenzione ricorderà sicuramente che nella rubrica *Una proposta al mese* di questa Rivista, parliamo di gennaio 2024, affrontammo la problematica dei conviventi di fatto sollecitando un intervento legislativo onde definire il loro inquadramento, anche e soprattutto dal punto di vista previdenziale¹.

E ricorderanno pure che a luglio 2024 eravamo tornati sull'argomento sollecitati dalla sentenza della Cassazione, la numero 9778 dell'11 aprile 2024, che avevamo ritenuto poco convincente nel sostenere il principio che un'attività svolta da un convivente mediante una quotidiana e costante presenza presso la struttura del compagno, con il pieno inserimento quindi nella relativa gestione amministrativo

contabile e nella organizzazione del lavoro ed implicante anche la spendita di specifiche competenze professionali, giustificasse l'inquadramento del convivente *more uxorio* quale lavoratore subordinato del proprio compagno².

I nostri dubbi che ci fosse qualcosa che non funzionasse nella Legge Cirinnà - e in particolare nel nuovo art. 230-ter c.c. in quanto ritenuto discriminatorio nel negare al convivente di fatto lo stesso trattamento previdenziale e pensionistico previsto per il classico collaboratore familiare previsto dall'art. 230-bis - vengono ora confermati dalla sentenza della Corte Costituzionale che, a dire il vero, va ben oltre le nostre perplessità, addirittura dichiarando l'illegittimità costituzionale del citato articolo 230-bis e in via consequenziale ►

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

2. A. Borella, *More uxorio e Affectionis vel benevolentiae causa non sempre vanno d'accordo* in questa Rivista, luglio 2024, pag. 7.

In Copertina

■ IL CONVIVENTE MORE UXORIO
AL COSPETTO DELLA CORTE COSTITUZIONALE ■

anche dell'articolo 230-ter del codice civile. Una decisione che, a parere di chi scrive, impone urgentemente di riconsiderare la posizione anche di altri soggetti coinvolti nella convivenza di fatto, situazioni che il *giudice delle leggi* non ha ancora affrontato.

**LA SENTENZA DELLA CORTE
COSTITUZIONALE N. 148 DEL 2024**

La sentenza è molto articolata per cui lasciamo al lettore la sua analisi, limitandoci ad evidenziarne i passaggi conclusivi.

Si parte da una prima considerazione ovvero che *vi è stata una convergente evoluzione sia della normativa, sia della giurisprudenza costituzionale, comune ed europea, che ha dato piena dignità alla famiglia composta da conviventi di fatto* pur non dimenticando il fatto che il modello di famiglia secondo la scelta del Costituente è la *famiglia fondata sul matrimonio* (art. 29 Cost.). Vero è quindi, prosegue la Corte, che permangono differenze di disciplina tra famiglia tradizionale, fondata sul matrimonio, e convivenza, *ma, quando si tratta di diritti fondamentali, esse sono recessive e la tutela non può che essere la stessa sia che si tratti, ad esempio, del diritto all'abitazione o della protezione di soggetti disabili o dell'affettività di persone detenute.*

E ancora *parimenti fondamentale è il diritto al lavoro e alla giusta retribuzione che, quando reso nel contesto di un'impresa familiare, richiede uguale protezione ... Questa esigenza di approntare una speciale garanzia del lavoro è stata realizzata (nel 1975 - NdA) dall'art. 230-bis cod. civ. ... con un ampio raggio di applicazione perché abbraccia non solo il coniuge e gli stretti congiunti dell'imprenditore, ma anche tutti i parenti fino al terzo grado e gli affini fino al secondo grado secondo l'elencazione contenuta*

nel terzo comma della disposizione; elencazione alla quale deve ritenersi che si siano aggiunti, nel 2016, i soggetti legati da unioni civili.

In tale contesto si evidenzia che *anche il convivente more uxorio versa nella stessa situazione in cui l'affectio maritalis fa sbiadire l'assoggettamento al potere direttivo dell'imprenditore, tipico del lavoro subordinato, e la prestazione lavorativa rischia di essere inesorabilmente attratta nell'orbita del lavoro gratuito. Si smarrisce così l'effettività della protezione del lavoro del convivente che, in termini fattuali, non differisce da quello del lavoro familiare prestato da chi è legato all'imprenditore da un rapporto di coniugio, parentela o affinità.*

È vero che successivamente il legislatore ha posto rimedio - solo parzialmente e in termini ingiustificatamente discriminatori - a questa carenza quando, nell'istituire le unioni civili, ha introdotto una fattispecie dimidiata di partecipazione all'impresa familiare del convivente di fatto (art. 230-ter cod. civ.). A quest'ultimo infatti non spetta alcuna tutela per il lavoro prestato all'interno della famiglia. Non spetta il diritto al mantenimento. Non spetta alcun diritto di prelazione per il caso di divisione ereditaria o cessione dell'impresa familiare. Non gli è riconosciuto alcun diritto partecipativo circa le decisioni gestionali e gli indirizzi produttivi.

La Corte evidenzia *a latere* come, anche prima della disciplina delle unioni civili, sussistesse l'esigenza di tutelare il lavoro reso nell'impresa familiare dal convivente di fatto, quale diritto fondamentale con la conseguenza che *la protezione del lavoro del convivente di fatto doveva essere la stessa di quella del coniuge e non poteva essere inferiore a quella riconosciuta finanche all'affine di secondo grado che prestasse la sua* ►



In Copertina

■ IL CONVIVENTE MORE UXORIO
AL COSPETTO DELLA CORTE COSTITUZIONALE ■

attività lavorativa nell'impresa familiare.

Ciò premesso, la conclusione a cui si giunge è che emerge palesemente una *violazione del diritto fondamentale al lavoro (artt. 4 e 35 Cost.) e alla giusta retribuzione (art. 36, primo comma, Cost.), in un contesto di formazione sociale, quale è la famiglia di fatto (art. 2 Cost.). Anche l'art. 3 Cost. risulta violato «non per la sua portata eguagliatrice, restando comunque diversificata la condizione del coniuge da quella del convivente» ... ma per la contraddittorietà logica della esclusione del convivente dalla previsione di una norma posta a tutela del diritto al lavoro che va riconosciuto quale strumento di realizzazione della dignità di ogni persona, sia come singolo che quale componente della comunità, a partire da quella familiare (ancora, art. 2 Cost.) ...*

La reductio ad legitimam della disposizione censurata va operata inserendo il convivente di fatto dell'imprenditore nell'elenco dei soggetti legittimati a partecipare all'impresa familiare di cui al terzo comma dell'art. 230-bis cod. civ., e quindi prevedendo come impresa familiare quella cui collabora anche «il convivente di fatto».

Ai conviventi di fatto, intendendosi come tali «due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale» (art. 1, comma 36, della legge n. 76 del 2016), vanno dunque riconosciute le stesse prerogative patrimoniali e partecipative del coniuge e della persona unita civilmente all'imprenditore.

Per questi motivi la Corte Costituzionale:

*1) dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 230-bis, terzo comma, del codice civile, nella parte in cui non prevede come familiare anche il «convivente di fatto» e come impresa familiare quella cui collabora anche il «convivente di fatto»;
2) dichiara, in via consequenziale ... l'illegitti-*

mità costituzionale dell'art. 230-ter cod. civ. in quanto, come si legge nella stessa sentenza, l'ampliamento della tutela apprestata dall'art. 230-bis cod. civ. al convivente di fatto per effetto della predetta pronuncia di illegittimità costituzionale fa sì che la previsione dell'art. 230-ter cod. civ. avrebbe oggi il significato non più di apprestare per quest'ultimo una garanzia prima non prevista, come nell'intendimento del legislatore del 2016, bensì quella di restringere - ingiustificatamente e in modo discriminatorio (in violazione dell'art. 3, primo comma, Cost.) - la più ampia tutela qui riconosciuta; un abbassamento di protezione che viola il diritto fondamentale al lavoro (artt. 4 e 35 Cost.), oltre che il diritto alla giusta retribuzione (art. 36, primo comma, Cost.). Per capirci meglio l'illegittimità costituzionale deve essere estesa anche all'art. 230-ter cod. civ. in quanto, lasciandolo in vigore, attribuirebbe al convivente di fatto una tutela dimi-

diata dal mancato riconoscimento del lavoro «nella famiglia», del diritto al mantenimento, del diritto di prelazione nonché dei diritti partecipativi, e quindi significativamente più ridotta rispetto a quella che consegue all'accoglimento della questione sollevata in riferimento all'art. 230-bis cod. civ..

I POSSIBILI SVILUPPI FUTURI

È chiaro che la sentenza impone, sin da ora, a tutti gli Enti che si sono pronunciati sulla questione - parliamo di Inps in ambito previdenziale, di Inail per quello assicurativo e di Agenzia delle Entrate per le questioni di rilevanza fiscale - un nuovo intervento correttivo e chiarificatore. Ma abbiamo anche detto che chi scrive ritiene sia opportuno affrontare da subito altre tematiche di analogo rilevanza. Un'urgenza che nasce dal fatto che l'illegittimità costituzionale ha coinvolto l'art. 230-bis, comma terzo, nella ►



In Copertina

■ IL CONVIVENTE MORE UXORIO
AL COSPETTO DELLA CORTE COSTITUZIONALE ■

parte in cui non prevede come familiare anche il *convivente di fatto* e come impresa familiare quella cui collabora il suddetto familiare.

Si noti che il convivente di fatto non viene assimilato *tout court* al *coniuge*, come è accaduto per l'*unito civilmente*, ma viene unicamente considerato - lui e soltanto lui - alla stregua di qualsiasi altro familiare.

E qui una doverosa riflessione si impone. Come ben sappiamo le *convivenze di fatto ex lege* n. 76 riguardano due persone, anche di sesso diverso, unite stabilmente da legami affettivi *di coppia* e di reciproca assistenza morale e materiale.

Non è però inusuale che a queste convivenze partecipino anche i figli nati da precedenti unioni (anche di tipo non matrimoniale). E non è altrettanto raro che questi figli entrino a far parte di una famiglia di fatto in tenera età, legandosi affettivamente al nuovo nucleo, compresi *fratellastri e sorellastre* nati dalla convivenza.

Dovremmo quindi domandarci se:

- è condivisibile che vengano esclusi dall'impresa familiare *ex art. 230-bis c.c.* (a cui oggi, dopo la sentenza della Consulta, partecipa il convivente *more uxorio*) i figli di colei o colui che sono legati da stabili legami affettivi - seppur non *di coppia* - e talvolta anche di reciproca assistenza morale e materiale sia con il compagno del genitore che con i figli avuti in seguito dalla coppia?



- è tollerabile una differenza tra il figlio adottato (che può essere anche un già maggiorenne) e il figlio del convivente - magari non riconosciuto dall'altro genitore o addirittura rimasto precocemente orfano di padre o di madre - cresciuto dalla tenera età in una *famiglia di fatto*?

- è ammissibile una disparità tra il figlio di uno dei conviventi cresciuto in una *famiglia di fatto* e il figlio dell'*unito civilmente nato da precedente matrimonio*?

Si tenga presente che la Corte Costituzionale ha già statuito che *la protezione del lavoro del*

convivente di fatto non può essere inferiore a quella riconosciuta finanche all'affine di secondo grado che prestasse la sua attività lavorativa nell'impresa familiare.

Ora è più meritevole di tutela un figlio di uno dei due conviventi, nato e cresciuto nella *famiglia di fatto*, o un affine di secondo grado (fratelli, sorelle, nonni e

abiativi da parte del coniuge) che magari ha già formato una famiglia tutta sua?

Ricordiamo quanto affermato dalla Consulta: *le convivenze di fatto, al pari delle unioni civili, appartengono alle formazioni sociali di cui all'art. 2 Cost.* e che l'eventuale violazione di diritti costituzionali deve essere valutata *in un contesto di formazione sociale, quale è la famiglia di fatto (art. 2 Cost.).*

Non solo quindi riguardo al convivente ma all'intera *famiglia di fatto*.

CESSIONE DEL QUINTO E ONERI AGGIUNTIVI: ILLEGITTIMO L'ADDEBITO AL LAVORATORE DEI COSTI AMMINISTRATIVI SOSTENUTI DAL DATORE DI LAVORO

• DI EMILIA SCALISE CONSULENTE DEL LAVORO IN MILANO •

Con la sentenza n. 22362 del 7 agosto 2024, la Corte di Cassazione ha ritenuto illegittimo (quindi accoglie le sentenze di primo e secondo grado) l'addebito ai lavoratori dei costi di gestione amministrativa funzionali alla cessione del quinto del loro stipendio, in quanto esercizio di un loro diritto potestativo ai sensi di legge.

Nello specifico, l'addebito dei costi legati alla maggiore gravosità delle prestazioni comportate dal servizio di contabilizzazione e gestione amministrativa, funzionale alla cessione del quinto, è giustificato solo in presenza di prove (fatti positivi) in cui si evince la maggior gravosità derivante dai costi ingiusti, intollerabili e sproporzionati, meritevoli, quindi, di ristorazione.

Prima di procedere con l'analisi della sentenza in oggetto, di seguito si riporta un breve accenno alla disciplina dell'istituto della cessione del quinto.

L'ISTITUTO DELLA CESSIONE DEL QUINTO

La cessione del credito si identifica in un contratto mediante il quale un soggetto, denominato "creditore cedente", disponendo di un suo diritto di credito, cede lo stesso ad altro soggetto terzo, chiamato "cessionario": attraverso la cessione del credito, l'originario debitore è tenuto ad adempiere la propria obbliga-

zione contrattuale non più al creditore cedente ma direttamente al cessionario.

La cessione del credito, ai sensi di quanto dispone l'art. 1260 c.c., si perfeziona "anche senza il consenso del debitore originario, salvo che il credito non abbia carattere strettamente personale o il trasferimento non sia vietato dalla legge". Vige pertanto il principio generale della libertà di cessione del credito, salvo per le obbligazioni aventi per oggetto aspetti legati alla personalità della stessa (obbligazioni di fare non fungibili) e quando la legge preveda espressamente il divieto di cessione del credito.

Il debitore ceduto è tenuto all'adempimento dell'obbligazione contrattuale nei confronti del cessionario solo dal momento in cui ha accettato la cessione, ma non è necessaria manifesta accettazione, poiché è sufficiente che al debitore venga notificata la cessione del credito attraverso una modalità idonea a dimostrare che la volontà di cessione del credito sia giunta nella sfera giuridica del debitore ceduto. Perfezionatasi la notifica della cessione del credito, il debitore ceduto dovrà necessariamente provvedere ad adempiere alla propria obbligazione nei confronti del cessionario e nel caso in cui adempiesse nei confronti del cedente, non sarà liberato dal dover adempiere nei confronti del cessionario. ➤

▪ **CESSIONE DEL QUINTO E ONERI AGGIUNTIVI:
ILLEGITTIMO L'ADDEBITO AL LAVORATORE DEI COSTI AMMINISTRATIVI
SOSTENUTI DAL DATORE DI LAVORO** ▪

All'interno del rapporto contrattuale di lavoro, il lavoratore può cedere il suo credito derivante dalla sua prestazione lavorativa.

Il Legislatore ha previsto dei limiti al potere contrattuale del lavoratore, ossia l'impossibilità di cedere il proprio credito nella misura superiore al quinto dello stipendio: infatti, l'art. 5 del D.P.R. n. 180 del 5 gennaio 1950, intitolato "*Facoltà e limiti di cessione di quote di stipendio e salario*", prevede la cedibilità del credito nei limiti di un quinto dell'ammontare dello stipendio o del salario, valutato al netto di ritenute e per periodi non superiori a 10 anni.

La possibilità di cedere un quinto dello stipendio originariamente era limitata ai soli dipendenti pubblici. Successivamente, nel 2005, tale facoltà è stata poi estesa, a seguito di modifiche normative, anche ai pensionati e ai dipendenti privati, oltre che, entro certi limiti, ai lavoratori parasubordinati, mediante un programma di rimborso del finanziamento attuato usualmente attraverso lo strumento della cessione del credito di natura lavoristica. Da qui l'istituto della "*cessione del quinto dello stipendio*".

I FATTI IN CAUSA

Oggetto del contendere è l'accertamento della legittimità di trattenute dello stipendio dei dipendenti operate dal datore di lavoro a titolo di costi di gestione amministrativa funzionali alla cessione del quinto del loro stipendio.

Sia in primo che secondo grado, i giudici di merito hanno accertato l'illegittimità di tale operazione, condannando il datore di lavoro alla restituzione delle somme indebitamente trattenute: nel caso di specie, i giudici hanno ritenuto tale attività alla stregua di un'ordinaria operazione di gestione del rapporto di lavoro, relativa all'esercizio di un diritto potestativo del lavoratore, dovendo il datore di lavoro dotarsi di un ufficio amministrativo idoneo

alla gestione del personale e di farsi carico di ogni operazione allo scopo necessaria.

La società ha proposto ricorso per Cassazione adducendo un unico motivo: secondo la ricorrente la Corte territoriale non aveva considerato lo sdoppiamento degli atti di adempimento di un'obbligazione debitoria sorta unitaria, quale corresponsione al lavoratore della retribuzione mensile, cui siano stati aggiunti quelli derivanti dalla cessione parziale dell'obbligazione, comportante una maggiore gravosità dei costi non rientranti nelle normali operazioni, connesse al rapporto di lavoro e, pertanto, non di competenza esclusiva del datore di lavoro, in quanto derivanti da una libera scelta del lavoratore per esigenze personali.

LA SENTENZA DELLA CASSAZIONE

Secondo la Corte, il ricorso è infondato.

A sostegno di tale posizione, gli Ermellini hanno ripreso un precedente arresto della stessa Corte relativo all'istituto della trattenuta sindacale.

Nello specifico, secondo l'orientamento giurisprudenziale, i lavoratori, nell'esercizio della propria autonomia privata, attraverso la cessione del credito in favore del sindacato, possono richiedere al datore di lavoro di trattenere sulla retribuzione i contributi sindacali da accreditare al sindacato prescelto.

La stessa Corte, nel caso specifico, aveva negato la possibilità del datore di lavoro di pretendere il rimborso dei costi del servizio aggiuntivo derivanti dalla trattenuta sindacale, a meno che non ne provi l'insostenibilità in rapporto alla propria organizzazione aziendale, "*potendo l'eccessiva gravosità della prestazione giustificare l'inadempimento del debitore ceduto (datore di lavoro), solo ove il creditore (lavoratore) non collabori a modificare le modalità di prestazione in modo da realizzare un equo contemperamento degli interessi*".

Partendo da tale premessa, la Corte ribadisce ►

▪ **CESSIONE DEL QUINTO E ONERI AGGIUNTIVI:
ILLEGITTIMO L'ADDEBITO AL LAVORATORE DEI COSTI AMMINISTRATIVI
SOSTENUTI DAL DATORE DI LAVORO** ▪

che la cessione del quinto si colloca nell'alveo della cessione del credito, per la cui validità non occorre il consenso del dipendente ceduto. La cessione del quinto potrebbe aggravare oltre misura la posizione del datore di lavoro e dell'entità degli oneri a suo carico.

Per questo motivo, secondo la Corte, la modificazione soggettiva del creditore non deve risultare, in concreto, eccessivamente gravosa per il debitore ceduto, ossia *“deve rispettare il limiti di correttezza e buona fede”*. Nello specifico, i giudici di legittimità hanno chiarito che l'addebito dei costi legati alla maggiore gravosità delle prestazioni comportate dal servizio di contabilizzazione e gestione amministrativa, funzionale alla cessione del quinto, è giustificato solo in presenza del mancato ri-

spetto dei limiti di correttezza e buona fede. Il datore di lavoro deve, pertanto, essere in grado di provare con fatti positivi che la cessione del quinto determini una maggior gravosità a suo carico derivante dai costi ingiusti, intollerabili e sproporzionati, meritevoli, quindi, di ristorazione.

Nel caso di specie, la società ricorrente si era limitata a reiterare la dettagliata elencazione delle attività, dei tempi di evasione da parte del personale in esse impiegato e dei relativi costi, comportati dal servizio aggiuntivo di contabilizzazione e gestione della cessione del quinto.

Tale materiale era stato considerato dalla Corte di Appello insufficiente a giustificare l'addebito, in quanto non in grado di provare la maggiore gravosità a carico del datore di lavoro.

LE PRETESE INPS E INAIL COME INADEMPIMENTI DELL'APPALTATORE*

Per la sentenza n. 6596/2024 del Tribunale di Milano, all'appaltatore può essere sempre opposta eccezione di inadempimento dal committente chiamato dagli Istituti previdenziali a rispondere in solido.

• DI MAURO PARISI AVVOCATO IN BELLUNO E IN MILANO •

Da verifiche e controlli in materia di lavoro, operati dagli istituti sugli appalti, come noto, possono conseguire strascichi anche sotto il profilo contributivo. Tra gli eventuali riscontri degli accertamenti eseguiti dalle amministrazioni previdenziali, si riscontrano spesso omissioni nei versamenti dovuti dagli appaltatori per il personale impiegato.

Si tratta di rilievi e pretese che, quando anche circoscritti alla sola responsabilità di chi assume l'appalto, non possono non coinvolgere immediatamente e sotto svariati profili, i rapporti tra quest'ultimo e il committente.

Le presunte evasioni dell'appaltatore possono, per esempio, configurare lesioni di espresse clausole del contratto di appalto. In generale, il committente ritiene comunque lesa la fiducia riposta nell'appaltatore, non di rado manifestando da subito la volontà di recedere dall'appalto. Ma specialmente e, di diritto, le richieste di Inps e Inail determinano la necessaria chiamata in causa di chi appalta, quale obbligato in solido dei versamenti di contributi e premi pretesi dagli Istituti.

Proprio con riguardo alle conseguenze di ulteriori di ispezioni e accertamenti sulle relazioni contrattuali correnti tra committenti e appaltatori, si pronuncia ora il Tribunale di Milano, con la sentenza 1.07.2024, n. 6596. Nella vicenda, da cui sorge il contenzioso definito dalla decisione, a seguito di un control-

lo ispettivo, i funzionari ritenevano che l'appaltatore non avesse provveduto in modo corretto ai versamenti di contributi e premi che dovevano essere eseguiti a favore dei propri dipendenti occupati nell'appalto.

Con gli atti conclusivi degli accertamenti, pertanto, non solo era stata individuata la misura del ritenuto debito dell'appaltatore, ma il committente era stato chiamato a rispondere in solido di quanto non versato dall'appaltatore in costanza di appalto (art. 29, co. 2, D.lgs. n. 276/2003)

In caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento.

Nel frattempo, e prima della conclusione dell'accertamento ispettivo, l'appaltatore aveva maturato crediti nei confronti del committente, che quest'ultimo non aveva onorato, malgrado le attività concordate fossero state ►

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

▪ LE PRETESE INPS E INAIL COME INADEMPIMENTI DELL'APPALTATORE ▪

già pacificamente eseguite.

A fronte della chiamata in causa e in solido da parte dell'amministrazione, il committente aveva perciò deciso di rifiutare di versare i compensi già maturati, non avendo avuto prova della soluzione della vertenza tra appaltatore e Istituti. L'appaltatore rilevava come, non solo non fossero in contestazione né gli importi dei compensi maturati, né l'esecuzione e l'adempimento delle prestazioni dell'appalto; ma che, contro le pretese contributive, avesse per di più già provveduto a proporre opposizioni e ricorsi in sede amministrativa, dapprima, e poi in giudizio. Ciò, con l'effetto di inibire agli istituti previdenziali ogni azione di recupero, tanto nei suoi riguardi, quanto di coloro che fossero stati chiamati quali obbligati in solido (art. 24, co. 3-4, D.lgs. n. 46/1999).

Se l'accertamento effettuato dall'ufficio è impugnato davanti all'autorità giudiziaria, l'iscrizione a ruolo è eseguita in presenza di provvedimento esecutivo del giudice.

In caso di gravame amministrativo contro l'accertamento effettuato dall'ufficio, l'iscrizione a ruolo è eseguita dopo la decisione del competente organo amministrativo e comunque entro i termini di decadenza previsti dall'articolo 25

Malgrado nel caso, con i contratti di appalto conclusi tra le parti, non si fosse concordata una clausola specifica di inadempimento riferita a omessi versamenti e riverse contributive, il committente sollevava eccezione ai sensi dell'art. 1460, cod.civ., ritenendo comunque concretata un'ipotesi di inadempimento della prestazione dell'appaltatore. E ciò, secondo la tesi proposta, anche a prescindere dalla circostanza che nel corso del rapporto di appalto, e senz'altro per i periodi oggetto di richiesta di corrispettivo, l'appaltatore potesse vantare un Durc regolare.

Nei contratti con prestazioni corrispettive, ciascuno dei contraenti può rifiutarsi di adempiere la sua obbligazione, se l'altro non adempie o non offre di adempiere contemporaneamente la propria, salvo che termini diversi per l'adempimento siano stati stabiliti dalle parti o risultino dalla natura del contratto.

Tuttavia non può rifiutarsi l'esecuzione se, avuto riguardo alle circostanze, il rifiuto è contrario alla buona fede

Accogliendo la prospettazione del committente, a parere del Tribunale di Milano, nel caso di pretese avanzate dagli Istituti previdenziali che coinvolgano e chiamino in causa i committenti, questi ultimi possono paralizzare le domande e le richieste di corrispettivi, quantunque maturati e non contestati, dell'appaltatore, proprio a mente della previsione dell'art. 1460 cod.civ., quale forma di inadempimento dell'appaltatore stesso.

Per la sentenza n. 6596/2024, tale eccezione appare fondata anche nel caso in cui non sia concesso che gli Istituti portino a esecuzione i propri recuperi, poiché già pendenti contenziosi nei loro confronti.

Tribunale di Milano, sentenza n. 6596 del 01/07/2024

Non vi è dubbio che nei casi come quello oggetto di causa in cui il committente dimostra di aver ricevuto la notifica di un verbale di accertamento, che lo espone quale responsabile solidale ex art. 29 al pagamento di oneri previdenziali o contributivi che l'appaltatore non prova di aver pagato per i dipendenti occupati nell'esecuzione dell'appalto, ben può fondatamente il committente invocare il disposto dell'art. 1460 c.c. per paralizzare la domanda di pagamento del prezzo dell'appalto.

SICUREZZA E APPALTI IN ITALIA: LA LEGALITÀ AL CROCEVIA FRA SANZIONI, PREVENZIONE E NECESSITÀ DI MESSA A SISTEMA*

• DI NINA CATIZONE CONSULENTE DEL LAVORO IN TORINO
E ANDREA ASNAGHI CONSULENTE DEL LAVORO IN PADERNO DUGNANO (MI) •

Che sia finalmente arrivato il momento buono? Per anni abbiamo confidato in iniziative parlamentari e governative atte a frenare gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali che continuano a ferire il nostro Paese (inaccettabile il numero dei morti sul lavoro, come ha nuovamente sottolineato il Presidente della Repubblica) e a regolare più compiutamente il fenomeno delle esternalizzazioni (che ha più di una parentela con la sicurezza). E sarebbe ingeneroso non ammettere che alcune modifiche introdotte dalla Legge n. 215/2021, dal D.l. n. 19/2024 o dal Decreto Lavoro convertito nella Legge n. 85/2023 hanno segnato qualche passo in avanti.

Al momento, però, non si è ancora sviluppata quella riforma organica resa impellente dalla crisi che sta attualmente attraversando la sicurezza del lavoro nel nostro Paese e la legalità nel suo complesso, fosse anche solo in vista di una regolazione della concorrenza. È già un risultato rassicurante che l'auspicata revisione dell'impianto normativo sulla sicurezza non abbia contemplato quella depenalizzazione degli illeciti (anzi, negli appalti il penale è stato reintrodotta) inopinatamente auspicata da taluno, così come fa ben sperare l'allarme espresso per gli infortuni subiti ancora nei mesi scorsi da tirocinanti di 18 anni nell'esperienza scuola-lavoro, ora più presidiati. E naturalmente il promesso rafforzamento delle

attività di vigilanza presuppone che le ASL non siano abbandonate nelle attuali scoraggianti condizioni di organico e di professionalità, e che resti ferma l'esigenza di rafforzare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro sui più diversi fronti, a partire da quello drammatico attinente a un fenomeno, il caporalato, che ormai coinvolge e insidia le imprese operanti nei più diversi campi e territori attraverso il meccanismo di pseudo-appalti. Né si obietti che i controlli non avrebbero una capacità preventiva diretta, nel senso che non è pensabile una vigilanza che arrivi il giorno prima dell'infortunio e lo scongiuri. Evidente è che occorre, non già una inimmaginabile vigilanza del giorno prima, bensì la vigilanza sistematica e incisiva in grado di indurre all'effettiva osservanza delle norme scritte sulla carta. Una vigilanza, se è possibile avanzare una critica, che deve attuarsi prima ancora che nell'ispezione *old style*, in un'attività di *business intelligence* in cui i vari Enti collaborino e condividano dati ed azioni; e sotto questo profilo l'abbandono di una centrale unica della vigilanza – fra pressioni esogene e resistenze endogene – rappresenta senz'altro un arretramento delle potenzialità che oggi la P.A. avrebbe di intercettazione di fenomeni illeciti e a rischio.

Così come si resta in attesa di un potenziamento della Legge sulla patente a punti, a cominciare dall'estensione del campo di applicazione dai cantieri temporanei o mobili agli appalti intra- ➤

* Pubblicato in Lde – LavoroDirittiEuropa, n. 3/2024.

▪ SICUREZZA E APPALTI IN ITALIA: LA LEGALITÀ AL CROCEVIA FRA SANZIONI, PREVENZIONE E NECESSITÀ DI MESSA A SISTEMA ▪

aziendali e alla messa a punto di un sistema di verifica non solo documentale (come sembra invece essere sul punto di realizzarsi), secondo il monito che aveva già lanciato da tempo Cassazione penale (Sent. n. 15081/2010).

Ma non basta. Occorre rendersi conto della pressante esigenza d'introdurre nuove norme (nel TUSL per quanto riguarda le esternalizzazioni) revisionando anche il sistema sanzionatorio in modo coerente e di vera deterrenza. Ma ancor più immaginando e favorendo (ci verrebbe da dire, obbligando) la costruzione di buone prassi che portino ad un accertamento preventivo e periodico delle condizioni di legalità e di tutela. Con un obiettivo primario tanto ineludibile quanto trascurato, se non addirittura generalmente ignorato, quello di chiudere i varchi lasciati aperti dalla mancata sistematicità normativa e di prassi, con una giurisprudenza oscillante, diventata purtroppo su più fronti meno severa rispetto al passato ma nello stesso tempo, per paradosso, eccessivamente punitiva su fenomeni marginali.

Sul fronte sicurezza, più questioni cruciali pesano negativamente sulla tutela dei lavoratori. Anzitutto, il dilemma del datore di lavoro. L'art. 2, comma 1, lettera b), D.lgs. n. 81/2008 ci guida nell'individuazione del datore di lavoro. Ed è agevole desumerne un dato basilare: nelle aziende, nelle società per azioni così come nelle imprese pubbliche, il datore di lavoro si individua a prescindere dal possesso di competenze tecniche. E questo è ovviamente corretto sotto un certo profilo, così come la norma di chiusura dell'art. 299, per cui è destinatario degli obblighi di tutela (e quindi responsabile di fatto) chiunque organizzi e diriga il lavoro, anche senza delega o compito formale. Spetta pertanto al datore di lavoro, anche di fatto, l'obbligo indelegabile di valutazione dei rischi e dell'individuazione delle misure idonee a eliminare o contenere i rischi al massimo livello tecnologicamente possibile. Ma come fa il datore di lavoro, soggetto che

non è necessariamente dotato di competenza tecnica, a conoscere la migliore evoluzione della scienza tecnica, e il massimo livello tecnologicamente possibile? E come fa il datore di lavoro a fare quel che gli dice di fare la Cassazione e, cioè, a prevenire persino i rischi rari, ma non ignoti alla scienza tecnica? Eppure -insegna ancora in questi giorni la Cassazione- il datore di lavoro non può esimersi da responsabilità adducendo una propria incapacità tecnica, e -aggiunge Cass. 14 febbraio 2022, n. 5128- l'art. 28, D.lgs. n. 81/2008 non fa nessuna distinzione fra le attività ordinariamente e quelle straordinariamente svolte dall'impresa. Non è solo un problema di competenza (perché in ogni caso il datore può farsi aiutare da professionisti e, in parte delegare i compiti), ma un problema di scarsa conoscenza – anche dei rischi – a cui consegue una spiccata insensibilità pratica sulla questione, con il rischio di sminuire la portata preventiva del DVR e dell'approntamento del Servizio di prevenzione e, dunque, di minare basilari caposaldi della sicurezza stessa dei lavoratori. Il problema risulta particolarmente sensibile nelle PMI, dove l'imprenditore è un po' il motore immobile delle decisioni aziendali e senza adeguata sensibilizzazione rischia di impattare sull'argomento sicurezza solo in termini di burocrazia e costi. E per giunta tarda ad arrivare quell'Accordo Stato-Regioni in materia di formazione dello stesso datore di lavoro promesso per il 30 giugno 2022 dall'art. 37, comma 7, D.lgs. n. 81/2008 così come modificato ad opera della L. n. 215/2021. Sempre che tra quanti stanno lavorando alla redazione di questo Accordo non prevalga la tentazione di considerare appagante una formazione formale e burocratica.

Nemmeno trascurabile è il dilemma dell'RSPP che sulla carta ha un ruolo meramente consultivo e, dunque, una funzione di ausilio diretta a supportare e non a sostituire il datore di lavoro e che, dunque, ha l'obbligo giuridico di adempiere diligentemente l'incarico ►

▪ SICUREZZA E APPALTI IN ITALIA: LA LEGALITÀ AL CROCEVIA FRA SANZIONI, PREVENZIONE E NECESSITÀ DI MESSA A SISTEMA ▪

rico affidatogli e di collaborare con il datore di lavoro, individuando i rischi connessi all'attività lavorativa e fornendo le opportune indicazioni tecniche per risolverli, nonché -si badi- all'occorrenza disincentivando eventuali soluzioni economicamente più convenienti ma rischiose per la sicurezza dei lavoratori. Solo che, in assenza di un divieto esplicito nel TUSL, di fatto accade che un RSPP riceva e accetti, o comunque svolga, anche incarichi operativi in materia di sicurezza del lavoro. Si tratta di un evento malauguratamente non raro nella prassi che finisce per indebolire il ruolo consultivo dell'RSPP, caricato di controproducenti compiti operativi in aggiunta ai propri tipici compiti meramente consultivi, con conseguenti disfunzioni dovute allo snaturamento del SPP (e coinvolgimento penale del RSPP al di là della sua funzione primigenia: il modo migliore per farlo passare da un soggetto che stimola ad un soggetto che pensa anzitutto a difendersi le spalle).

Solo piccoli passi in avanti sembrano fatti ora rispetto ai medici competenti, legittimati a collaborare con il datore di lavoro non più nei soli casi espressamente e tassativamente previsti dall'art. 41, comma 1, D.lgs. n. 81/2008 ma, nelle prospettive di riforma (D.l. n. 48/23), anche ogniqualvolta questa collaborazione sia resa necessaria dall'esito della valutazione dei rischi; resta in ogni caso l'abnorme esposizione che una norma così vasta pone a carico di aziende e medico competente in tutte le nuove casistiche che vanno dalla discriminazione all'inclusione, dallo stress ai nuovi rischi collegabili a fenomeni come il *burnout*, l'*eristress*, il *tecnostress*, il *mobbing*, non tutti ancora sufficientemente codificati.

Aggiungeremmo il dilemma della formazione: se non è certificata e non se ne controlla la realizzazione, rischia di contribuire unicamente all'edificazione di un ulteriore piano di quella "casa di carta" che appare spesso oggi la modalità con cui si affronta la salute e la sicurezza sul lavoro.

E purtroppo anche la magistratura oscilla: su fronti delicati quali, ad esempio, quelli dei morti per tumore professionale e delle donne colpite da *stalking* occupazionale, continua a trovar conferma l'inquietante fenomeno delle "due Cassazioni". Dal 2016 la Sezione Quarta, specializzata in materia di processi penali per infortuni sul lavoro e malattie professionali, per una ragione o per l'altra insiste nel prosciogliere, quando non assolvere, o annullare con rinvio la condanna. Il risultato è sconsigliato. Basti pensare che, quest'anno, per tumori accaduti in imprese private o pubbliche, tribunali o corti d'appello hanno pronunciato sentenze di condanna che hanno suscitato l'entusiasmo delle comunità interessate: dalla Corte d'Assise di Novara alla Corte d'Assise di Venezia e alla Corte d'Assise di Napoli. Ma a fronte di tanto entusiasmo si prova turbamento a prefigurarsi l'esito finale di questi processi in Cassazione. E non bastano certo a far rivivere la giurisprudenza del passato le poche sentenze di segno diametralmente opposto pronunciate dalla Sezione Terza della Cassazione, chiamata a decidere nei casi in cui sia già intervenuta la Sezione Quarta in precedenti fasi processuali. Quella giurisprudenza secondo cui la colpa per le morti da amianto deve essere attribuita egualmente alle condotte omissive dei vari responsabili della gestione aziendale susseguite nel tempo, anche se per una parte soltanto del periodo di esposizione delle vittime, in quanto tali condotte riducono i tempi di latenza della malattia nel caso di patologie già insorte, oppure ne accelerano i tempi di insorgenza nel caso di patologie insorte successivamente.

Non meno patiscono le donne a causa di molestie e violenze anche sessuali sul posto di lavoro. Nel nostro Paese, la storia del reato di *stalking* occupazionale rimane molto diversa da quella vissuta in Francia, dove il reato di *mobbing* è espressamente previsto nell'art. 222-33-2 del codice penale che da venti anni ►

▪ SICUREZZA E APPALTI IN ITALIA: LA LEGALITÀ AL CROCEVIA FRA SANZIONI, PREVENZIONE E NECESSITÀ DI MESSA A SISTEMA ▪

punisce l'*harcèlement moral e*, cioè, il fatto di molestare altri mediante condotte ripetute aventi per oggetto o per effetto una degradazione delle condizioni di lavoro atte a ledere i suoi diritti e la sua dignità, ad alterarne la salute fisica o mentale o a comprometterne il futuro professionale. In Italia, invece, la storia del reato di *mobbing* è una storia tutta giurisprudenziale che, a differenza di quella francese, non è alimentata da un'apposita, specifica norma e, dunque, una storia che ha tentato con alterne fortune di scovare nel codice penale un reato in qualche modo adattabile: i maltrattamenti in famiglia (art. 572 c.p.) la Sezione Sesta, gli atti persecutori (art. 612-*bis* c.p.) la Sezione Quinta. Con questo risultato: che, a differenza della Sez. V, la Sez. VI limita le responsabilità alle aziende para-familiari e quindi rende punibili le piccole (piccolissime) aziende, ma non le grandi aziende nell'ambito delle quali i rapporti fra dirigenti e sottoposti tendono ad essere più spersonalizzati.

Ma gli stessi fenomeni oscillatori e poco efficaci si rilevano anche sul fronte esternalizzazioni.

L'intera disciplina sanzionatoria è stata riportata dal D.l. n. 19/2024 nell'alveo del penale, ma con storture, incongruenze e distorsioni.

Basti pensare, per fare qualche esempio, che l'ammenda è soggetta ad un (risibile) limite massimo che annulla qualsiasi effetto deterrente verso i fenomeni di più larga scala, oppure che nel tipizzare le norme di persecuzione dell'intermediazione illecita, il focalizzarsi sul solo trinomio appalto/distacco/somministrazione ha perso di vista tutte le fattispecie odierne (una su tutto: l'uso distorto dei contratti di rete) con cui oggi si realizza il commercio illecito di manodopera sotto vesti pseudo-legali.

Inoltre, nel rivisitare la norma sulla responsabilità solidale, il legislatore ha mancato un'ottima occasione per dar corso al "suggerimento" della Corte Costituzionale, che con sentenza (ormai non recentissima) n. 254 del 6 dicembre 2017 ha inteso, nell'ambito di una

lettura costituzionalmente orientata, estesa la responsabilità solidale a "tutte le forme moderne di esternalizzazione". Ma sul fronte giuridico le distinzioni di lana caprina, nel silenzio del legislatore sul punto, infiammano le sedi giudiziarie, con sentenze che a volte escludono e a volte includono la responsabilità solidale, sulla base di ragionamenti che, quantunque dottrinalmente condivisibili, restano comunque isolati e/o di difficile praticabilità.

Anche perché, sull'argomento specifico della responsabilità solidale (e su quello, nuovo, dell'utilizzo in appalti e subappalti dei contratti collettivi maggiormente rappresentativi) pesano grosse incertezze di fondo, anche rispetto all'effettività ed onerosità dei controlli da mettere in campo.

L'impressione, in ultima istanza è che il legislatore – su temi cruciali del mercato del lavoro, quali sono indubbiamente salute e sicurezza e tutela nelle esternalizzazioni – affidi a terzi (il committente, il magistrato, gli ispettori, i consulenti del lavoro, i tecnici, gli operatori, talvolta le parti sociali) il compito di togliere le castagne dal fuoco rispetto ad una legislazione tanto ipertrofica quanto incerta e di difficile effettività.

Con risultati evidenti: uno stato di cose che - sotto entrambi i fronti - non migliora (la conta degli infortuni, mortali e non, sarà anche in diminuzione ma rimane sempre altissima; episodi dal caporalato allo sfruttamento emergono con preoccupante frequenza), una norma repressiva che però sembra fatta apposta per colpire le violazioni di piccolo cabotaggio, una cultura della sicurezza e della legalità sempre relegate agli attori più sensibili del mercato del lavoro (fra i quali sicuramente anche i consulenti del lavoro), ma che per quanto esposto hanno l'impressione di essere voci parlanti nel deserto, predicatori di una religione della legalità, della tutela e della sicurezza di cui le chiese sono drammaticamente sempre più vuote.

■ M. Giaccaglia esamina il funzionamento della blockchain e dello smart contract e la possibile applicazione al rapporto di lavoro

BLOCKCHAIN E SMART CONTRACT NEL RAPPORTO DI LAVORO: QUESTIONI APERTE*

• A CURA DI ANTONELLA ROSATI CENTRO STUDI FONDAZIONE CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO •

Oggi l'utilizzo di strumenti altamente tecnologici ha aumentato in maniera esponenziale la pervasività del controllo del datore di lavoro, visto anche che oramai quasi tutti i rapporti sono caratterizzati dal ricorso, nell'esecuzione della prestazione, a strumenti tecnologici e connessi alla rete.

Tali poteri, però, sono limitati da varie previsioni normative, tra le quali spicca la L. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e il suo art. 4 che, con l'introduzione di una più intensa tutela dei valori di libertà e dignità dei lavoratori, ha sicuramente attenuato la portata dei poteri del datore¹.

Al normale sviluppo tecnologico, poi, va aggiunta la circostanza che è proprio nei casi in cui si verificano profondi turbamenti dell'intero tessuto sociale ed economico, come quello provocato dalla pandemia COVID-19, che si è soliti compiere più rapidi passi avanti nei settori del digitale e della automazione.

Basti pensare al fenomeno, esistente da decenni, ma mai veramente penetrato nella concezione italiana dell'organizzazione del lavoro, del tele-lavoro (c.d. *smart working*).

O, ancora, volgere lo sguardo alla delicata situazione dei ciclo-fattorini (c.d. *riders*), la cui attività si è intensificata a seguito delle restrizioni alla mobilità e ai servizi di ristorazione imposte nella fase più acuta della pandemia.

In tale contesto di digitalizzazione ed evoluzione del rapporto di lavoro si inseriscono, oggi, anche due innovazioni tecnologiche: la *blockchain* e lo *smart contract*.

L'influenza che tali tecnologie possono avere sul contratto di lavoro non ha costituito oggetto di estese riflessioni da parte della dottrina che si è invece occupata dei riflessi che le stesse hanno avuto e stanno avendo in ambito finanziario, bancario, energetico, della digitalizzazione, conservazione, archiviazione dei dati, ecc.

Quello del rapporto di lavoro, però, è settore che meriterebbe maggiore attenzione, data anche l'enorme quantità di dati e di prestazioni che lo caratterizzano, ed è su tali questioni che adesso si stanno maggiormente concentrando i giuslavoristi.

LA TECNOLOGIA BLOCKCHAIN

Si tratta sostanzialmente di un *database* digitale distribuito che viene aggiornato, gestito, controllato e coordinato non più a livello centrale, ma in modo decentralizzato, da parte di tutti coloro che vi accedono.

Ogni dispositivo connesso alla *blockchain* viene definito nodo e può svolgere qualsiasi funzione. La rete è strutturata in blocchi, i quali formano una catena, e sono ordinati cronologicamente.

Ogni blocco contiene una serie di informazioni, inserite congiuntamente o disgiunta- ➤

* Sintesi dell'articolo pubblicato in LLI, Vol. 10, No. 1, 2024, ISSN 2421-2695 dal titolo *Blockchain, smart contract e lavoro*.

1. Il "nuovo" art. 4 Stat. Lav., a fronte di una maggiore pervasività dei poteri di controllo

del datore fissa comunque alcune condizioni per l'esercizio di tale potere, quali i) la previa autorizzazione di organizzazioni sindacali o ispettorato; ii) la rispondenza a esigenze organizzative e produttive, di tutela

del patrimonio aziendale e di sicurezza del lavoro; iii) la previa informativa sulle modalità di uso e di effettuazione dei controlli; iv) il rispetto dei principi di necessità, correttezza, pertinenza e non eccedenza.

**■ BLOCKCHAIN E SMART CONTRACT NEL RAPPORTO DI LAVORO:
QUESTIONI APERTE ■**

mente dai nodi che hanno accesso al *chain*, e sono validate dalla maggioranza degli apparecchi collegati allo stesso *network*.

In breve, il processo di validazione funziona così: la transazione viene inviata ai *miners*² che devono abbinarvi un meccanismo di formazione del consenso valido³; il primo tra questi che è in grado di elaborarlo, sfruttando la potenza computazionale del proprio *computer*, lo invia agli altri, che lo accettano solo se non risulta che le proprie transazioni siano già presenti in un altro blocco validato in precedenza. La prova che, al momento dell'inclusione della transazione nel registro, la maggioranza degli utenti ne condividesse la validità è data dal fatto che la stessa viene datata attraverso un *time-stamp*, composto dall'oggetto dell'operazione che si aggiunge all'*hash*⁴ immediatamente precedente.

Ognuno di questi *time-stamp* viene replicato tra gli utenti che condividono la medesima *blockchain*.

Per questo motivo, non è possibile mutarlo unilateralmente, operazione che richiederebbe la modifica dell'*hash* di riferimento e di tutti i successivi *hash* in contemporanea su tutte le copie o, almeno, sulla maggioranza di queste.

Tutti questi dati una volta immagazzinati nel relativo blocco, vengono cristallizzati in modo definitivo, per cui la loro modifica è possibile soltanto attraverso una operazione inversa e sempre validata dalla maggioranza degli utenti. Ciò che rende, se non impossibile, altamente improbabile la manipolazione fraudolenta dei dati e la modifica da parte di terzi non autorizzati.

LO SMART CONTRACT

Si è già fatto riferimento, altrove, al senso di smarrimento che i giuristi hanno avvertito dinanzi al fenomeno tecnologico degli *smart contracts*.⁵

Dal punto di vista tecnico, lo *smart contract* (anche detto contratto intelligente), è un *software* che, mediante l'utilizzo di un codice scritto in linguaggio informatico, verifica ed esegue, in maniera automatica, le (semplici) operazioni che sono state predisposte da chi ha provveduto a programmarlo⁶.

Opera seguendo un processo logico-condizionale del tipo *if this/then that*: in sostanza, una volta soddisfatta la condizione richiesta nel codice, l'operazione programmata si auto esegue senza l'esigenza di alcun intervento da parte di terzi.

Dal punto di vista giuridico, invece, con il termine *smart contract* si fa riferimento all'accordo, raggiunto da due o più parti che, oltre alle più o meno varie pattuizioni in esso contenute, comprenderà anche quella di essere esso stesso implementato mediante l'utilizzo di un codice scritto in linguaggio informatico.

Lo *smart contract* che a noi interessa è quello contenuto in un vero e proprio accordo, produttivo di effetti giuridici, caratterizzato dalla circostanza di essere auto eseguibile perché espresso in linguaggio informatico.

Anche gli *smart contracts* hanno trovato la propria disciplina, come la *blockchain*, all'interno del già menzionato D.l. n. 135 del 2018, poi convertito in L. n. 12 del 2019, all'art. 8 *ter*. ➤

2. Il minatore è il nodo che compie la validazione delle transazioni effettuate all'interno della *blockchain*. Nell'esperienza Bitcoin ogni nodo che possiede una potenza computazionale sufficiente può svolgere la funzione di *miner*. Tutti i nodi, invece, *miners* compresi, posseggono una copia di tutte le transazioni e vi possono accedere.

3. Nel caso della *blockchain* Bitcoin il meccanismo di formazione del consenso utilizzato è il *proof-of-work*, che funziona sulla base della potenza computazionale della quale dispongono i minatori. Ma, oltre a questo, ne esistono molti altri, ognuno dei

quali presenta aspetti innovativi interessanti ma non nasconde alcune criticità. Per la loro analisi consentito rimandare a F. Sarzana di Sant'Ippolito - M. Nicotra, op. cit., pag. 26 ss.

4. Ogni blocco della *blockchain* viene identificato con un *hash*, cioè una stringa alfanumerica. Qualsiasi transazione per essere validata ed entrare nella catena di blocchi deve ricevere dal minatore un nuovo *hash* e contenere al suo interno quello del blocco precedente, in modo da essere indissolubile.

5. Ben evidenziato da F. Di Ciommo, *Gli smart*

contracts e lo smarrimento del giurista nel mondo che cambia. Il caso dell'*high frequency trading* finanziario, in F. Fimmanò - G. Falcone (a cura di), *FinTech*, ESI, 2019, pag.157 ss.

6. Richiamano varie definizioni A.U. Janssen - F.P. Patti, op. cit., pag.33 ss., i quali concordano nel ritenere più ricorrente quella secondo la quale «lo *smart contract* configura uno speciale protocollo volto a offrire, accertare o implementare la negoziazione o l'esecuzione del contratto in maniera tracciabile e irreversibile, senza l'ausilio di terzi».

■ BLOCKCHAIN E SMART CONTRACT NEL RAPPORTO DI LAVORO: QUESTIONI APERTE ■

OLTRE IL BITCOIN: NUOVE TECNOLOGIE E (NUOVO?) RAPPORTO DI LAVORO

Le innovazioni tecnologiche sopra descritte hanno oggi dunque abbandonato i mercati finanziari e il sistema bancario, per trovare applicazione anche ad altri settori.

Tra questi, come detto, quello del lavoro.

In particolare, ha assunto particolare interesse la tematica relativa alla gestione amministrativa del rapporto di lavoro.

Esso infatti è idoneo a produrre una mole enorme di dati, relativi agli adempimenti di natura retributiva, contributiva e fiscale, ai quali è generalmente chiamato il datore di lavoro.

Tutti documenti relativi a incombenze amministrative che, si dice, potrebbero essere tradotti in codice e implementati su *blockchain* mediante *smart contract*, riducendo costi e tempi di gestione e garantendo maggiore trasparenza.

Così concepito, infatti, il sistema potrebbe consentire al datore di assolvere detti obblighi in maniera del tutto automatica.

Lo stesso contenuto del contratto di lavoro, poi, parrebbe dunque prestarsi alla digitalizzazione, giacché tutte le informazioni relative al rapporto di lavoro devono essere fornite al lavoratore per iscritto e, quindi, ben potrebbe essere implementato su *blockchain* lo stesso documento contrattuale.

Addirittura, si potrebbe immaginare, sempre tramite l'utilizzo di *smart contract*, che il pagamento del salario possa essere automatizzato.

Lo *smart contract* implementato su tecnologia *blockchain* potrebbe anche essere utilizzato con lo scopo di tutelare il lavoratore ed evitare abusi o illeciti nella gestione del rapporto di lavoro, fin dalla sua costituzione.

Tematica strettamente collegata al rapporto

di lavoro, poi, è quella degli appalti privati, settore all'interno del quale mediante il ricorso alla automazione garantita dagli *smart contract* implementati su *blockchain* si potrebbe ipotizzare l'invio automatico, con conseguente maggiore rapidità e economicità nei controlli, di tutta la documentazione relativa al contratto di appalto, così garantendo anche maggiore trasparenza al fine della verifica dell'adempimento degli obblighi retributivi, contributivi e assicurativi di committenti e appaltatori⁷ obbligati in solido alla prestazione a favore del lavoratore⁸.

IL PROBLEMA DELL'INTERVENTO NORMATIVO COME LIMITE ALL'UTILIZZO DI BLOCKCHAIN E SMART CONTRACT NEL RAPPORTO DI LAVORO

Due le problematiche che si pongono.

La prima si ricava dall'analisi del dato positivo⁹. La prima censura che potrebbe essere mossa alla soluzione legislativa è quella di aver incautamente accostato lo *smart contract* alle tecnologie basate su registri distribuiti poiché il primo può operare anche al di fuori di esse, mediante l'utilizzo di qualsiasi strumento che possa eseguire un protocollo informatico.

Venendo alla problematica del riconoscimento allo *smart contract* della forma scritta, una volta che le parti siano state identificate, la previsione, oltre che non necessaria¹⁰, va criticata in quanto rischia: i) di impedire il riconoscimento del valore di forma scritta agli *smart contracts* che operano su tecnologie basate su registri distribuiti ma che non rispettano i requisiti di cui all'art. 20, co. 1 *bis*, D.lgs. n. 82/2005, con la conseguenza che la loro valutazione in termini di mezzo di prova sarà rimessa al giudice e, ii) di creare una duplice modalità di riconosci- ➤

7. L. Barbieri, Appalti e ritenute: la *blockchain* può semplificare la gestione dei rischi, IPSOA Quotidiano, 20 febbraio 2020.

8. In tema di responsabilità solidale, anche per ulteriori richiami, sia consentito rimandare a M. Giaccaglia, La responsabilità solidale tra litisconsorzio necessario e bilancio di liquidazione nega-

tivo dell'appaltatrice, LG, 2023, 3, pag. 298 ss.

9. Giacché il fenomeno degli *smart contracts* non è stato ancora compiutamente regolato a livello europeo né tantomeno a livello di singoli paesi, salve alcune eccezioni, tra le quali rientra l'Italia.

10. La superfluità dell'intervento legislativo (o delle sue modalità) è stata sempre (più o meno

cortesemente) censurata dalla più attenta dottrina. Sebbene con riguardo ai requisiti di attualità e spontaneità che, secondo l'art. 1050 c.c., avrebbero dovuto caratterizzare la donazione, B. Biondi, Le donazioni, in Tratt. dir. civ. it. Vassalli, 1961, 91, parlava di «ciarpame, in parte inutile in parte ingombrante».

▪ **BLOCKCHAIN E SMART CONTRACT NEL RAPPORTO DI LAVORO: QUESTIONI APERTE** ▪

mento di valore di forma scritta: una così come derivante dal processo di attribuzione della paternità individuato dall'AgID e che varrà per gli smart contracts che operano su tecnologie basate su registri distribuiti; e una per qualsiasi altro *smart contract*, per il quale invece si dovrà aver riguardo a quanto prevede l'art. 20, co.1 *bis*, D.lgs. n. 82/2005.

Con la previsione del terzo comma ancora viene consentito allo *smart contract*, una volta rispettati i requisiti previsti per la validazione temporale elettronica¹¹, di produrre effetti giuridici ed essere ammesso come prova nell'ambito di un procedimento giudiziale.

Esso potrà, in concreto, assumere il medesimo valore giuridico e l'identica valenza probatoria di un contratto in forma scritta e quindi fare piena prova, fino a querela di falso, della provenienza delle dichiarazioni da chi l'ha sottoscritto (art. 2702 c.c.). La soluzione del problema, che comunque dovrebbe passare attraverso l'esercizio di una attività interpretativa che forza il dettato letterale della norma, è resa ancora più complessa da quanto dispone il successivo co. 4 dell'art. 8 *ter*.

Con tale norma, infatti, era stato previsto che in "novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto" (e dunque entro maggio 2019), l'AgID avrebbe individuato "gli standard tecnici che le tecnologie basate su registri distribuiti devono possedere al fine della produzione degli effetti di cui al comma 3".

Così portando all'estrema conseguenza che: i) uno *smart contract* validato attraverso un procedimento temporale elettronico non qualificato, e cioè senza rispettare le linee guida AgID, non avrebbe alcuna rilevanza giuridica né efficacia probatoria; mentre, ii) uno *smart contract*, ha rilevanza giuridica e l'efficacia

probatoria di cui all'art. 2702 c.c. (o quella di mezzo di prova liberamente valutabile dal giudice giacché, come si è visto, non è dato comprenderlo dal riferimento che il comma precedente, dinanzi esaminato, fa alla validazione temporale elettronica), solamente quando abbia rispettato il procedimento di validazione temporale elettronica elaborato nelle linee guida AgID.

Con buona pace del principio di neutralità tecnologica¹².

LA BLOCKCHAIN PRIVATA

E IL RISCHIO DI REINVENTARE LA RUOTA

Quello descritto è il funzionamento della *blockchain* di tipo pubblico e c.d. *permissionless*. Ciò significa che essa è accessibile da qualunque dispositivo e che ogni nodo al suo interno può effettuare transazioni, registrarle o validarle senza restrizioni di sorta¹³.

L'assenza di un ente centrale, in definitiva, se da un lato presenta interessanti profili di innovatività, dall'altro comporta anche il totale trasferimento di responsabilità sugli utenti stessi, e dovrebbero essere chiari a tutti i rischi e le problematiche che pone l'idea che ogni utente sia l'unico responsabile della conservazione dei propri dati, quantomeno per quanto riguarda determinate categorie degli stessi.

La decentralizzazione e l'utilizzo della crittografia, caratteristiche fondamentali delle *blockchain* di tipo pubblico poi, pongono ulteriori delicate questioni che riguardano l'individuazione di eventuali responsabili nei casi di *mala gestio*.

Sarà dunque necessario verificare come applicare il nuovo Reg. (UE) 2016/679 (c.d. GDPR) anche alla *blockchain*, soprattutto a quelle di tipo pubblico, che sono accessibili a chiunque e nelle quali ogni nodo dispone di una copia di tutte le transazioni. ➤

11. Che, secondo la definizione dell'art. 3, co. 1, n. 33, reg. (UE) n. 910/2014, consente di accostare data e ora a dati in forma elettronica ad opera di altri dati in forma elettronica, al fine di provare l'esistenza dei medesimi in un determi-

nato momento.

12. Principio ai sensi del quale i prodotti, i servizi e i quadri normativi non devono imporre o introdurre discriminazioni a favore dell'impiego di un tipo particolare di tecnologia.

13. Una delle più famose *blockchain* pubbliche, creata sull'esperienza della precedente piattaforma Bitcoin è Ethereum, che è *opensource*, permette di scrivere *smart contracts* e anche di eseguire e salvare dati.

**▪ BLOCKCHAIN E SMART CONTRACT NEL RAPPORTO DI LAVORO:
QUESTIONI APERTE ▪**

I rischi di un impiego istituzionale della *blockchain* pubblica dovrebbero essere, a questo punto, ben chiari.

Infatti, le *blockchain* a cui si fa generalmente riferimento nei contributi tesi a illustrare le varie ipotesi applicative nell'ambito della P.A. o del rapporto di lavoro, invece, sono *blockchain* di tipo privato e c.d. *permissioned* o, al massimo, di tipo misto, o c.d. ibride.

All'interno delle prime si accede solamente utilizzando delle credenziali e le attività di validazione e registrazione delle transazioni non sono consentite a tutti i nodi, ma solo ad alcuni di questi, autorizzati in tal senso.

L'accesso alle seconde, invece, può anche essere libero ma la validazione e la conservazione delle transazioni eseguite è demandato solo a uno o più nodi selezionati.

In tali ipotesi, per vero, la *blockchain* sembra perdere la propria carica innovativa (e problematica), visto che il pregio più evidente è la mancanza di un'autorità riconosciuta da parte di tutti i soggetti interessati al suo utilizzo.

Così come altrettanto chiari dovrebbero ormai essere i motivi per cui ricorrere a una *blockchain* privata come rimpiazzo per sistemi centralizzati già esistenti possa risolversi in un esercizio sterile.

CONCLUSIONI

Se ancora oggi la *blockchain* viene ricondotta quasi esclusivamente al fenomeno delle criptovalute, ciò non significa che non sia stato compreso il potenziale di tale tecnologia, ma che l'applicabilità della stessa ad altri diversi settori, come quello dei rapporti di lavoro e del mercato del lavoro in generale, presenta delle difficoltà maggiori e, spesso, insuperabili.

Il particolare linguaggio in cui sono scritti gli *smart contracts*, la distribuzione ottenuta gra-

zie alla *blockchain* e l'automatica quanto inesorabile loro esecuzione, infatti, paiono essere causa di evidenti frizioni con l'ordinamento giuridico e con i rimedi che questo appresta con particolare riguardo alla tutela della parte debole del rapporto di lavoro.

Si pongono seri interrogativi e si evidenziano dunque evidenti problematiche.

In primo luogo, l'utilizzo di un linguaggio informatico, volendo escludere, per ovvie ragioni, la possibilità di demandare a un *computer* la scelta dell'algoritmo, rende comunque necessario l'intervento di una terza parte, un professionista, che sappia traslare in codice le clausole pattuite tra i contraenti, con le ovvie conseguenze in tema di competenze richieste e di responsabilità.

Oppure, oltre al professionista delle leggi, per le parti che vogliono stipulare un contratto che si auto-esegue, sarà necessario un professionista dei codici (informatici).

Ancora, l'irrevocabilità e l'immutabilità dello *smart contract* una volta inserito nella *blockchain*, pur garantendo l'esecuzione automatica di quanto pattuito, frustrano qualsiasi possibilità di intervento da parte dell'ordinamento o dei contraenti, anche laddove questo sia legittimo.

D'altronde, poiché non può essere l'ordinamento giuridico ad adattarsi alle esigenze della tecnologia, ma devono farlo coloro che decideranno di ricorrere, nella conclusione e nello svolgimento del rapporto di lavoro, a queste nuove tecnologie, ci si dovrà necessariamente porre il problema di dover rispettare le norme imperative e inderogabili poste dal legislatore a tutela del lavoratore, circostanza davvero complicata se si ricorre a meccanismi estremamente semplici come quelli dello *smart contract*, che eseguono semplici operazioni matematiche.

F COME ...

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

F come formazione.

In Italia abbiamo un problema, anzi molti problemi, di formazione.

Se qualcuno adesso comincia a tirare in ballo Spalletti e la Nazionale di calcio forse si trova sulla rivista sbagliata. Sembra una battuta, anzi lo è, ma se digitate “formazione” su un motore di ricerca entrate in un vortice sportivo, solo dopo tutta la serie A e un bel pezzo di serie B si comincia a ragionare in termini educativi.

Apparentemente, e forse è proprio così, siamo più preoccupati dell’attaccante che schiererà domenica la nostra squadra del cuore (oppure che cosa dovremo mettere nella formazione del fantacalcio) che di ciò che entra nella nostra testa. Nella testa di tutti, precisiamo subito, giusto per cominciare a dire che la formazione non è solo una cosa che riguarda bambini, i giovani, la scuola, gli insegnanti, una determinata stagione della vita¹.

La formazione ha un significato etimologico interessante: “acquisizione di una determinata consistenza materiale o fisionomia spirituale”. La definizione è illuminante: per effetto di qualcosa (un’azione esterna, un processo interiore, entrambe le cose) prendiamo una forma, ci definiamo, oppure ci modifichiamo, acquisiamo una forma diversa, esistiamo in un altro modo.

E quindi dobbiamo subito precisare l’affermazione di qualche riga sopra. La formazione non è qualcosa che entra nella nostra testa come un liquido versato in un vaso: è la differenza - che spesso si ricorda in molti corsi sulla sicurezza - fra formazione ed informazione. Ma poiché il tema, se dovessimo comprendere tutto ciò che riguarda la formazione sarebbe un oceano, vorremmo dire due parole sulla

formazione e il lavoro. Che rapporto c’è fra i due termini? Talvolta li si sente utilizzare come concetti antitetici o, al contrario, subordinati, ma queste posizioni, a ben vedere, sono le due facce della stessa medaglia: chi crede che la formazione o serve al lavoro o serve a poco e chi, al contrario, sostiene che il fine nobile della formazione è fornire strumenti di consapevolezza e ragione, indipendenti dal lavoro e dalle sue esigenze. Dovendo scegliere, propenderei decisamente per la seconda ipotesi, tuttavia non posso fare a meno di notare che tale separazione è astratta e inesatta, se solo si pensa che il lavoro (nella sua accezione e manifestazione più nobile) è in sé stesso formazione, plasma le persone ed il loro modo di pensare, fornisce spunti e valori positivi (in brutte esperienze, anche negativi purtroppo), contribuisce a dare un senso all’esistenza e alla sua continua costruzione. Se invece si allontana il senso ed il valore dal lavoro, considerando la formazione il gradino nobile e il lavoro in senso puramente strumentale (penso alle ingiuste critiche sul concetto dell’alternanza), è ovvio che si svuota il significato del lavoro e allora il rapporto fra i due aspetti diventa mera contrapposizione.

Senza contare, poi, che il lavoro è permeato in tutti i suoi aspetti dalla formazione: da quella di inserimento ed apprendimento a quella sulla sicurezza, dalla formazione di orientamento a quella dedicata al reinserimento, dalla formazione permanente e di aggiornamento, a quella che offre spunti sulla riflessione di sé (sempre più importante nei contesti organizzativi che vogliono mettere al centro le persone).

Ed è per questo che, sempre con un’altra F, alla formazione si affianca la parola finanzia- ➤

1. Nel suo bel libro “Perennials”, M. F. Guillén combatte l’idea di una ripartizione schematica della vita umana secondo cicli predeterminati in base all’età, la classica ripartizione gioco, apprendimento, lavoro, riposo.

mento, fondi. Per la formazione sono necessarie risorse, non si fanno le nozze coi fichi secchi. Possono essere risorse limitate, e quindi con la necessità di essere usate in modo intelligente, che poi è il modo sempre ideale per fruirne.

Da diversi anni, ad esempio, per sottolineare la crucialità della formazione, le aziende versano ad Inps uno 0,30% sulle retribuzioni erogate, risorse destinate proprio al finanziamento della formazione e che vengono fruite attraverso le proposte formative dei fondi professionali (ce ne sono tantissimi, sia di categoria che liberi).

Ma non sono le uniche risorse destinate alla formazione: è tutto un fiorire di bandi e di iniziative (formazione 4.0, nuove competenze etc.) di carattere pubblico (statale, regionale, territoriale), ci sono incentivi di vario genere alle imprese (dalla contribuzione ridotta sull'apprendistato agli sconti Inail se vi è ultra formazione in materia di sicurezza).

Insomma, non vi è chi non comprenda che passa dalla formazione il modo migliore per difendere il lavoro e l'occupazione, per conferire dignità e tranquillità alle persone rispetto al proprio futuro (ed anche al proprio presente), per resistere ed esistere in un mondo sempre più incerto e volubile.

Anche sulla patente a crediti, ultima novità del prestilegislatore (non per criticare il concetto in sé, quanto la sua orribile ed improvvisata realizzazione, ma ne riparleremo), la formazione (qui in tema di sicurezza), gioca un ruolo importante.

Insomma, quando in Italia si vuole fare qualcosa di serio (o a cui si vuol dare la parvenza di serietà), nell'ambito del lavoro, la formazione prima o poi salta fuori. Giustamente, in fondo. E contribuendo a far fiorire iniziative, proposte, corsi: un grande fiume, anzi una massa turbinosa e ribollente di iniziative che si inseguono, si sovrappongono, si intersecano, creano reciproche suggestioni.

Tutto molto bello, no? E allora, si chiederanno i più attenti, perché iniziare questi pensieri in forma problematica? Ovvero, perché abbiamo un problema sulla formazione?

Per rispondere dobbiamo introdurre altre F:

formazione-fuffa, finta, farlocca, fantasiosa, fantasma, fotocopia.

Ci sono varie sfumature per cui la formazione non funziona.

C'è chi pensa che la formazione abbia un potere magico ("abbiamo un problema? Facciamo un corso!"). Però non funziona esattamente così, la vera formazione ha bisogno di analisi del fabbisogno, di verifica delle potenzialità dei partecipanti (e dei docenti...), del contesto (spazio-temporale-organizzativo) in cui possa essere strategicamente inserita, dei presupposti perché sia utile davvero, della sua coerenza nel tempo. Faccio un piccolo esempio: vedo corsi sulla comunicazione o sulle relazioni calati in contesti ove la gente non si sopporta o dove vi sono problemi organizzativi da risolvere, però pensiamo che con un po' di ore di predicazzo (indipendentemente dalla bravura del docente) le cose funzioneranno; spesso non è così, in fondo la formazione è una promessa, senza seguito e contestualizzazione diventa una promessa mancata, una fonte di maggior insoddisfazione e conflitto. Vi è la formazione fotocopia, palesemente scopiazzata da qualcuno nei confronti di qualcun altro che l'aveva ben programmata, scegliendo egregiamente persone, contesti, contenuti, modalità di erogazione, tutte operazioni non scimmiettabili: "facciamolo anche noi" forse funziona con le sottilette di formaggio, ma non è un buon viatico per l'efficacia di un processo formativo.

Vi è la formazione fuffa, quella fatta tanto per fare (siamo obbligati a fare tot ore, e in qualche modo le facciamo...): forse sarebbe istruttivo, ma è solo per fare un esempio, parlare con gli apprendisti al termine di alcuni dei corsi obbligatori in tema di formazione trasversale, di solito il commento più benevolo è "se andavo al cinema sarebbe stato più utile". Lo stesso, se non peggio, vale per i corsi obbligatori (come quelli sulla sicurezza) talvolta fatti tanto per fare, magari senza nemmeno una verifica finale delle competenze acquisite.

(Apro una parentesi: quello della verifica - seria - delle competenze è un tema spinoso e poco ►

gradito, ma prima o poi ci si dovrà arrivare a capire se il messaggio è arrivato ai destinatari di un corso, no? Altrimenti, che formazione è?).

In tema di formazione obbligatoria, un problema increscioso è la formazione fantasma. Recentemente sono stati condannati società di formazione e professionisti che vendevano falsi attestati in tema di sicurezza sul lavoro, rilasciati a persone o aziende che i corsi non li avevano mai fatti realmente. A parte l'aspetto sostanzialmente criminoso di tale condotta, ma le verifiche chi le faceva? In Italia c'è ancora gente che pensa di fare impresa senza fermarsi a riflettere e che quindi pensa che la formazione sia solo tempo perso. Talvolta (bisogna dirlo) è anche colpa dei corsi-fuffa, dopo un po' che uno si sente dire cose strane o raffazzonate decide che non ha tempo da perdere, tuttavia la salute e la sicurezza sono una cosa seria (non sarebbe nemmeno il caso dirlo...), semmai si cambia formatore, non si manda tutto alla malora, anche perché in quella malora ci vanno le vite delle persone. La formazione farlocca, cugina della formazione fuffa, è quella tutto fumo e niente arrosto: è quella dei grandi numeri, delle grandi parole, dietro alle quali spesso si nasconde il vuoto cosmico. Salvo poi lamentarsi, dopo averne svuotato il significato, che si fa ancora troppo poca formazione.

Forse sulla finta formazione vi è anche una certa responsabilità della F precedente, quella dei finanziamenti: suavia, alzi la mano chi fra i colleghi non è stato mai contattato da enti/agenzie/società di formazione creativi che ti propongono pacchetti formativi che ti garantiranno acquisizione di fondi, agevolazioni, sgravi, crediti di imposta, adempimenti di obblighi. Ma la formazione conseguente? "È un dettaglio"... A cercare di convincerti, ovviamente, una fetta del denaro che gira è riservata a te. Ma i controlli? "Un altro dettaglio".

Se qualcuno si adirerà a leggere quanto sopra ne sarò felice: conservo la speranza che siano tanti i genuini che si ribelleranno al quadro che ho dipinto in forza del proprio impegno quotidiano e dell'efficacia della loro azione (ho

detto impegno ed efficacia, non grande nome o diffusione), suppongo anche che qualcuno si adirerà a causa di una discreta coda di paglia. Insomma, anche al di là delle pure attività fraudolente, la formazione, senza programmazione, contestualizzazione, verifiche, controlli seri (capiamo che fidarsi della buona volontà non basta, vero?) perde di efficacia, non è credibile, non funziona, è inutile, forse anche dannosa.

E quindi dobbiamo liberarci, ritornano le F, dei faciloni, dei fanfaroni, dei faccendieri e, finanche, dei farabutti che sulla formazione ci campano senza gloria e con disonore; anche perché a pagarne il conto siamo noi tutti, non solo in termini squisitamente monetari, ma in termini di frustrazioni, ignoranza, mancata realizzazione, salute, vite, e quant'altro volete metterci di importante. "Dobbiamo liberarci" vorrebbe offrire un significato concreto, non ideale: da parte delle aziende, non accettare facili scorciatoie; da parte delle persone seguire i maestri e non i guru improvvisati e i nomi tanto pomposi (e costosi), quanto vacui; da parte dello Stato e degli Enti preposti, non solo finanziare ma anche intercettare e mettere fuori gioco chi della formazione fa carne da macello. Alla formazione bisogna essere appassionati: in fondo è la trasmissione di valori, se ti formo, se ti plasmo, se ti lascio qualcosa, vorremmo (tu ed io) che fosse qualcosa di buono, di utile, ed anche qualcosa di reciproco, perché è un confronto che arricchisce al tempo stesso chi è formato e chi forma.

Perché... Si può vivere senza Formazione? No. Quando finisce la Formazione? Mai. Quando è utile la Formazione? Se è buona (avete notato la F maiuscola?), sempre: dimentichiamoci le altre F, per favore.

Possiamo chiuderla con una battuta, ancora una volta utilizzando la F che ha fatto da filo conduttore a queste riflessioni: a seconda di come ci relazioniamo con essa, a seconda del rispetto e dell'attenzione che le riserviamo, la Formazione è un bivio fra il Futuro (o la Felicità, se volete) e il Fallimento.

A ciascuno (aziende, persone, Paese) la scelta su quale strada imboccare.

CONTRIBUTI VOLONTARI: RENDERLI UTILI AI FINI DEL DIRITTO ALLE PENSIONI CHE RICHIEDONO UN REQUISITO ALMENO PARI A 40 ANNI DI ACCREDITI, ANCHE PER I LAVORATORI NEL SISTEMA INTERAMENTE CONTRIBUTIVO

• DI NOEMI SECCI CONSULENTE DEL LAVORO IN MILANO •

Con il versamento dei **contributi volontari**, coloro che hanno cessato o solo interrotto un'attività lavorativa possono assicurarsi, pagando di tasca propria il relativo onere, il perfezionamento dei requisiti necessari a raggiungere il **diritto alla pensione** e incrementare l'importo dell'assegno. Si tratta di una facoltà riconosciuta nel nostro ordinamento previdenziale ormai nei confronti di tutti gli iscritti presso uno dei fondi costituenti la previdenza pubblica obbligatoria. Infatti, il D.lgs. n. 184/1997 ha esteso anche agli iscritti ai fondi sostitutivi ed esclusivi dell'Assicurazione generale obbligatoria (es. pubblico impiego) e alla gestione separata la possibilità originariamente prevista solo per i lavoratori dipendenti del settore privato e per gli iscritti alle gestioni speciali dei lavoratori autonomi degli artigiani, commercianti e agricoli autonomi.

Tuttavia, in merito alla possibilità di utilizzare i contributi volontari ai fini del diritto a pensione, permangono ancora oggi delle importanti disparità. In particolare, l'art. 1, co. 7 della Legge n. 335/1995 stabilisce che, per i lavoratori la cui pensione si calcola con sistema interamente contributivo (compresi gli aderenti all'opzione al contributivo di cui all'art. 1, co. 23 della L. n. 335/1995), i contributi volontari non sono considerati utili per maturare il diritto ai trattamenti pensionistici che prevedano un requisito minimo pari o su-

periore a 40 anni di accrediti. Ciò ha effetti negativi

specialmente per chi non lavora più e deve effettuare i versamenti volontari per arrivare alla quiescenza, poiché tali contributi non aiutano a raggiungere i requisiti richiesti per diverse forme di pensionamento, come la pensione anticipata ordinaria (art. 24, co. 10, D.l. n. 201/2011) o precoci (art. 1, co. 199 e ss. L. n. 232/2016). La stessa disparità era originariamente prevista anche in relazione ai contributi derivanti da riscatto del corso di studi, ma è stata quasi totalmente corretta ad opera dall'art. 2, co. 5-ter del D.lgs. n. 184/1997, come modificato dalla L. n. 247/2007.

In merito ai **versamenti volontari**, dunque, resta ancora oggi in piedi, inspiegabilmente, tale notevole discriminazione per i lavoratori c.d. "contributivi puri". Ma procediamo con ordine e riassumiamo, innanzitutto, le principali caratteristiche di questo istituto.

BENEFICI DEI CONTRIBUTI VOLONTARI

I contributi volontari, ai sensi dell'art. 9 del D.P.R. n. 1432/1971, sono di regola parificati ai contributi obbligatori ai fini del **diritto alle prestazioni**, all'anzianità contributiva e alla determinazione dell'importo della pensione. Pertanto, possono essere utilizzati per raggiungere il requisito contributivo per l'ac- ➤

“

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")

cesso alla generalità dei trattamenti pensionistici, ad esempio alla pensione anticipata (42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini, un anno in meno per le donne), alla pensione di vecchiaia (20 anni di contributi); l'utilizzo di tali accrediti è consentito anche per il raggiungimento dei 35 anni di contributi richiesti per la pensione di anzianità per gli addetti ai lavori usuranti o ai turni notturni (D.lgs. n. 67/2011). Bisogna però escludere, come già esposto, i lavoratori nel contributivo puro, cioè non in possesso di anzianità contributiva alla data del 31 dicembre 1995, oppure optanti per il sistema di calcolo contributivo, per i quali i versamenti volontari non possono essere utilizzati per il perfezionamento dei trattamenti raggiungibili con 40 o più anni di accrediti. Nella valutazione sulla convenienza dei versamenti volontari, non bisogna dimenticare l'opportunità offerta dal **risparmio fiscale**. Tali contributi rientrano, infatti, tra gli oneri deducibili dal reddito complessivo per l'intero importo, anche se l'onere dei versamenti è stato sostenuto per i familiari fiscalmente a carico. Tra gli altri aspetti positivi, ricordiamo che talvolta il legislatore ha protetto coloro che hanno ottenuto l'autorizzazione ai contributi volontari dall'applicazione di regole di pensionamento peggiorative rispetto a quelle vigenti al momento del conseguimento dell'autorizzazione stessa, ad esempio in relazione all'accesso alle "salvaguardie", o attraverso la c.d. "seconda Deroga Amato" (art. 2, co. 3, D.lgs. n. 503/1992), che prevede ancora oggi la possibilità di ottenere la **pensione di vecchiaia con 15 anni di contributi**, se in possesso di autorizzazione ai versamenti volontari prima del 31 dicembre 1992 (a prescindere dal fatto che la contribuzione volontaria sia stata versata o meno).

REQUISITI PER L'AUTORIZZAZIONE AI CONTRIBUTI VOLONTARI

Per ottenere l'autorizzazione alla prosecuzione volontaria, l'assicurato deve poter far valere uno dei seguenti requisiti:

a) almeno **5 anni di contributi** (pari a 260 contributi settimanali ovvero a 60 contributi

mensili) indipendentemente dalla collocazione temporale dei contributi versati;

b) almeno **3 anni** di contribuzione nei cinque anni che precedono la data di presentazione della domanda.

I requisiti richiesti devono essere perfezionati con la contribuzione effettiva (obbligatoria, volontaria e da riscatto), escludendo la contribuzione figurativa a qualsiasi titolo accreditata. Oltre a questi requisiti, l'interessato deve aver cessato o interrotto il rapporto di lavoro (Circolare Inps n. 50/2008): l'assicurazione infatti non può essere proseguita volontariamente da coloro che svolgono rapporti di lavoro dipendente, parasubordinato o autonomo anche come libero professionista (iscritto alle casse di categoria, ad es. ingegnere, medico, consulente del lavoro, etc.), stante il divieto di versamenti volontari ad opera dell'art. 6 del D.lgs. n. 184/1997 per periodi coincidenti da un punto di vista temporale. Ugualmente, la prosecuzione volontaria non può essere concessa a coloro che risultino già titolari di una pensione diretta (anche se a carico di una cassa professionale).

Al contrario, l'Inps è tenuto ad accogliere la domanda di prosecuzione volontaria presentata in costanza di indennità di disoccupazione o mobilità, nonostante il periodo risulti coperto da accrediti figurativi. In tal caso, difatti, è possibile collocare la decorrenza dell'autorizzazione in un periodo coperto da contribuzione figurativa: è la decorrenza dei pagamenti che deve necessariamente corrispondere a un periodo in cui non sono presenti accrediti (Circolare Inps n. 50/2008).

L'autorizzazione ai versamenti volontari, può essere concessa anche se il rapporto di lavoro (subordinato o autonomo) non è cessato nel caso di:

- sospensione dal lavoro, anche per periodi di breve durata se tali periodi sono assimilabili alla interruzione o cessazione del lavoro (aspettativa per motivi di famiglia, etc...);

- sospensione o interruzione del rapporto di lavoro previsti da specifiche norme di legge o disposizioni contrattuali successivi al 31 dicembre 1996 (congedi per formazione, conge- ➤

di per gravi e documentati motivi familiari, aspettativa non retribuita per motivi privati o malattia, sciopero, etc...), in alternativa alla possibilità di riscatto come previsto dall'art. 5 del D.lgs. n. 564/1996.

Da segnalare, infine, che laddove si richieda ad es. il riscatto della laurea relativamente a un periodo già coperto da accrediti figurativi, l'interessato può comunque optare per il riscatto, se più conveniente ed ha diritto alla restituzione della contribuzione volontaria. L'efficacia dell'autorizzazione è a tempo indeterminato e copre:

- i periodi successivi alla decorrenza assegnata (1° sabato successivo alla domanda);
- su richiesta, le eventuali settimane prive di contribuzione comprese nel semestre anteriore all'istanza di autorizzazione.

DETERMINAZIONE DELL'ONERE

Presso il Fondo pensione **lavoratori dipendenti**, l'importo da versare si determina moltiplicando l'aliquota di finanziamento prevista nella gestione obbligatoria in cui si chiede la prosecuzione volontaria per l'imponibile percepito nell'anno precedente la data della domanda di autorizzazione.

Se, ad esempio, l'interessato è ammesso ai versamenti volontari nel 2024 e l'imponibile dei 12 mesi precedenti è pari a 25.000 euro, essendo l'aliquota di finanziamento pari al 33% per gli autorizzati successivamente al 1° gennaio 1996 (27,87% per gli autorizzati sino al 31 dicembre 1995), l'onere dovuto per un anno di versamenti volontari risulterà pari a 8.250 euro (25.000 x 33%).

Ad ogni modo, i versamenti si effettuano trimestralmente e la retribuzione su cui si calcola il contributo volontario deve essere annualmente rivalutata sulla base dell'andamento del tasso di inflazione (art. 7, co. 5 del D.lgs. n. 184/1997).

L'individuazione del reddito di riferimento per il calcolo della contribuzione volontaria dovuta dai lavoratori autonomi iscritti alla gestione speciale dei **commercianti** e degli **arti-**

giani viene invece strutturata per classi di riferimento, a cui viene fatto corrispondere un reddito medio in base al quale si computano gli importi effettivamente dovuti (artt. 3 e 10, L. n. 233/1990). Per la determinazione del reddito sul quale calcolare la contribuzione volontaria, è necessario determinare il reddito medio tra quelli effettivamente percepiti dal lavoratore negli ultimi 3 anni di lavoro: a seconda dell'importo risultante, viene determinata l'appartenenza a una delle otto classi di reddito previste (vedasi Tabella 3).

Per quanto riguarda i **lavoratori agricoli autonomi**, l'importo del contributo è settimanale e viene determinato sempre sulla base della media dei redditi degli ultimi 3 anni di lavoro, corrispondenti a una delle quattro classi di reddito stabilite dall'art. 10 della L. n. 233/1990.

Per gli iscritti alla **gestione separata**, infine, le aliquote di versamento sono attualmente pari al 25% del compenso medio percepito nell'anno di contribuzione precedente alla data di domanda (33% per i collaboratori), da applicare comunque sul minimale della gestione, pari nel 2024 al valore di 18.415 euro. Qui è possibile simulare rapidamente l'importo che deve essere versato.

Tabella 1

FONDO	Aliquote autorizzati entro il 31.12.1995	Aliquote autorizzati dopo il 31.12.1995
Dipendenti non agricoli	27,87	33
Agricoli Dipendenti	30,1	30,1
Pescatori (Legge n. 250/1958)	10,47	14,9
Lavoratori occupati in cantieri di lavoro	10,94	14,57
Lavoratori domestici	12,9975	17,4275

Tabella 2

Minimale Settimanale	239,44
Prima Fascia Ret. Pensionabile	€ 55.008
Massimale	€ 119.650

Tabella 3

ARTIGIANI E COMMERCianti					
Classi di Reddito	Reddito Medio Imponibile	Artigiani - Titolari e collaboratori > 21 anni	Artigiani - Collaboratori < 21 anni	Commercianti - Titolari e collaboratori > 21 anni	Commercianti - Collaboratori < 21 anni
Fino a € 18.415	€ 18.415	€ 368,30	€ 363,70	€ 375,67	€ 371,07
da € 18.416 a € 24.514	€ 21.465	€ 429,30	€ 423,94	€ 437,89	€ 432,52
da € 24.515 a € 30.613	€ 27.564	€ 551,28	€ 544,39	€ 562,31	€ 555,42
da € 30.614 a € 36.712	€ 33.663	€ 673,26	€ 664,85	€ 686,73	€ 678,31
da € 36.713 a € 42.811	€ 39.762	€ 795,24	€ 785,30	€ 811,15	€ 801,21
da € 42.812 a € 48.910	€ 45.861	€ 917,22	€ 905,76	€ 935,57	€ 924,10
da € 48.911 a € 55.007	€ 51.959	€ 1.039,18	€ 1.026,20	€ 1.059,97	€ 1.046,98
da € 55.008	€ 55.008	€ 1.100,16	€ 1.086,41	€ 1.122,17	€ 1.108,42

PART-TIME

I lavoratori a **tempo parziale** hanno la facoltà di versare contributi volontari per incrementare l'importo della pensione e, in alcuni casi, per non ritardare l'uscita dal mondo del lavoro. Secondo l'art. 8 del D.lgs. n. 564/1996, infatti, i lavoratori iscritti all'assicurazione generale obbligatoria (IVS) e alle sue forme sostitutive ed esclusive possono, a domanda, coprire i periodi ridotti dal 31 dicembre 1996 in poi a causa del mancato raggiungimento del minimale (per il 2024 pari a 239,44 euro settimanali, 12.451 euro per la copertura di tutte le 52 settimane dell'anno) durante contratti di lavoro *part-time*, attraverso riscatto o versamenti volontari.

La facoltà di versamento è utile per chi lavora *part-time*, poiché questo regime riduce la retribuzione e, di conseguenza, può determinare la mancata copertura del minimale annuo, determinando anche il posticipo della data del pensionamento: versando contributi volontari, i lavoratori possono compensare tali riduzioni.

L'autorizzazione per i versamenti volontari può essere concessa indipendentemente dal tipo di **contratto part-time** (verticale, orizzontale o ciclico). Per accedere alla facoltà di integrazione, i requisiti contributivi richiesti sono meno stringenti rispetto alla normale autorizzazione ai volontari:

- **1 anno** di contribuzione effettiva negli ultimi 5 anni prima della domanda;

- in alternativa, **5 anni** di contribuzione in totale, a prescindere dal periodo di riferimento. Ai fini della verifica del requisito contributivo necessario al rilascio dell'autorizzazione, devono essere prese in considerazione tutte le settimane durante le quali è stata svolta attività lavorativa, anche se ridotte per il *part-time*, cioè le settimane utili ai fini del diritto a pensione, non le settimane relative alla misura del trattamento. L'onere si determina sulla base del valore medio settimanale della retribuzione imponibile percepita dal richiedente nell'anno, valore che si ottiene dividendo l'importo complessivo delle retribuzioni relative all'anno considerato per il numero delle settimane utili alla misura della pensione. A tale valore settimanale va applicata l'aliquota percentuale IVS vigente nella gestione interessata; il risultato va rapportato al periodo da integrare o coprire con la contribuzione volontaria. (Circ. Inps n. 57/2015).

Se, ad esempio, nell'anno è presente la copertura di 40 settimane ai fini del diritto alla pensione (perché la retribuzione non ha rispettato il minimale annuo) e di 26 settimane ai fini della misura, è possibile scegliere se integrare solo 12 settimane ai fini del diritto alla pensione o 26 settimane ai fini della misura: il costo del versamento dipenderà dal numero di settimane che si intendono coprire.

Per coprire periodi di *part-time* con i contributi volontari, l'istanza deve essere presentata en- ➤

tro 12 mesi dalla scadenza ordinaria per la consegna della CU dell'anno interessato. I versamenti devono essere effettuati entro il trimestre successivo all'autorizzazione e in unica soluzione: in caso di ritardo, i contributi pagati sono inefficaci e devono essere rimborsati. I vuoti contributivi, comunque, anche se non più integrabili con versamenti volontari, potranno essere coperti mediante riscatto. In ogni caso, l'autorizzazione ai volontari per integrare periodi di *part-time* è diversa rispetto all'autorizzazione ordinaria alla contribuzione volontaria: le due autorizzazioni hanno effetti diversi e possono coesistere, nel senso che l'una non pregiudica l'altra, ma gli effetti sono diversi. L'autorizzazione correlata al lavoro a tempo parziale, in particolare, ha validità limitata alla copertura o all'integrazione dei periodi di *part-time* già trascorsi.

UTILITÀ DEI VERSAMENTI VOLONTARI PER I LAVORATORI NEL SISTEMA CONTRIBUTIVO

Dopo aver analizzato attentamente gli aspetti principali correlati alla contribuzione volontaria, esaminiamo in modo specifico la problematica tutt'ora esistente per coloro la cui pensione si calcola con sistema interamente contributivo.

L'art. 1, co. 7 della Legge n. 335/1995 stabilisce infatti che, per tali lavoratori, i contributi volontari non sono considerati utili per maturare il diritto alle pensioni che prevedono un requisito contributivo pari o superiore a 40 anni.

Questa situazione penalizza gravemente non solo chi è privo di contribuzione anteriore al 1996, ma anche chi ha optato per il sistema contributivo puro ai sensi dell'art. 1, co. 23 della L. n. 335/1995 e che, non avendo accesso a periodi di contribuzione regolare, è costretto a versare contributi volontari senza poterli conteggiare ai fini del raggiungimento di numerose tipologie di pensionamento anticipato. In parole semplici, coloro che si trovano nel sistema contributivo e che decidono di versare contribuzione volontaria, nella speranza di raggiungere i requisiti per anticipare la pensione, versano in una situazione di svantaggio. La legge non riconosce il valore di questi contributi, rendendo la spesa per i versamenti volontari sostan-

zialmente inutile per chi ha un calcolo del trattamento pensionistico interamente contributivo. Non solo, dunque, queste persone vedono i loro sforzi vanificati, ma subiscono altresì un trattamento sfavorevole rispetto a chi si trova in altre situazioni previdenziali, come quelle gestite con il sistema misto o retributivo, in relazione alle quali i contributi volontari possono essere utili al diritto a qualsiasi tipologia di prestazione pensionistica.

Ma qual è il senso di questa discriminazione? Comprimerlo è veramente difficile. Esaminiamo, a tal proposito, la circolare Inps n. 39 del 27/02/2024, sulla nuova pensione anticipata flessibile c.d. Quota 103. Premettiamo che tale trattamento pensionistico, qualora i requisiti (62 anni di età e 41 anni di contributi) siano maturati nel corso del 2024, è comunque calcolato con sistema interamente contributivo (art. 1, co. 139 e ss. della L. n. 213/2023).

Nella menzionata circolare, l'Inps chiarisce che è possibile accedere alla Quota 103, qualora si maturino i requisiti entro il 31 dicembre 2024, anche se è già stata esercitata l'opzione per il sistema contributivo di cui all'art. 1, co. 23 della L. n. 335/1995. Sin qui, tutto bene. Poi, però, aggiunge: *"In caso di accesso alla pensione mediante l'esercizio della facoltà di opzione, ai fini dell'accertamento del previsto requisito contributivo trova applicazione l'articolo 1, comma 7, della legge n. 335 del 1995; pertanto, non rileva la contribuzione volontaria [...]".*

Ricapitolando, la pensione anticipata flessibile è calcolata allo stesso modo, sia per chi matura i requisiti nel 2024, sia per chi ha optato per il sistema contributivo: tuttavia, per questi ultimi i contributi volontari non sono utili per il diritto alla pensione.

A parere della scrivente, il trattamento di svantaggio applicato nei confronti dei lavoratori c.d. "contributivi puri" risulta palesemente contrario al principio di razionalità di cui all'art. 3 Cost. – "che implica l'esigenza di conformità dell'ordinamento a valori di giustizia e di equità" (cfr. C. Cost, sent. n. 421/1991 e n. 264/1994) – in quanto si verifica, in presenza di casi analoghi, una palese e irragionevole differenza di trattamento previdenziale. ➤

Nelle ipotesi disciplinate dall'art. 1, co. 7 della L. n. 335/1995, la discriminazione deriva unicamente dal non avere contribuzione anteriore al 1996 o dall'aver optato per il ricalcolo contributivo della pensione, senza che vi siano, dall'altra parte, particolari vantaggi utili a compensare "l'inutilità" dei versamenti volontari. Contribuzione volontaria che, si sottolinea, viene **interamente pagata dal lavoratore**, senza sconti dedicati a chi si trova nel sistema interamente contributivo.

In argomento, si richiama anche l'art. 38, primo e secondo comma, della Costituzione, in relazione al fatto che «la differenziazione posta in risalto e il depauperamento che ne deriva, incidendo sulla proporzionalità tra il trattamento pensionistico e la quantità e la qualità del lavoro prestato, contrasta palesemente con il canone della adeguatezza richiamato dalla norma che fa intendere come **non si possano trattare in modo diverso, ai fini previdenziali, situazioni consimili** (Corte D'Appello di Trieste, r.o. n. 184/2017)». In base a quanto osservato, incidendo sul principio di **proporzionalità tra prestazione e qualità e quantità del lavoro espletato**, il diverso trattamento a parità di condizioni costituisce una violazione dell'art. 38, co. 1 e 2 della Costituzione.

La scrivente richiama altresì per analogia la sentenza della Corte Costituzionale n. 173/2018 che, pur trattando un argomento diverso, sottolinea la necessità di valutare, a parità di condizioni, l'esistenza di «**elementi di motivata diversità**», che possono giustificare differenti regolazioni di aspetti e punti specifici. In assenza di tali elementi, la **diversità di trattamento in presenza delle medesime condizioni** risulta ingiustificata.

PROPOSTA DI MODIFICA E VANTAGGI

Considerato quanto esposto, l'abolizione della disparità stabilita dall'art. 1, co. 7 della L. n. 335/1995 avrebbe il merito di riportare equità nel sistema previdenziale, consentendo a tutti coloro che versano contributi, indipendentemente dal metodo di calcolo della pensione, di vederli riconosciuti pienamente ai fini del diritto al trattamento pensionistico. Sarebbe

pertanto auspicabile proporre una modifica normativa che permetta ai contributi volontari di essere conteggiati anche per chi si trova nel sistema contributivo o ha optato per tale calcolo, rendendo così il sistema previdenziale più inclusivo e meno penalizzante per i lavoratori più vulnerabili.

La permanenza di tale discriminazione, peraltro, potrebbe creare una frustrazione diffusa e una sensazione di ingiustizia, poiché i lavoratori nel contributivo potrebbero sentirsi danneggiati per aver cercato di contribuire attivamente al loro futuro previdenziale. Eliminare la disparità di trattamento potrebbe invece alleviare il senso di ingiustizia tra i lavoratori, migliorando la loro percezione del sistema previdenziale.

Riconoscere i contributi volontari ai fini della maturazione del diritto alla pensione anticipata per i lavoratori con un calcolo interamente contributivo sarebbe dunque non solo un passo verso una maggiore equità, ma potrebbe incentivare i lavoratori a continuare a contribuire alla sostenibilità del sistema previdenziale, anche in periodi di inattività.

In conclusione, il problema della parziale inutilità dei contributi volontari è emblematico delle sfide che il sistema previdenziale italiano deve affrontare. La disparità di trattamento per i lavoratori con un calcolo interamente contributivo rappresenta un ostacolo significativo per chi prova a garantire un futuro pensionistico dignitoso. È cruciale che si avvii un dibattito serio e costruttivo su come riformare questa normativa, con l'obiettivo di abolire la disparità e garantire che tutti i lavoratori possano beneficiare equamente del sistema previdenziale. La proposta di abolire questa disparità non è solo una questione di giustizia sociale, ma anche un passo necessario per garantire la sostenibilità e l'efficacia del sistema pensionistico italiano nel lungo termine.

La soluzione auspicata consiste, chiaramente, nell'estendere i benefici attualmente riservati ai lavoratori con sistema misto, in modo che anche i versamenti volontari di chi si trova nel sistema contributivo possano concorrere a determinare il diritto a tutte le pensioni raggiungibili con 40 e più anni di accrediti.

Sentenze



ARGOMENTO

Nozione di tempo di lavoro: nulli gli accordi collettivi che prevedano una franchigia temporale



Cass., sez. Lavoro, Ord. 17 giugno 2024, n. 16674

AUTORE
PATRIZIA MASÌ
Consulente del Lavoro in Milano

La vicenda ha riguardato alcuni dipendenti di una società, con mansioni tecniche di addetto all'installazione e alla manutenzione degli impianti presso le abitazioni e i locali dei clienti, i quali prelevavano l'automezzo aziendale all'inizio di ogni giorno lavorativo, raggiungevano le diverse sedi dei clienti e, concluso l'ultimo intervento, riportavano l'automezzo presso la sede aziendale. Fino al 30 giugno 2013, il tempo impiegato per il tragitto dalla sede aziendale al primo cliente e per il rientro dall'ultimo cliente alla sede aziendale era considerato orario di lavoro e, quindi, retribuito. A partire dal 1° luglio 2013, in seguito a un accordo sindacale siglato in data 27 marzo 2013, veniva ristrutturato l'orario di lavoro e tale tempo non veniva più considerato orario di lavoro retribuito, salvo che superasse i 30 minuti complessivi al giorno (15 minuti per l'andata e 15 minuti per il ritorno). Questo tempo veniva monitorato attraverso un sistema di geolocalizzazione degli automezzi aziendali.

I lavoratori ricorrono in Tribunale, sostenendo che la clausola dell'accordo sindacale fosse

nulla, in quanto in contrasto con l'art. 1, co. 2, del Decreto Legislativo n. 66/2003, che include nel tempo di lavoro ogni periodo in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro nello svolgimento delle sue mansioni, compreso il tempo necessario per gli spostamenti, chiedendo il pagamento delle differenze retributive. Il Tribunale di Firenze rigetta la domanda dei lavoratori per mancanza di allegazione della prova del tempo effettivo impiegato dai lavoratori per gli spostamenti quotidiani, pur riconoscendo che la clausola di "franchigia" fosse in contrasto con la nozione di tempo di lavoro.

In Appello, la Corte, in parziale accoglimento del ricorso dei dipendenti, dichiarava la nullità della clausola dell'accordo aziendale del 27 marzo 2013 poiché in contrasto con la norma imperativa di cui all'articolo 1, co. 2, lett. a) del D.lgs. n. 66/2003, ma confermava il rigetto della domanda di condanna al pagamento delle differenze retributive poiché nella richiesta di indennizzo i lavoratori chiedono il pagamento del tempo finora oggetto di "franchigia" in misura intera (30 minuti al giorno) dan- ➤

Sentenze

do per scontato che ciascun tragitto, di andata e di ritorno, sia durato almeno quindici minuti, circostanza questa contestata dalla società e che i lavoratori non si sono offerti di provare.

I lavoratori propongono ricorso in Cassazione affidato a tre motivi e la società resiste con controricorso, presentando a sua volta un ricorso incidentale basato su due motivi.

Viene prima esaminato il ricorso incidentale dell'azienda con il quale viene contestata la decisione della Corte territoriale di considerare tempo di lavoro la franchigia prevista dall'accordo aziendale; la Corte di Cassazione lo rigetta e ribadisce che, secondo la giurisprudenza, il tempo impiegato dai lavoratori per prepararsi alla prestazione lavorativa deve essere considerato orario di lavoro se svolto sotto la direzione e il controllo del datore di lavoro. Nella fattispecie il tempo veniva monitorato attraverso un sistema di geolocalizzazione degli automezzi aziendali, di conseguenza, gli accordi che prevedono una franchigia temporale per i trasferimenti dei lavoratori

sono da considerarsi nulli.

Per quanto riguarda il ricorso principale presentato dai lavoratori, questi sostenevano che la Corte d'Appello avesse erroneamente considerato l'esistenza di un difetto di allegazione nella domanda di condanna proposta dai ricorrenti. La Corte di Cassazione chiarisce che, una volta dichiarata la nullità della clausola relativa ai tempi di lavoro, il tempo impiegato dai ricorrenti per gli spostamenti dal cliente alla sede aziendale e viceversa avrebbe dovuto essere retribuito, in conformità al principio di corrispettività delle prestazioni. La mancata specifica dei tempi impiegati non rileva per il diritto alle differenze retributive ma solo per la loro quantificazione, che poteva essere facilmente reperita dal sistema di geolocalizzazione degli automezzi.

La Corte rigetta il ricorso incidentale; accoglie il ricorso principale e rinvia alla Corte d'Appello di Firenze, in diversa composizione, per un nuovo esame ai fini della liquidazione delle spese e delle differenze retributive.

ARGOMENTO

Il tempo di spostamento non è considerato orario di lavoro se non opera il potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro



La vicenda riguarda il ricorso presentato dai lavoratori di una società per il riconoscimento, quale orario di lavoro, del tempo impiegato per spostarsi dal loro domicilio al cliente e, alla fine della giornata lavorativa, per rientrare dall'ultimo cliente al domicilio.

La corte di Cassazione ha emesso una sentenza riguardante il tempo di spostamento di questi lavoratori macchinisti confermando il rigetto della domanda dei lavoratori di riconoscere come orario di lavoro il tempo di spostamento. La sentenza si basa sull'interpretazione della normativa europea e nazionale sull'orario di

lavoro, nonché sulla giurisprudenza comunitaria in materia.

Vediamo come si è sviluppato l'iter processuale. Il giudice di primo grado aveva rigettato la domanda dei lavoratori e la Corte d'Appello di Roma aveva confermato la sentenza di primo grado.

I lavoratori propongono quindi ricorso in Cassazione con quattro motivi:

- falsa applicazione delle norme sull'orario di lavoro ed errata interpretazione di "luogo di lavoro fisso";
- omessa pronuncia sulla domanda relativa ➤

Cass., sez. Lavoro,
31 maggio 2024
n. 15332

AUTORE
CLARA
RAMPOLLO
Consulente
del Lavoro
in Pavia

Sentenze



- agli strumenti di lavoro e DPI;
- violazione delle norme sull'orario di lavoro,
- falsa applicazione del Ccnl applicato in azienda (attività ferroviarie).

La Corte di Cassazione pone alla base dell'analisi dei motivi di ricorso in considerazione, il seguente quadro normativo:

- la Direttiva 2003/88/CE che definisce l'orario di lavoro come qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni; ove i lavoratori non abbiano un luogo di lavoro fisso od abituale, costituisce "orario di lavoro" anche il tempo di spostamento;
- il D.lgs. n. 66 del 2003 che recepisce la definizione europea di orario di lavoro nell'ordinamento italiano; in particolare costituisce orario di lavoro non solo il lavoro effettivo ma anche i periodi in cui i lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dal datore di lavoro e a tenervi a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità;
- la giurisprudenza della CGUE – Corte di Giustizia dell'Unione Europea – che interpreta la nozione di orario di lavoro, inclusi i tempi di spostamento per i lavoratori senza luogo di lavoro fisso.

Dai principi di diritto sanciti sia a livello europeo e sia a livello nazionale, emerge che l'attività dei lavoratori ricorrenti è riconducibile nella nozione di orario di lavoro ove si tratti di prestazione effettiva ovvero di attività sottoposta al potere conformativo del datore di lavoro ovvero che si svolga nell'ambito del luogo di lavoro inteso come luogo in cui il lavoratore è chiamato a svolgere un'attività su ordine del

datore di lavoro, anche quando tale luogo non sia il posto in cui esercita abitualmente la propria attività professionale purché sia intaccata in senso apprezzabile la facoltà di gestire liberamente il proprio tempo.

La Corte, riaffermando i tre requisiti essenziali per definire l'orario di lavoro (presenza sul luogo di lavoro, disponibilità al datore di lavoro, esercizio di attività o funzioni), stabilisce che il tempo di spostamento non rientra generalmente nell'orario di lavoro, salvo casi specifici di necessità per l'esecuzione della prestazione o limitazione della libertà del lavoratore e che il luogo di lavoro può essere plurimo ma deve essere preventivamente individuabile e non continuamente mutevole.

Nella fattispecie esaminata il tempo di spostamento dei lavoratori ricorrenti non rientra nella nozione di orario di lavoro perché questi potevano liberamente disporre del proprio tempo; infatti, durante gli spostamenti non operava il potere organizzativo o di ingerenza del datore di lavoro e il luogo di lavoro era predefinito: gli impianti erano preventivamente individuabili e in numero limitato.

In conclusione, nel caso di specie oltre ad non aver accertato che i lavoratori fossero soggetti ad un potere di etero direzione durante lo spostamento non è stato nemmeno dimostrato che gli indumenti fossero diversi da quelli utilizzati od utilizzabili secondo un criterio di normalità sociale dell'abbigliamento. Il tempo per indossare la divisa rientra nell'orario di lavoro solo se assoggettato al potere di conformazione del datore, per l'inclusione nell'orario di lavoro non è decisiva la natura di DPI.

Il ricorso è rigettato.

Mancata fruizione delle ferie: il datore di lavoro ha l'onere di provare di aver messo il lavoratore in condizione di esercitare tale diritto



Cass., sez. Lavoro, 14 giugno 2024, n. 16603

AUTORE
ELENA PELLEGGATA
Consulente del Lavoro in Milano

La Corte Suprema di Palermo si trova investita del giudizio di merito su un caso di errato inquadramento e mancata fruizione delle ferie di un lavoratore, in occasione della cessazione del suo rapporto di lavoro.

Nel giudizio di secondo grado la Corte d'Appello di Palermo aveva respinto l'appello del lavoratore, confermando la sentenza di primo grado con cui era stata rigettata la domanda di superiore inquadramento per il periodo dal 1990 al 2002 e di condanna della datrice di lavoro, concessionaria del servizio di riscossione dei tributi locali per la provincia di Agrigento, al pagamento delle differenze retributive, alla regolarizzazione della posizione previdenziale e al risarcimento del danno da usura psicofisica dovuta al mancato godimento di ferie e permessi dal 30.6.1996 al 30.6.2002.

La Corte territoriale aveva escluso, sulla base delle prove testimoniali raccolte, che fosse dimostrato lo svolgimento di mansioni riconducibili alla superiore qualifica di quadro direttivo o a quella, chiesta in via subordinata, di quarto livello della terza Area professionale; quanto alla denunciata sperequazione salariale tra il profilo di appartenenza e quello spettante in base al Ccnl Esattorie, maggiormente coerente al tipo di attività esercitata dalla società datoriale, gli Ermellini convalidano il ragionamento della Corte di Appello, confermando l'esclusione della riconducibilità delle mansioni svolte dall'appellante alla qualifica di quadro direttivo, nella quale rivestono carattere significativo le elevate responsabilità funzionali e l'elevata preparazione professionale unitamente alla capacità di direzione e coordinamento di altri lavoratori propria del preposto ad una unità operativa composta da una pluralità di addetti, per difetto di tali re-

quisiti nell'attività del lavoratore.

Sul punto della mancata fruizione delle ferie, il ricorrente argomenta che spetta al datore di lavoro fornire la prova dell'avvenuto godimento delle ferie da parte del lavoratore; tale prova non è stata fornita dalla società e ha pertanto errato la Corte d'Appello a non accogliere la domanda di pagamento dell'indennità sostitutiva; il dipendente non ha usufruito dei riposi settimanali e dei permessi e tali circostanze, non contestate da parte datoriale ed emergenti dalle buste paga, avrebbero dovuto condurre al riconoscimento del danno da usura psicofisica.

Gli Ermellini approfondiscono il punto sul regime dell'onere della prova ai fini dell'esercizio del diritto del lavoratore ad una indennità economica sostitutiva delle ferie non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro, facendo alcune considerazioni.

È costante l'orientamento di legittimità per cui il lavoratore che, una volta cessato il rapporto agisca in giudizio per chiedere la corresponsione della indennità sostitutiva delle ferie non godute, ha l'onere di provare l'avvenuta prestazione di attività lavorativa nei giorni ad esse destinati, atteso che l'espletamento di attività lavorativa in eccedenza rispetto alla normale durata del periodo di effettivo lavoro annuale si pone come fatto costitutivo dell'indennità suddetta, risultando irrilevante la circostanza che il datore di lavoro abbia maggiore facilità nel provare l'avvenuta fruizione delle ferie da parte del lavoratore. È stato invece superato il precedente orientamento nella parte in cui addossava al lavoratore, il quale rivendicava l'indennità sostitutiva delle ferie, l'onere di dimostrare che il mancato godimento delle stesse fosse stato cagionato da ec- ➤

Sentenze

cezionali e motivate esigenze di servizio o da causa di forza maggiore.

Con la sentenza della Corte di Cassazione n. 21780 del 2022, in base ad una interpretazione del diritto interno conforme ai principi enunciati dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea, si è sottolineato che le ferie annuali retribuite costituiscono un diritto fondamentale ed irrinunciabile del lavoratore e correlativamente un obbligo del datore di lavoro; che il diritto alla indennità finanziaria sostitutiva delle ferie non godute al termine del rapporto di lavoro è intrinsecamente collegato al diritto alle ferie annuali retribuite; che la perdita del diritto alle ferie ed alla corrispondente indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto di lavoro può verificarsi soltanto nel caso in cui il datore di lavoro offra la prova: di avere invitato il lavoratore a godere delle ferie, se necessario formalmente; di averlo nel contempo avvisato, in modo accurato ed in tempo utile a garantire che le ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo ed il relax cui sono destina-

te, del fatto che, se egli non ne fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato. In sintonia con i principi appena richiamati viene ribadito che, cessato il rapporto di lavoro e fornita dal lavoratore la prova del mancato godimento delle ferie, sarà onere del datore di lavoro, al fine di opporsi all'obbligo di pagamento della indennità sostitutiva rivendicata, dimostrare di avere messo il dipendente nelle condizioni di esercitare in modo effettivo il diritto alle ferie annuali retribuite nel corso del rapporto, informandolo in modo adeguato della perdita, altrimenti, del diritto sia alle ferie e sia alla indennità sostitutiva.

Ma nella fattispecie oggetto di causa, la sentenza d'appello, con accertamento in fatto non censurabile in sede di legittimità, ha ritenuto non assolto l'onere di prova, posto a carico del lavoratore, di mancato godimento delle ferie e degli altri riposi. Il che porta ad escludere le violazioni di legge denunciate.

ARGOMENTO

Criteri generali da applicare per stabilire la subordinazione



Ricorso accolto dalla Suprema Corte, con rinvio alla Corte di Appello di Napoli, sulla pronuncia emessa dal Tribunale di Avellino che aveva respinto la domanda di un lavoratore volta ad ottenere il riconoscimento della subordinazione.

Il soggetto era ricorso al tribunale, e successivamente ai giudici di Appello, per ottenere il riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato, in essere dal 1978 fino alla cessazione del rapporto stesso avvenuta nel 2010, nonché alla corresponsione delle differenze retributive, quantificate complessivamente in euro 178.316,00.

La Corte di Appello aveva rilevato che gli elementi istruttori acquisiti non risultavano sufficienti a provare la natura subordinata del rapporto, in relazione ai parametri individuati dalla giurisprudenza di legittimità.

La Suprema Corte precisa che la valutazione delle risultanze processuali, che inducono il giudice di merito ad includere un rapporto controverso nello schema contrattuale del rapporto di lavoro subordinato o autonomo, costituisce accertamento di fatto, per cui è censurabile in Cassazione solo la determinazione dei criteri generali ed astratti da applicare al caso ►

Cass., sez. Lavoro, Ord. 7 giugno 2024, n. 15949

AUTORE
ANGELA
LAVAZZA
Consulente
del Lavoro
in Milano

Sentenze

concreto. I giudici di seconde cure avevano solo valutato l'elemento dell'assoggettamento del lavoratore alle direttive altrui, che si presentava in forma attenuata in quanto non agevolmente apprezzabile a causa della modalità di svolgimento del rapporto, senza considerare adeguatamente gli altri elementi sussidiari:

- a) Il lungo periodo temporale del rapporto di lavoro e la sua continuità
- b) La mancanza di qualsivoglia prova (fatture

o altre ricevute) del pagamento di un corrispettivo compatibile con la natura autonoma del rapporto

c) L'espletamento dell'attività sempre nei locali aziendali e con strumenti non di proprietà del lavoratore

d) Il tipo di attività tecnico-professionale svolta che non richiedeva un assoggettamento stringente alle direttive aziendali.

La Cassazione accoglie il ricorso.

ARGOMENTO

Licenziamento del lavoratore per mancato rientro al lavoro: validità delle certificazioni presentate su ricettari "in bianco"



Cass., sez. Lavoro, 3 giugno 2024, n. 15439

AUTORE
RICCARDO BELLOCCHIO
Consulente del Lavoro in Milano

La sentenza della Corte di Cassazione del 3 giugno 2024, n. 15439, riguarda un caso di licenziamento di un lavoratore per assenza ingiustificata dal lavoro a seguito di un infortunio. La Corte d'Appello di Roma aveva accolto il ricorso del lavoratore, giudicando illegittimo il licenziamento disposto dalla società. Quest'ultima aveva contestato la validità della documentazione medica presentata dal lavoratore, che attestava un'invalidità temporanea causata dall'infortunio dove emergono delle difformità sui tempi e sulle modalità della certificazione medica relativa.

La Corte d'Appello ha ritenuto valida la documentazione medica fornita dal lavoratore, anche se redatta su ricettario non ufficiale e inviata via *email*. Tale documentazione giustificava l'assenza del lavoratore dal lavoro per malattia, sia durante il periodo immediatamente successivo all'infortunio, sia per un'ulteriore settimana necessaria al recupero. La Corte ha respinto le contestazioni della so-

cietà riguardanti la presunta mancanza di una diagnosi nei certificati medici, affermando che la *privacy* del dipendente non richiede che il datore di lavoro conosca la specifica patologia.

La Corte ha inoltre respinto la tesi della società secondo cui i certificati avrebbero dovuto essere inviati tramite piattaforma Inail, specificando che tale obbligo riguarda solo il medico e non il lavoratore.

La Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso presentato dall'azienda, confermando la decisione della Corte d'Appello. Inoltre, ha ritenuto non rilevanti le prove investigative che mostravano il lavoratore impegnato in attività quotidiane, come camminare e guidare, durante il periodo di malattia. La Corte ha confermato la legittimità della documentazione medica che attestava uno stato di malattia ordinaria, sufficiente a giustificare l'assenza del lavoratore, rigettando quindi tutte le censure presentate dalla società ricorrente.



“Furbetti del cartellino”: per la Cassazione il licenziamento disciplinare è una sanzione proporzionata

Cass., sez. Lavoro, Ord. 24 giugno 2024, n. 16616

AUTORE
ALICE
PATTONIERI
Consulente
del Lavoro
in Milano

La vicenda riguarda due lavoratori dipendenti presso il Comune di Napoli, i quali impugnavano il licenziamento per giusta causa loro intimato. Il licenziamento, giunto al termine di un procedimento disciplinare, trovava fondamento in determinati comportamenti messi in atto dagli *ex* dipendenti, quali la falsa attestazione della loro presenza in servizio. I lavoratori, dal canto loro, nell'ambito del giudizio di merito lamentavano la genericità della contestazione e l'insussistenza del fatto che dava origine al recesso. L'impugnazione veniva respinta sia nella fase sommaria del procedimento che in sede di opposizione.

Contemporaneamente, a carico dei dipendenti, pendeva un procedimento penale per diversi reati previsti dal Codice Rocco, in particolare: art. 81 (concorso formale, reato continuato), art. 110 (pena per coloro che concorrono nel reato), art. 640 comma 2, punto 1 (truffa per fatto commesso a danni di un Ente Pubblico) e art. 494 (sostituzione di persona). Un tale quadro criminoso emergeva nel *modus operandi* utilizzato per attuare la falsa attestazione della propria presenza in servizio: questa, infatti, veniva generata mediante più azioni ripetute e in periodi di tempo continuativi (in concreto: solo uno dei lavoratori era solito presentarsi sul luogo di lavoro e timbrare il *badge* per tutti gli assenti) inducendo in errore l'ente incaricato del controllo della presenza ed alla contabilizzazione dei corrispettivi dovuti. Tutto ciò generava un ingiusto profitto ai lavoratori, nonché danno del Comune e lesione dell'immagine dell'Ente.

I lavoratori si rivolgevano, dunque, alla Corte d'Appello di Napoli, la quale confermava la sentenza precedente rigettando il ricorso, sulla base delle seguenti motivazioni: i reclamanti, soliti a trasgredire i propri doveri sul luogo di lavoro avvalendosi di mezzi elaborati e complessi, davano vita ad un esteso sistema delittuoso talmente grave da annientare totalmen-

te la fiducia nell'ambito di un qualsiasi rapporto di lavoro. Dimostrava inoltre la scarsa (se non nulla) propensione ai principi di diligenza, buona fede e correttezza, necessari all'instaurazione e al proseguimento di una qualsivoglia relazione lavorativa.

A questo punto, gli *ex* dipendenti del Comune di Napoli proponevano ricorso in Cassazione sulla base di diversi motivi, uno dei quali desta particolare interesse: i ricorrenti contestavano la proporzionalità della sanzione (ossia il licenziamento per giusta causa), valutata invece positivamente dal giudice di merito. A loro detta, la sanzione subita non rispettava il principio di proporzionalità, dal momento che gli stessi non avrebbero mai subito prima un procedimento disciplinare. La Cassazione, però, si rifà ad una propria precedente pronuncia del 17/10/2018 (n. 26010), secondo la quale *“l'accertamento dei fatti ed il successivo giudizio in ordine alla gravità e proporzione della sanzione espulsiva adottata sono demandati all'apprezzamento del giudice di merito, che anche qualora riscontri l'astratta corrispondenza dell'infrazione contestata alla fattispecie tipizzata contrattualmente è tenuto a valutare la legittimità e congruità della sanzione inflitta [...] con giudizio che, se sorretto da adeguata e logica motivazione, è incensurabile in sede di legittimità”*.

Nel caso in analisi, la Corte d'Appello aveva ricostruito gli accadimenti in maniera analitica, sviscerando e motivando largamente la gravità dei comportamenti messi in atto dai ricorrenti. Soltanto in seguito ad un'ampia e puntuale valutazione dell'insieme era giunta alla conclusione che la proporzionalità della sanzione comminata ai lavoratori fosse stata rispettata. Per contro, veniva escluso nella maniera più totale che i giudici di merito si fossero imbattuti in un mero automatismo.

Alla luce di quanto esposto, gli *ex* dipendenti del Comune di Napoli vedevano il loro ricorso rigettato dalla Suprema Corte di Cassazione.



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.

I lettori delle opere, che concorrono all’edizione 2024 de “Il lavoro tra le righe”, possono esprimere la votazione utilizzando la scheda di valutazione compilabile al seguente link <https://www.fondazionecdlmilano.it/scheda-valutazione-pl-2024/>

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

Ricordiamo 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".