



Simptesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA



SPECIALE CONVIVIALE

PAG. 6



▪ RISCHI EMERGENTI
E INTELLIGENZA
ARTIFICIALE

▪ INFLUENCER
VS. INPS. NIENTE
SPETTACOLO,
MA SERVIZI
PUBBLICITARI

▪ BLOCCO DEI
LICENZIAMENTI
COVID 19: NESSUNA
APPLICAZIONE
ALLE IPOTESI
DI SUPERAMENTO
DEL PERIODO
DI COMPORTO

▪ 2024:

UN ANNO DI PROPOSTE
DI SEMPLIFICAZIONE
DALL'ORDINE DI MILANO

▪ RAPPORTI DI LAVORO
NELLA CRISI D'IMPRESA
E INSOLVENZA: NOVITÀ
DEL CORRETTIVO-TER

▪ **SPECIALE
CONVEGNO:**
JOB PLACEMENT
NETWORK - Un nuovo
modello di approccio
all'inserimento lavorativo
in Articolo 14 pag. 8



LAVORARE NELLE RISORSE UMANE
Percorso di Formazione Professionalizzante pag. 5



Lavoro Diritti Europa pag. 47

DICEMBRE 2024

Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

Organo Ufficiale del Consiglio Provinciale
dei Consulenti del Lavoro di Milano

Direttore Responsabile:
Potito di Nunzio

Redattore Capo:
D. Morena Massaini

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

Segreteria di Redazione:
**Valentina Brogгинi,
Sara Mangiarotti**

Progetto e Realizzazione Grafica:
**Elena Dizione,
Eleonora Iacobelli**

Sede: Via Aurispa 7, 20121 - Milano.
Tel. 0258308188 www.consulentidellavoro.mi.it

Editore: Consiglio Provinciale dei Consulenti
del Lavoro di Milano.
Via Aurispa, 7, 20121- Milano
Tel. 0258308188 Fax. 0258310605
cpo.milano@consulentidellavoro.it
PEC_ordine.milano@consulentidellavoropec.it
sintesiredazione@gmail.com

Mensile - Registrazione Tribunale di Milano
n.19 del 30 gennaio 2015

Con il sostegno di  Unione Provinciale di Milano

DOTTRINA

- **SPECIALE CONVEGNO:** Job Placement Network - un nuovo modello di approccio all'inserimento lavorativo in Articolo 14
DI SERGIO BEVILACQUA, SIMONA DI MARZO E SARA VALORSA PAG. 8
- **Rischi emergenti e intelligenza artificiale**
DI NINA CATIZONE PAG. 12
- **Influencer vs. Inps. Niente spettacolo, ma servizi pubblicitari**
DI MAURO PARISI E BARBARA BROI PAG. 14
- **Blocco dei licenziamenti Covid 19: nessuna applicazione alle ipotesi di superamento del periodo di comporto**
DI EMILIA SCALISE PAG. 18
- **2024: un anno di proposte di semplificazione dall'Ordine di Milano**
A CURA DELLA REDAZIONE PAG. 21
- **Rapporti di lavoro nella crisi d'impresa e insolvenza: novità del correttivo-ter**
DI ANTONELLA ROSATI PAG. 28



SENTENZE

- **Non vi è utilizzo fraudolento dei permessi di assistenza invalidi se quest'ultima è prestata fuori dalla fascia oraria di lavoro**
DI RICCARDO BELLOCCHIO PAG. 43
- **Licenziamento per lesione del vincolo fiduciario: chiarimenti sull'obbligo di fedeltà**
DI ANGELA LAVAZZA PAG. 44
- **È illecito il licenziamento del lavoratore durante il periodo di aspettativa non retribuita per motivi di salute**
DI ELENA PELLEGGATA PAG. 45

RUBRICHE

- **IL PUNTO** Bilanci e prospettive: riflessioni di fine anno **DI POTITO DI NUNZIO PAG. 3**
- **HR&ORGANIZZAZIONE** Delegare consapevolmente: come generare fiducia, autonomia e crescita dei collaboratori **DI FERNANDA SIBONI PAG. 32**
- **SENZA FILTRO** Che pasticcio Bridget Jones 2: il collegato lavoro 2024 **DI ANDREA ASNAGHI PAG. 37**
- **UNA PROPOSTA AL MESE** Quale comporto per il lavoratore con disabilità? **DI MANUELA BALTOLU PAG. 40**



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

BILANCI E PROSPETTIVE: RIFLESSIONI DI FINE ANNO

A fine anno si tirano le somme dell'attività svolta durante tutto l'anno e si fanno progetti per il futuro. L'occasione per queste riflessioni è la consueta Assemblea degli iscritti all'Ordine di fine anno per l'approvazione del bilancio di previsione. Gli iscritti a Milano sono oltre mille e sono cresciuti di qualche unità rispetto allo scorso anno. Le STP iscritte all'Ordine di Milano sono 71 e anche queste in crescita rispetto allo scorso anno. Le Colleghe rappresentano il 45,75 per cento del totale degli iscritti mentre le donne iscritte al registro dei praticanti sono il 51,67 per cento. Questo a conferma che la categoria volge al "rosa" e tra qualche anno la maggioranza degli iscritti all'Ordine sarà di sesso femminile.

L'età biologica degli iscritti è in costante crescita e questo ci preoccupa un po'. I Colleghi con più di 60 anni di età sono quasi il 30 per cento dei quali quelli che hanno più di 70 anni sono più della metà. Pochi i giovani se si pensa che solo il 17 per cento ha meno di 40 anni. I praticanti iscritti quest'anno sono una trentina e il totale iscritti sono 60. Davvero insufficienti a garantire un ricambio generazionale significativo.

È da tempo che ci interroghiamo sul perché dello scarso *appeal* che hanno i giovani verso le professioni in generale e la nostra non fa eccezione. Su questo argomento solo alcune considerazioni senza pretesa di esaustività: i giovani oggi vogliono un lavoro più "leggero" inteso con meno vincoli e, se possibile, con minori responsabilità; noi "anziani" non mostriamo lo splendore della categoria: presentiamo la professione come puramente amministrativa piena di obblighi e responsabilità, rincorrendo

gli adempimenti e trasmettendo l'angoscia per la loro gestione. Eppure noi siamo i gestori del capitale umano delle imprese, siamo impegnati in progetti di organizzazione e benessere dei lavoratori, dai piani di politica retributiva ai piani di *welfare*, dai progetti di *work-life-balance* a quelli di *smart working*. Senza parlare di sicurezza, *privacy*, pianificazione previdenziale, assistenza sociale, *upskilling* e *reskilling*, selezione e formazione, *outplacement* e ricollocazione. Insomma un mondo che tutto è tranne che amministrativo. È su queste funzioni che dobbiamo sempre più specializzarci perché fra non molto l'intelligenza artificiale spazzerà via molti adempimenti compresa la consulenza non specialistica.

Parliamo agli studenti, ai nostri figli, ai nostri amici e conoscenti, della nostra professione in questi termini e attraiamoli a noi perché non possiamo permettere che altri si appropriino delle nostre competenze.

Tuttavia la nostra Categoria gode di ottima salute perché dagli ultimi dati Enpacl, a livello nazionale, abbiamo incrementato il fatturato dell'8,42 per cento mentre la profittabilità è cresciuta del 10,55 per cento. A Milano il fatturato è cresciuto del 7,83 per cento e la profittabilità dell'11,29 per cento.

Questo sicuramente ci conforta ma dobbiamo far crescere il numero degli iscritti perché solo così potremo assicurarci la sopravvivenza. I dati più importanti per la sostenibilità del nostro sistema pensionistico sono i seguenti:

Rapporto numero iscritti / pensionati che in Italia è al 2,06 mentre a Milano è all'1,63 (questo significa che per ogni pensionato sono in attività 1,63 colleghi)

Rapporto entrate per contributi / uscite ►

per pensioni che in Italia è al 1,46 mentre a Milano è all'1,59 (questo significa che per ogni euro di pensione entrano 1,59 euro di contributi).

Il nostro Ente continua ad avere un avanzo di gestione di oltre 100 milioni annui (sono gli euro che mandiamo a patrimonio dopo aver pagato tutte le pensioni e i costi di gestione). Patrimonio che tocca un miliardo e 600 milioni di euro e garantisce una stabilità decennale (rispetto alla quinquennale prevista per legge) e comunque il bilancio tecnico assicura una stabilità cinquantennale del sistema.

Come affermavo pocanzi dobbiamo aver cura di far crescere il numero degli iscritti e il fatturato della categoria. E il fatturato della categoria si mantiene evitando di cedere gli studi a soggetti non consulenti del lavoro. E qui mi rivolgo a tutti i colleghi chiedendo loro di tenere sempre gli occhi ben aperti verso il fenomeno dell'abusivismo professionale perché di soggetti che, senza titolo, aggrediscono la nostra attività ce ne sono tanti. Fate la segnalazione al nostro CPO e saremo ben felici di perseguirli con ogni mezzo che la legge ci mette a disposizione. Non facciamoci rubare il futuro da chi non si impegna a diventare consulente del lavoro.

Le attività del CPO di Milano e della Fondazione vanno a gonfie vele e sono tanti i motivi di soddisfazione, molti dei quali li ho già condivisi sulle pagine di questa Rivista. Lasciatemi ringraziare tutto il Consiglio dell'Ordine e gli amici del Consiglio dell'Ancl con i quali condividiamo molte attività. Grazie anche a tutti coloro che si occupano della Fondazione, del Consiglio di Disciplina e delle tante attività istituzionali e non del nostro Ordine. E i ringraziamenti più sentiti vanno al nostro *staff* segretariale senza il quale poco potremmo realizzare. La Commissione di certificazione dei rapporti di lavoro e di conciliazione delle controversie di lavoro è la Commissione provinciale più attiva in Italia e di questo ne sono davvero orgoglioso. Ringrazio gli oltre quaranta colle-

ghi certificatori che ci consentono di offrire il servizio tutti i giorni della settimana.

La Fondazione sta lavorando intensamente con il suo Centro Studi e Centro di ricerche. Ricordo solo gli ultimi due lavori che sono le Schede Operative sui congedi parentali e sulle sanzioni Inps. L'AccademIa con i suoi "salotti" e i corsi di alta formazione rende un ottimo servizio ai colleghi e sta ampliando i suoi programmi per una formazione sempre più mirata e di qualità. Anche la nostra Commissione per il Sociale sta realizzando progetti che ci vedono proiettati nelle scuole come cultori della legalità e della sicurezza e in affiancamento a strutture sociali come, da ultimo, "Comunità nuova" con la quale abbiamo istituito un centro d'ascolto per le persone fragili.

Il Premio letterario, del quale vi ho raccontato nello scorso numero di Sintesi, è davvero un fiore all'occhiello, unico in Italia nel suo genere. Nel corso dell'Assemblea sono state conferite le targhe alla carriera ai colleghi che hanno raggiunto i cinquant'anni di professione: i Colleghi sono Piergiuseppe Cavallino e Giovanni Porta e a loro vanno le nostre più sentite congratulazioni per la lunga militanza in categoria. L'anno lo abbiamo chiuso con la tradizionale Conviviale Natalizia svoltasi nelle sale del museo diocesano di Milano. Una serata all'insegna dell'amicizia e della spensieratezza insieme ai nostri ospiti che ci hanno onorato della loro presenza. A seguire alcune foto dell'assemblea e della Conviviale Natalizia rimandandovi ai seguenti *link* ([Assemblea](#) e [Conviviale](#)) per la visione completa della galleria fotografica.

**Non mi resta che augurare a tutti
i colleghi e ai lettori di Sintesi,
anche a nome
del Consiglio dell'Ordine,**

**UN BUON NATALE
E UN FELICE ANNO 2025**





Sopra, una veduta della sala gremita di colleghi. A sinistra, Luca De Compadri, Vicepresidente Consiglio Nazionale Ordine dei Consulenti del Lavoro. A destra, il Presidente di Nunzio consegna la targa alla carriera al Collega Cavallino.

LAVORARE NELLE RISORSE UMANE

Percorso di Formazione Professionalizzante organizzato da Fondazione CDL Mi

Sono molte le aziende di medie e grandi dimensioni che hanno necessità di introdurre nella propria Direzione HR giovani talentuosi, ottimamente formati, da avviare alle diverse funzioni HR. Questa la motivazione che ha portato la Fondazione Consulenti del lavoro di Milano a predisporre un percorso in aula di 14 settimane disegnato intorno ai fabbisogni delle aziende. Il percorso di studi coniuga la teoria ai bisogni e alle realtà aziendali, offre uno spaccato di vita aziendale e mette al centro le caratteristiche e potenzialità dei giovani. La programmazione del percorso è curata da esperti della Fondazione in collaborazione con i Responsabili HR di grandi aziende! Obiettivo del percorso è trasferire al piano pratico le nozioni teoriche trasmesse dai docenti. Le lezioni saranno impostate su un'ampia interazione e coinvolgimento dei partecipanti al fine di far emergere le loro abilità a lavorare

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

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

Fondazione CONSULENTI del LAVORO di MILANO

Con la partecipazione di AIDP Associazione Italiana per la Ricerca sul Lavoro Lombardia

Con il patrocinio di ANCL

Lavorare nelle Risorse Umane
Percorso di alta formazione professionalizzante

APERTE LE PRE-ISCRIZIONI

Con la collaborazione di aziende tra cui:

Coca-Cola HBC Italia, ECOCONSULT ambiente qualità sicurezza, hplace, FERRERO, illimity

www.fondazionecdlmilano.it



**Botticelli,
Adorazione
dei Magi.**



SPECIALE CONVIVIALE

**Alcuni momenti della Conviviale natalizia 2024
organizzata dall'Ordine e dall'Ancl di Milano**



Sopra, Retablo dei Magi dalla Basilica dei Santi Apostoli e Nazaro Maggiore, presso Museo Diocesano Carlo Maria Martini - Milano. Sotto, menù della serata. A destra, I presidenti di Nunzio e Graziano insieme ad alcuni colleghi milanesi e, seduti, i rappresentanti dell'Inail e dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.



CPO CDL Milano: Pres. P. di Nunzio, i consiglieri, i membri del Centro Studi e Centro Ricerche della Fondazione CDL Milano.

A destra, Enrico Vannicola, Presidente Confprofessioni Lombardia, Claudio Suardi Presidente Ancl Up Bergamo, Manuela Maffiotti Vice Presidente Ancl Nazionale, Andrea Fortuna Presidente Ancl Regione Lombardia, Dario Montanaro Pres. Ancl Nazionale, Emilia Serpelloni Presidente Ancl Up Brescia, Ferdinando Butto Presidente Ancl Up Varese, Alessandro Graziano, Pres. Ancl Up Milano e Stefano Camassa Segretario Tesoriere Ancl Nazionale.



Sopra, P. di Nunzio, Pres. Cpo Cdl Milano con la consorte Teresa Genova, D. Montanaro, Pres. Ancl Nazionale, con la consorte, Emanuela Bolla Pittalunga e A. Graziano, Pres. Ancl Up Milano. A destra, Potito di Nunzio, pres. Cpo Cdl Milano e Alessandro Graziano, Presidente Ancl Up Milano.



Sala dell'Arciconfraternita.

Rubriche**SPECIALE
CONVIVIALE 2024**

Sopra, A. Graziano, Pres. Ancl Up Milano e P. di Nunzio, Pres. Cpo Cdl Milano con Dario Montanaro, Pres. Ancl Nazionale.



Sopra, i presidenti di Nunzio e Graziano con i rappresentanti del CNO e i rappresentanti delle province di Varese e Monza. A destra, Pres. Ancl Up Milano, A. Graziano e P. di Nunzio, Pres. Cpo Cdl Milano con lo staff delle rispettive segreterie.



A sinistra, Ancl Up Milano: Il Pres. A. Graziano, la Vice pres. Stella Crimi, i Consiglieri e lo staff della Segreteria Ancl. A destra, in piedi da sinistra: A. Graziano, Antonella Iacoviello Inail, Alessandra Lanza Inail, P. di Nunzio, Fabiano Paoli, Andrea Fortuna, Enrico Vannicola. Seduti da sinistra: Stefano Camassa, Antonio Stella, Claudio Rorato POLIMI, Alessandra Palma.



Sopra, i presidenti di Nunzio e Graziano con i colleghi rappresentanti delle province di Pavia, Varese, Brescia, Bergamo, Sondrio.



A destra, da sx G. Marcontonio Segretario Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, L. De Compadri Vicepresidente Consiglio Nazionale Ordine dei Consulenti del Lavoro, J. Di Nuzzo Presidente Cpo Cdl Como, L. Paone, Consigliere Nazionale Consiglio Nazionale Ordine dei Consulenti del Lavoro, V. Silvestri Presidente Fondazione Consulenti per il Lavoro, P. di Nunzio, Pres. Cpo Cdl Milano, M. Manzato Presidente Cpo Cdl Pavia, G. Besio Presidente Cpo Cdl Sondrio, M. Razzino Presidente Cpo Cdl Bergamo, G. Moretti Presidente Cpo Cdl Brescia. Sotto Michele Frattini Presidente Cpo Cdl Varese, Daniele Trezzi Presidente Cpo Cdl Monza e Brianza.

Dottrina

JOB PLACEMENT NETWORK- UN NUOVO MODELLO DI APPROCCIO ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO IN ARTICOLO 14

Cronaca e riflessioni a margine dell'evento "Job Placement Network: Nuove Opportunità per l'Inserimento Lavorativo delle Persone con Disabilità"

• DI **SERGIO BEVILACQUA** CONSULENTE DI MANAGEMENT, **SIMONA DI MARZO** DISABILITY MANAGER E **SARA VALORSA** HR MANAGER •

PREMESSA

Nell'articolo cercheremo di capire se i consulenti del lavoro possono fornire un servizio ulteriore alle aziende che si chiedono come gestire il tema dell'inserimento di persone con disabilità ai sensi della Legge n. 68/99 e se la cooperazione sociale è in grado di offrire opportunità che l'azienda possa utilizzare proficuamente. Cercheremo poi di valutare il tipo di ricadute che un'offerta innovativa di servizi può generare. La normativa prevede l'inserimento di persone in relazione al numero di dipendenti e prevede la possibilità di utilizzare l'articolo 14 del D.lgs. n. 276/03 con la facoltà da parte dell'azienda di non assumere direttamente nel proprio organico la persona con svantaggio ma di farla assumere da parte di una cooperativa sociale di tipo B (clicca [qui](#) per prendere visione dell'estratto da *Iniziative strategiche per lo sviluppo delle politiche del lavoro rivolte alle persone con disabilità*, ed. 2023).

Si è capito che il cosiddetto articolo 14 può costituire una possibilità significativa per supportare le aziende nelle proprie *policy* relative al cosiddetto obbligo di assunzione e al contempo di assumere persone con disabilità tramite le cooperative sociali. Da qui una serie di iniziative assunte dalla Regione e dalla Città Metropolitana per potenziare l'utilizzo dell'art. 14 da parte delle imprese e l'impegno assunto dalla

Fondazione Cariplo nel finanziare progetti che migliorino l'offerta di servizi alle aziende.

Per approfittare di questo scenario favorevole e per definire una proposta fortemente innovativa di servizi rivolti alle aziende è nato il progetto Job Placement Network (JPN), che ha coinvolto una rete di cooperative sociali di tipo B che hanno sede nei comuni a nord di Milano e nella provincia di Monza e Brianza. Quando si parla di rete è bene cogliere alcuni numeri che la qualificano: le 12 realtà cooperative che aderiscono - 10 Cooperative di tipo B e 2 Consorzi - hanno più di 600 addetti di cui 141 lavoratori in forza tramite l'art. 14 e 276 persone svantaggiate¹ (circuiti penale, area dipendenze, salute mentale, etc). Le Cooperative sociali di tipo B sono tenute ad assumere per statuto il 30% dei propri dipendenti con queste caratteristiche. Il network JPN supera questo indicatore attestandosi al 46% e di fatto qualificandosi come esperto nella ideazione e gestione di processi di lavoro che coinvolgono persone con disabilità e fragili.

Il network JPN nasce con l'obiettivo di diventare un interlocutore di valore per le aziende e quindi per i consulenti del lavoro interessati a fornire un servizio innovativo nelle *policy* relative alla gestione dell'inserimento di persone con disabilità ai sensi della Legge n. 68/99. Per rendere ricco di contenuti questa proposta si è ►

1. Art. 4, L. n. 381/91. Nelle cooperative che svolgono le attività di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), si considerano persone svantaggiate gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenzi di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, i soggetti in trattamento psichiatrico,

i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno ai sensi dell'articolo

21 della legge 26 luglio 1975, n. 354, e successive modificazioni. Si considerano inoltre persone svantaggiate i soggetti indicati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro

della sanità, con il Ministro dell'interno e con il Ministro per gli affari sociali, sentita la commissione centrale per le cooperative istituita dall'articolo 18 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, e successive modificazioni.

Dottrina

▪ JOB PLACEMENT NETWORK - UN NUOVO MODELLO DI APPROCCIO ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO IN ARTICOLO 14 ▪

voluto valutare l'andamento del progetto JPN con il convegno che si è tenuto presso la Cascina Triulza - <https://fondazione-triulza.org/> il 21 ottobre e che ha visto il coinvolgimento di diversi rappresentanti delle istituzioni: Fondazione Cariplo, l'Ordine dei consulenti del lavoro, ANCL, associazionismo che rappresenta il mondo della

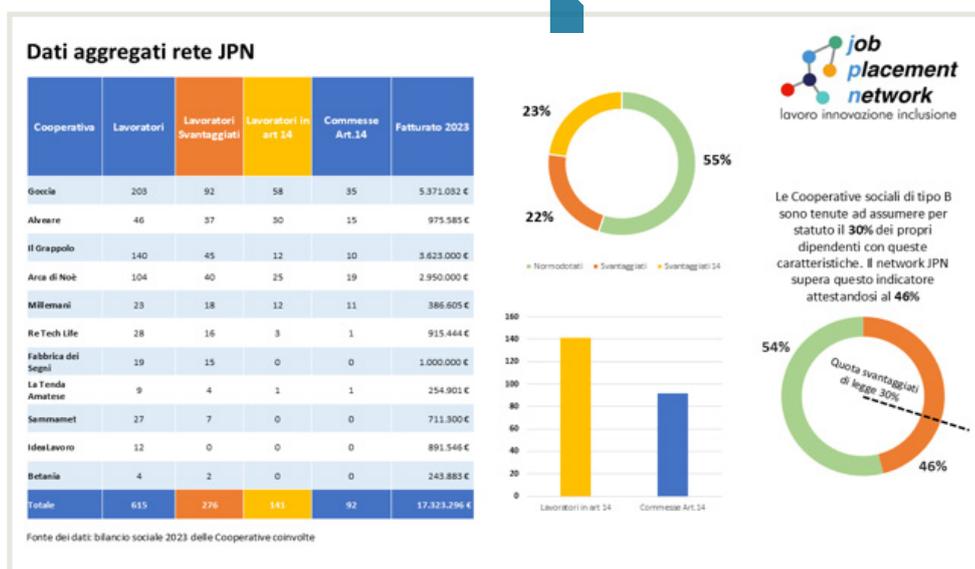
disabilità e della cooperazione.² Tra gli interlocutori un testimone privilegiato, un *manager* di Amazon coinvolto nella gestione degli art. 14 con la cooperativa Alveare di Bolate che è la capofila del *network* JPN.

Quindi un appuntamento molto fitto di partecipanti che hanno agito come una sorta di "comunità di pratica"³ affrontando i vari risvolti dell'applicazione della Legge n. 68, analizzandone caratteristiche e vincoli e approfondendo le implicazioni che riguardano l'art. 14 e gli sviluppi che possono costituire soluzioni innovative per le aziende, soprattutto per quelle interessate alle tematiche ESG e alle connessioni con la rendicontazione sociale.

LA VALUTAZIONE DEL PROGETTO JPN E GLI SCENARI CHE RIGUARDANO L'INCLUSIONE

Nel convegno sono stati presentati i risultati relativi al progetto che si concluderà alla fine del 2025: sono state raggiunte 30 assunzioni di persone con disabilità rispetto alle 80 previste, sono state coinvolte 18 nuove imprese rispetto alle 50 previste.

Oltre ai dati quantitativi nel convegno sono stati proposti alcuni aspetti che riguardano la qua-



lità della risposta: innanzitutto il sito www.jpn.coop che riassume la proposta dei servizi offerti alle aziende dalle 12 soggettività del Network ma soprattutto si è interloquito con gli stimoli provenienti dai numerosi interlocutori.

Potito di Nunzio, Presidente dell'Ordine Consulenti del Lavoro di Milano ha segnato l'importanza della diversità del contesto aziendale per la diffusione dell'articolo 14, **Stella Crimi** Vice Presidente Ancl Up Milano ha evidenziato il ruolo di connessione che il consulente del lavoro gestisce con le cooperative sociali e l'applicazione della normativa. Tutto questo può aiutare le imprese a vedere le persone con disabilità come una risorsa e non solo come un obbligo, pur tenendo presente che molte aziende, soprattutto di grandi dimensioni, preferiscono utilizzare la formula dell'esonero parziale ovvero pagare piuttosto che assumere.

È stato citato il caso di aziende che, integrando persone con disabilità, hanno notato un miglioramento delle *soft skills* come empatia e capacità di negoziazione all'interno dei *team*, riducendo così la necessità di attività di *team building* esterne.

Una risposta significativa è arrivata anche ►

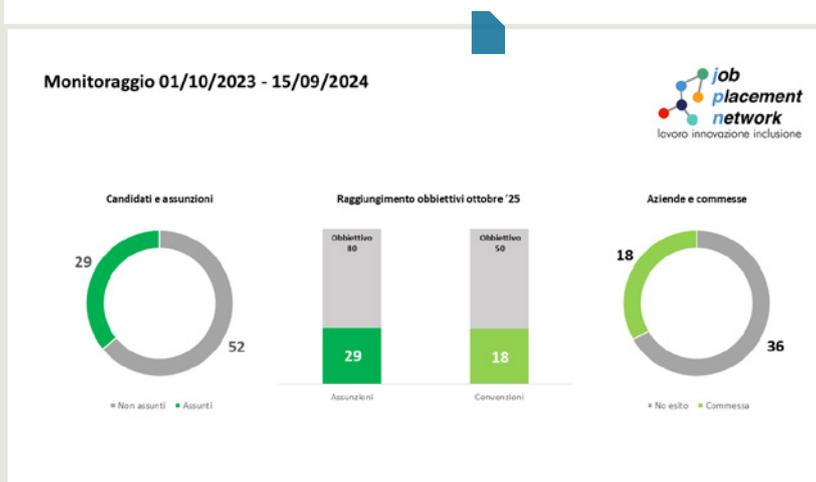
2. V. qui Sintesi, ottobre 2024, *Il Punto*, P. di Nunzio, v. qui sul sito di Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano per l'andamento e programma dell'evento.

3. Le comunità di pratica e di apprendimen-

to sono gruppi sociali aventi l'obiettivo di produrre conoscenza organizzata e di qualità, alla quale ogni membro ha libero accesso. In queste comunità, gli individui mirano a un apprendimento continuo attraverso la

consapevolezza delle proprie conoscenze e di quelle degli altri. Di solito, all'interno della comunità, non esiste una gerarchia esplicita, i ruoli vengono assunti in base alle competenze ed ai bisogni degli individui.

▪ JOB PLACEMENT NETWORK - UN NUOVO MODELLO DI APPROCCIO ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO IN ARTICOLO 14 ▪



sociali alle aziende, garantendo alle persone un'integrazione lavorativa stabile e valorizzante. Emerge dunque la necessità di un approccio strategico per affrontare le sfide dell'inclusione lavorativa; solo attraverso il coinvolgimento di tutti gli attori e un uso strategico delle risorse sarà possibile realizzare un cambiamento culturale e strutturale, garantendo alle persone con disabilità un ruolo attivo e valorizzato nella società e nel mondo del lavoro.

dalle istituzioni; **Elena Garbelli**, Responsabile del Collocamento Mirato della Città Metropolitana (CMD) di Milano ha spiegato che a Milano sono attive 550 convenzioni tra aziende e cooperative sociali. Questo strumento si è evoluto per la capacità di rispondere alle esigenze aziendali e delle persone con disabilità.

La Responsabile del CMD ha presentato esperienze di successo, in particolare il progetto di manutenzione delle piste ciclabili all'Idroscalo di Milano, realizzato grazie alla collaborazione tra Città Metropolitana, cooperative sociali e aziende. Ha evidenziato come queste iniziative dimostrino che modelli integrati possono portare benefici condivisi, basati sulla collaborazione tra enti pubblici, aziende, cooperative sociali e il CMD.

Garbelli ha inoltre evidenziato come il CMD non deve limitarsi a soddisfare obblighi normativi, ma deve creare percorsi di crescita professionale per le persone con disabilità e fragilità specifiche. In questa direzione devono essere interpretate le "isole formative" previste dalla normativa regionale. Le isole (tirocini con finalità formative da tenersi presso le aziende o presso le cooperative con docenza aziendale e/o della cooperativa ospitante) rappresentano un'opportunità per formare le persone in base alle reali esigenze delle aziende.

Nel dibattito è emersa l'importanza di un obiettivo a lungo termine: favorire il passaggio delle persone con disabilità dalle cooperative

IL MODELLO DI JPN E LA PROPOSTA PER LE AZIENDE

Nel convegno tenuto in Cascina Triulza si è deciso di analizzare non solo gli elementi di scenario che riguardano i rapporti con il territorio ma anche il modello operativo di inserimento della persona in azienda che in concreto definisce le modalità di relazione fra azienda che intende adempiere alla Legge n. 68 e la cooperativa sociale. Si è cercato di rispondere alle domande relative al funzionamento, ai ruoli coinvolti, alle dinamiche organizzative che vengono promosse.

Ne hanno parlato due "protagonisti" che si sono trovati a gestire una serie di art. 14 che hanno inaugurato la collaborazione tra la cooperativa Alveare ed Amazon, collaborazione che si è consolidata in modo significativo nel corso di 5 anni.

I due protagonisti, sollecitati da **Flaviano Zandonai** esperto di *open innovation*, sono stati **Simona Di Marzo** Vicepresidente e Disability Manager di Alveare e il *Manager* territoriale di Amazon Web Services.

Le loro riflessioni sono state successivamente commentate da Francesco Banzati, Responsabile Area lavoro e previdenza di **Assolombarda** e da Andrea Ripamonti esperto di rendicontazione sociale e componente del CDA del **Consorzio Nazionale CGM**.⁴

Simona Di Marzo ha descritto come la cooperativa Alveare abbia modellato il proprio ap- ➤

4. www.cgm.coop

Dottrina

■ JOB PLACEMENT NETWORK - UN NUOVO MODELLO
DI APPROCCIO ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO IN ARTICOLO 14 ■

proccio di inserimento di persone con disabilità in base alle dinamiche aziendali di Amazon, analizzando il contesto in cui inserire le persone, valutando con attenzione clima, stile di *leadership*, modalità di raggiungimento degli obiettivi. Si è così creato un clima di fiducia reciproca basato su un approccio teso ad affrontare in modo congiunto le inevitabili difficoltà legate all'inserimento di una persona che all'inizio è a disagio, fatica ad adeguarsi a obiettivi e modalità operative.

Il *Manager* territoriale di Amazon ha evidenziato i vantaggi dell'approccio personalizzato proposto da Alveare perché ha dichiarato di aver beneficiato di quella che può essere definita un'alleanza tra chi ricopre il ruolo del gestore delle risorse umane e chi ricopre quello di *disability manager*; un'alleanza tesa ad individuare modalità operative che facilitino l'inserimento in un nuovo contesto della persona con disabilità, valutando cosa funziona e cosa meno, come intervenire di volta in volta e quali accorgimenti assumere per facilitare l'inclusione nel gruppo di lavoro aziendale.

Andrea Ripamonti ha ribadito il ruolo della "contaminazione" tra *profit* e *non profit* per generare nuovi modelli di *partnership* e di inclusione sostenibile. Ha segnalato l'importanza di rafforzare il *disability manager* figura che può divenire intermediario chiave tra esigenze aziendali e bisogni individuali, estendendo la sua presenza anche nelle piccole imprese.

Francesco Banzati ha illustrato come Assolombarda stia promuovendo l'adozione di strumenti come l'art. 14 tra le aziende associate, sottolineando che in prospettiva questo strumento può diventare un ponte tra due mondi apparentemente distanti, favorendo una contaminazione virtuosa in grado di generare valore per le aziende, le cooperative sociali e la società nel suo complesso.

L'obiettivo comune, ha segnalato Zandonai, diviene quello di consolidare questa trasformazione culturale. Diventa sempre più utile oltre che necessario standardizzare e certificare le buone pratiche di inclusione lavorativa, come il model-

lo ISO 9001 proposto da Alveare. Questo approccio potrà aiutare le imprese a seguire percorsi comprovati, riducendo le barriere di ingresso. Tra le sfide che occorre affrontare si segnala la necessità di estendere l'applicazione dell'Articolo 14 a settori e territori meno coinvolti, sperimentando modelli personalizzati che dimostrino la replicabilità dello strumento.

Zandonai ha segnalato inoltre la necessità di integrare il tema dell'inclusione nei criteri ESG. Le aziende possono includere le iniziative affrontate nel corso dell'evento nelle strategie che riguardano il sociale, rendendole parte del loro impegno verso la sostenibilità e la responsabilità sociale.

Ad esempio, l'inserimento di persone con disabilità e il lavoro con cooperative sociali possono diventare indicatori chiave del valore creato. Diviene quindi importante adottare modelli di rendicontazione che dimostrino in modo trasparente i benefici generati dalle partnership con cooperative sociali. La soluzione possibile è l'integrazione dei risultati delle iniziative di inclusione nelle relazioni annuali ESG delle aziende. Mentre la prospettiva a più lungo termine consiste nel trasformare le *partnership* in valore condiviso.

Come sottolineato da Andrea Ripamonti, il coinvolgimento delle cooperative sociali dovrebbe divenire parte integrante della strategia aziendale, non solo per adempiere obblighi normativi, ma per costruire relazioni di lungo termine basate sul mutuo beneficio.

Emerge un quadro che definisce un ruolo per il consulente del lavoro che intende fornire all'azienda un servizio che vada oltre la gestione del mero adempimento della norma ma apra ad opportunità nella relazione con il territorio e gli attori che intervengono a vario titolo nella gestione della Legge n. 68.

Appuntamento dunque al termine del progetto JPN, il prossimo autunno, per verificare l'efficacia delle proposte e del modello operativo delineato: appuntamento a cui i Consulenti del Lavoro sono già da adesso invitati.

RISCHI EMERGENTI E INTELLIGENZA ARTIFICIALE

• DI NINA CATIZONE CONSULENTE DEL LAVORO IN TORINO •

L'ASSEDIO DELL'EU-OSHA

Con pervicacia, l'EU-OSHA (l'agenzia d'informazione dell'Unione europea nel campo della sicurezza e della salute sul lavoro) sta richiamando l'attenzione di responsabili politici, parti sociali, ricercatori, sui "rischi emergenti" in materia di sicurezza del lavoro. E spiega che "il lavoro e i luoghi di lavoro sono soggetti a continui cambiamenti dovuti all'introduzione di nuove tecnologie e sostanze e nuovi processi lavorativi, a modifiche della struttura della forza lavoro e del mercato del lavoro, nonché a nuove forme di occupazione e organizzazione del lavoro". Con la conseguenza che "questa situazione può comportare rischi e sfide di nuovo tipo per la salute e la sicurezza dei lavoratori, i quali devono essere previsti e affrontati per garantire la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro in futuro".

LE RISPOSTE DEL TUSL

A fronte delle pressanti campagne sviluppate dall'EU-OSHA, mi sono chiesta se gli obblighi previsti dal TUSL (Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) siano già in grado di fornire strumenti idonei contro i rischi emergenti. Tra questi strumenti, fa spicco l'obbligo di valutazione dei rischi. Basta leggere le parole scritte in **Cass. Pen. 21 ottobre 2024, n. 38487**: "il datore di lavoro, avvalendosi della consulenza del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, ha l'obbligo giuridico di analizzare e individuare, secondo la propria esperienza e la migliore evoluzione della scienza tecnica, **tutti i fattori di pericolo**, e, all'esito, deve redigere e sottoporre periodicamente ad aggiornamento il documento di valutazione dei rischi previsto

dall'art. 28 del D.lgs. n. 81/2008, all'interno del quale è tenuto a indicare le misure precauzionali e i dispositivi di protezione adottati per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori". E significativa è l'insistenza nel dire che "si tratta di obbligo applicabile a **tutte le tipologie di rischio e a tutti i settori pubblici e privati**". Agevole a questo punto è rendersi conto che, tra **tutti** i rischi, si annoverano anche quelli che l'OSHA chiama emergenti. A cominciare da quelli paventati in un documento del 24 ottobre 2024, intitolato "Lavoro sano e sicuro nell'era digitale". Dove si sottolinea che "nel 2022 i lavoratori europei hanno lavorato per il 18% principalmente da casa, per il 17% da altri siti o addirittura all'aperto". E dove entrano in gioco "il **lavoro da remoto** (*any type of work arrangement where workers work remotely, away from the employer's premises or a fixed location*), e il **lavoro ibrido** (*the combination of telework and work at the employer's premises*)". Ben s'intende che sono chiamate in causa le norme dettate dal D.lgs. n. 81/2008 a tutela di lavoratori distaccati (art. 26 e Titolo IV, Capo I) e telelavoratori (art. 3, comma 10) e dalla L. n. 81/2017 a tutela dei lavoratori agili. Semmai il richiamo dell'EU-OSHA diventa prezioso per sollecitare l'effettiva applicazione di norme che purtroppo rimangono troppo spesso scritte solo sulla carta. Ed è quanto occorre mettere in luce su un altro fronte: i rischi psico-sociali. In un documento intitolato "Rischi psicosociali e *stress* nei luoghi di lavoro", l'EU-OSHA sottolinea che "gestire lo *stress* non è solo un imperativo morale e un buon investimento per i datori di lavoro, bensì anche un dovere giuridico stabilito dalla direttiva quadro 89/391/CEE e ribadito dagli accordi quadro tra le parti sociali ►

▪ RISCHI EMERGENTI E INTELLIGENZA ARTIFICIALE ▪

sullo *stress* lavoro-correlato e sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro”. E in questo ambito evoca anche “la violenza di terzi da parte di pazienti, clienti e altri membri del pubblico, il bullismo e le molestie sul luogo di lavoro e i nessi esistenti tra la sicurezza e la salute sul lavoro”. E qui è giocoforza rilevare che, in forza dell’art. 28, comma 1, prima parte, D.lgs. n. 81/2008, la valutazione “deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo *stress* lavoro-correlato”. E le espressioni “ivi compresi”, “tra cui”, “anche” fanno intendere che anche altri rischi psico-sociali debbono essere valutati nel D.V.R., dal *mobbing* al *burn-out*, dalla violenza alle molestie.

L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE

E attenzione altresì all’intelligenza artificiale (IA), oggetto del Regolamento approvato il 21 maggio 2024. Anche in questi giorni, l’EU OSHA sta ponendo in luce che “l’IA viene impiegata in un’ampia gamma di applicazioni e strumenti per il lavoro assistito e l’analisi dei dati, consentendo l’automazione di compiti sempre più complessi, nonché la gestione e il processo decisionale automatizzati o semi-automatizzati sul luogo di lavoro”. E su vari fronti ne trae spunto per indicare tecnologie basate sull’IA e atte ad incidere in materia di sicurezza del lavoro. Ben s’intende che l’IA può essere in grado di dare supporto all’impresa in vista di una completa ed esaustiva valutazione dei rischi all’insegna della “**migliore evoluzione della scienza tecnica**”: un supporto, ma anche una fonte di responsabili-

tà. Peraltro, a una condizione posta in luce da **Cass. Pen. 15 aprile 2024, n. 15406** nell’intento di scoraggiare automatismi decisori: che si tratti di misure di prevenzione individuabili sulla base di competenze tecniche di diffusa conoscenza o di regole di comune esperienza. Non si pensi, però, che la nostra legislazione sia in grado di affrontare i rischi emergenti a tutto campo. Prendiamo una misura fondamentale come la sorveglianza sanitaria.

CARENZE DEL TUSL

Non mancano, peraltro, carenze nel TUSL in vista di una compiuta prevenzione contro i rischi emergenti. Un esempio. l’EU-OSHA avverte che “talune esposizioni nocive sul posto di lavoro e le loro ripercussioni sulla salute possono essere individuate e controllate grazie ai programmi di sorveglianza e agli *screening* sanitari sui lavoratori”. Solo che da noi la sorveglianza sanitaria del medico competente è obbligatoria esclusivamente nei casi tassativamente previsti dall’art. 41, comma 1, D.lgs. n. 81/2008 e, quindi, “nei casi previsti dalla normativa vigente, nonché dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all’articolo 6”, e “qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi”. Al di fuori di tali casi, l’unica strada percorribile è quella notoriamente laboriosa del controllo sanitario sull’idoneità affidato, non già al medico competente nominato dal datore di lavoro, bensì al medico pubblico in linea con il comma 3 dell’art. 5 Statuto dei Lavoratori. Esemplari sono proprio i molteplici rischi emergenti evocati dall’EU-OSHA, a partire dai rischi psico-sociali.

INFLUENCER VS. INPS. NIENTE SPETTACOLO, MA SERVIZI PUBBLICITARI*

Lo specifico codice ATECO per gli influencer, previsto dal 1° gennaio 2025, li riconduce al settore delle agenzie pubblicitarie, escludendo la pretesa dell'Inps di inquadrare in via generale i content creators tra i lavoratori dello spettacolo. Circolari e prassi Inps di diverso segno sono perciò prive di fondamento, come i recuperi contributivi in danno di committenti di promozioni ed endorsement.

• DI MAURO PARISI E BARBARA BROI AVVOCATI IN BELLUNO E IN MILANO •

Contrariamente all'opinione comune, per l'Inps gli *influencer* (comunque denominati, nelle molteplici declinazioni che assume il fenomeno di comunicazione che li riguarda: “creator”, “content creator”, “talent”, “vlogger”, “tiktokker”, “gamer”, “youtuber”, “streamer”, “podcaster”, “uploader”, eccetera) sarebbero degli “attori”.

Forte di questa “suggestione” -sebbene non avvalorata da alcuna disposizione di legge e regolamento-, sulle figure e posizioni di molte *celebrity* l'Istituto ha instaurato un braccio di ferro soprattutto con quanti, a partire da marchi e *brand*, si affidano a esse a scopi promozionali, avvalendosi del loro richiamo sociale e mediatico.

Una situazione imprevista ed economicamente rischiosa che però, con l'inizio del 2025 -malgrado l'ostinata prassi dell'Inps (cfr. circolari al riguardo)-, sembra finalmente destinata a una fattuale svolta chiarificatrice.

Semplificandone i termini, la questione controversa attiene al **dilemma se ritenere o meno gli influencer dei lavoratori dello spettacolo tout court** (e, in particolare modo, come detto, degli “attori”: ma talvolta anche “presentatori” ecc.), **oppure, dei soggetti dediti a pratiche promozionali e commerciali** (i cosiddetti *influencer marketing*), senza atti-

nenza alcuna al settore dello spettacolo.

Dal punto di vista previdenziale le ricadute appaiono considerevoli ed evidenti, attesa l'applicazione della specifica disciplina contributiva prevista per i lavoratori iscrivibili al Fondo Pensioni Lavoratori dello Spettacolo (FPLS) (cfr. D.lgs. CPS n. 708/1947), nella prima ipotesi; ovvero, nel secondo caso, di quelle attinenti a diverse Gestioni (e discipline) Inps, come la Gestione separata (cfr. L. n. 335/1995) o la Gestione commercianti (cfr. L. n. 662/1996).

La circostanza che i contributi vadano comunque all'Inps non risolve gli svariati e notevoli problemi che la presa di posizione dell'Istituto viene a porre.

Il principale dei quali attiene proprio a chi debba essere considerato il titolare dell'obbligo di versare contribuzione all'Inps. Una legittimazione che muta al mutare dell'ambito in cui si ritiene che venga operata l'attività di *creator*, *tiktokker* e altri operatori *social*.

Se infatti gli *influencer* fossero da considerare alla stregua di “attori”, come accade nelle verifiche dell'Istituto, obbligati ai versamenti della contribuzione sarebbero, innanzitutto, i *brand* committenti di promozioni ed *endorsement*.

Nella loro azione di *promoter* autonomi, invece (ma va ricordato come molti tra i maggiori *influencer* agiscono pure mediante proprie socie- ➤

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

▪ INFLUENCER VS. INPS. NIENTE SPETTACOLO,
MA SERVIZI PUBBLICITARI ▪

tà commerciali), risultano essi stessi chiamati a provvedere ai dovuti versamenti di contributi. L'idea dell'Inps al riguardo appare semplice, ritenendosi che gli accostamenti tra prodotti e immagini personali dei *creator* vengano sempre a costituire “spot pubblicitari”, in forme forse nuove, ma, a parere dell'amministrazione, non dissimili rispetto a quelle che siamo abituati a vedere in televisione.

Tuttavia, si tratta di una rappresentazione dei fatti non corretta e fuorviante, atteso che **gli influencer rappresentano e interpretano... solo se stessi**, con interventi e immagini della loro vita privata o di loro opinioni personali, pubblicati (postati) sotto forma di storie, *vlog*, *pov*, eccetera, e seguiti da milioni di *aficionados* (i c.d. *follower*) iscritti ai loro *account*, profili e canali personali.

Il seguito *social* di quanti compaiono sulle più note piattaforme (*instagram*, *tiktok*, *youtube*, ecc.) viene ritenuto un appetibile trampolino per accostamenti e accreditamenti commerciali di prodotti e marchi. Per cui i *brand* si affidano agli *influencer*, ricompensando *endorsement* e sponsorizzazioni per il trainante effetto promozionale che ne consegue.

Nulla che attenga a “spettacolo”, “spot pubblicitari” e caroselli, dunque.

Tanto trova conferma anche alla luce delle peculiari previsioni (non destinate agli ordinari “spot pubblicitari”) del “**Regolamento Digital Chart sulla riconoscibilità della comunicazione commerciale diffusa attraverso internet**” dell'Istituto di Autodisciplina della Pubblicità (IAP), come richiamato dal suo “*Codice di autoregolamentazione*”.

Il Regolamento *Digital Chart* stabilisce, infatti, che:

Nel caso in cui l'accreditamento di un prodotto o di un brand, posto in essere da celebrity, influencer, blogger, o altre figure simili di utilizzatori della rete – siano essi umani o virtuali – che con il proprio intervento possano potenzialmente influenzare le

scelte commerciali del pubblico (di seguito, collettivamente, “influencer”) abbia natura di comunicazione commerciale in quanto frutto di un accordo con l'inserzionista per il quale l'influencer riceve un corrispettivo (quale ad esempio: denaro, beni, inviti, fruizione di servizi, o altro), deve essere inserita in modo ben visibile, in ogni contenuto diffuso in rete, con le modalità di seguito specificate per ogni tipologia di contenuto, la dicitura “pubblicità”, oppure “advertising”.

In alternativa, può essere inserita una delle seguenti altre diciture:

- “promosso da ... brand” oppure “promoted by ... brand”;
- “sponsorizzato da ... brand”, oppure “sponsored by ... brand”;
- “adv/ad+ brand”

A fronte dei chiari connotati emergenti, pertanto, i medesimi *influencer*, i marchi, le agenzie pubblicitarie e le associazioni di categoria, sono apparsi ben decisi a rivendicare la natura genuinamente commerciale delle attività di *celebrity* e di idoli dei *follower*, contro il loro preteso inquadramento nel settore dello spettacolo.

A favore della natura di comunicatori ed editori di messaggi commerciali, del resto (con ogni effetto quanto agli stabiliti oneri, ai sensi del Testo Unico dei servizi di media audiovisivi, D.lgs. n. 208/2021), in tempi recenti si era già autorevolmente espressa, per esempio, l'AGCOM (Autorità per le garanzie nelle comunicazioni).

La quale, con la **Delibera n. 7/24/CONS del 10.01.2024** (Linee-guida volte a garantire il rispetto delle disposizioni del Testo unico da parte degli *influencer*), ha in particolare evidenziato che:

Per influencer si intendono quei soggetti che svolgono un'attività analoga o comunque assimilabile a quella dei fornitori di servizi di media audiovisivi sotto la giurisdizione nazionale ... [con la] fornitura di contenuti, creati o selezionati dall'influencer; ►

▪ INFLUENCER VS. INPS. NIENTE SPETTACOLO,
MA SERVIZI PUBBLICITARI ▪

che informano, intrattengono o istruiscono e che sono suscettibili di generare reddito direttamente in esecuzioni di accordi commerciali con produttori di beni e servizi o indirettamente in applicazione degli accordi di monetizzazione applicati dalla piattaforma o dal social media utilizzato ... l'influencer ha la responsabilità editoriale sui contenuti, la quale include il controllo effettivo sulla creazione, sulla selezione o sulla organizzazione dei contenuti medesimi.

Anche il **Consiglio dell'Unione europea, con le proprie conclusioni del 14 maggio 2024**, ha sottolineato la natura promozionale delle attività e figure di *influencer* che

hanno spesso un intento commerciale e collaborano con attori commerciali attraverso diversi modelli di business a scopo di lucro ... [quali operatori che] pubblicano contenuti sui social media o sulle piattaforme per la condivisione di video attraverso i quali hanno un impatto sulla società, sull'opinione pubblica e sulle opinioni personali del loro pubblico.

Per il Consiglio dell'Unione europea, lungi dal potersi riconoscere i connotati del lavoro dello spettacolo e della recitazione attoriale, vi è da sottolineare come per gli *influencer* corra “*un rapporto con il loro pubblico che è basato sull'autenticità*”. Dunque, l'interesse dei *follower* per le vite private e opinioni personali dei *creator* appare ben differente da quello rivolto ad attori ed artisti.

La connotazione commerciale di attività degli *influencer* è stata anche riconosciuta dalla giurisprudenza di merito. Infatti, **il Giudice del lavoro di Roma, sentenza del 4 marzo 2024, n. 2615**, è giunto a riconoscere addirittura la natura di agente di commercio per quanti promuovano stabilmente un *brand*.

L'influencer che promuove online e in via continuativa i prodotti di un'azienda, deve essere inquadrato come agente di commercio. Non è necessario che gli influencer si rivolgano direttamente ai propri follower per incoraggiarli all'acquisto per essere considerati agenti di commercio. L'importante è che la sua attività sia finalizzata alla conclusione degli affari per i quali viene remunerato e che essa sia svolta in modo stabile.

La vocazione commerciale degli *influencer* è stata del resto confermata, tra l'altro, dalla costituzione di un'associazione di categoria di rappresentanza collettiva, denominata **ASSOINFLUENCER, affiliata alla rete nazionale di Confcommercio professioni**, per la quale, secondo la *mission* (cfr. <https://confcommercioprofessionisti.it/associazioni-territoriali/assoinfluencer/>),

l'attività professionale degli influencer è quella che li identifica quali utenti attivi su un qualsiasi social media, ove questi godono di una particolare popolarità nei confronti di un numero elevato di followers, al punto da poterne influenzare il pensiero su determinate tematiche o scelte commerciali tramite la creazione di contenuti di semplice intrattenimento oppure di caratura professionale, artistica, culturale e/o divulgativa, grazie ai quali sono in grado di ottenere un ritorno di visibilità oltre che di natura economica.

A fronte di tante riprove e richiami “commerciali”, a partire dal 1° gennaio 2025, a conferma dell'effettiva natura dell'attività degli *influencer*, è stata annunciata e prevista l'**istituzione di uno specifico codice ATECO, 73.11.03, dedicato appositamente all'attività professionale di influencer marketing** e alla cosiddetta *creator economy*. Va rammentato come il codi- ➤

▪ INFLUENCER VS. INPS. NIENTE SPETTACOLO,
MA SERVIZI PUBBLICITARI ▪

ce ATECO 73.11 è quello previsto per le “agenzie pubblicitarie”, mentre i codici 73.11.01 e 73.11.02 sono invece destinati rispettivamente a “ideazione di campagne pubblicitarie” e “conduzione di campagne di marketing e altri servizi pubblicitari”.

Il suddetto codice ATECO (come noto, la combinazione alfanumerica che identifica una attività economica nel suo effettivo settore di appartenenza), che è stato adottato per gli *influencer* dall'ISTAT -in collaborazione tra Eurostat, Ministero delle imprese e del Made in Italy, Associazione Italiana Content & Digital Creators, ASSOINFLUENCER e Confcommercio Professioni- rappresenta, tra l'altro, l'ineludibile soluzione fattuale al dilemma dell'inquadramento previdenziale (senz'altro diverso da quello previsto per il lavoro nello spettacolo) degli operatori *social*, capace di mantenersi nel pieno rispetto dell'attuale stato della normativa. E, in particolare, proprio di quella che regola lo

spettacolo, la quale mai ha considerato -tra le figure di lavoro e lavoratori del settore, tassativamente indicati dal D.lgs. CPS n. 708/1947- gli *influencer* e il fenomeno mediatico che li accompagna.

Prassi e circolari dell'Inps che vogliono in via preconcetta e generale ascrivere *influencer marketing* e *content creator* al mondo dello spettacolo e ai versamenti al relativo fondo FPLS, appaiono **prive di qualunque legittimo significato qualificatorio**, non potendosi presumere un fondamento che non sussiste nei fatti (*cf.* nuovo codice ATECO) e nel diritto. Rimane chiaramente sempre ammessa la possibilità di provare, in modo circostanziato e specifico, singole “occasioni” di lavoro nello spettacolo. Ma ciò potrebbe riguardare, tanto il caso di un *influencer marketing*, quanto quello di un ingegnere iscritto a Inarcassa, che occasionalmente facessero attività *ex* D.lgs. CPS n. 708/1947.

BLOCCO DEI LICENZIAMENTI COVID 19: NESSUNA APPLICAZIONE ALLE IPOTESI DI SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO

• DI EMILIA SCALISE CONSULENTE DEL LAVORO IN MILANO •

Blocco dei licenziamenti Covid 19: nessuna applicazione alle ipotesi di superamento del periodo di comportamento. Questo è quanto si evince dalla Sentenza n. 26634 del 14 ottobre 2024 della Corte di Cassazione.

Nello specifico, gli Ermellini hanno precisato che il “blocco” dei licenziamenti per emergenza pandemica, introdotto dall’art. 46 del D.l. n. 18/2020 e successive modifiche, non è estendibile all’ipotesi di recesso per superamento del periodo di comportamento, in quanto tale fattispecie è soggetta a regole speciali dettate dall’art. 2110 del Codice civile, prevalenti sia sulla disciplina generale della risoluzione del rapporto di lavoro per sopravvenuta impossibilità parziale alla prestazione lavorativa, sia sulla disciplina limitativa dei licenziamenti individuali.

I FATTI IN CAUSA

Il caso di specie vede protagonista una lavoratrice assunta con contratto a tempo parziale verticale al 50% che è stata licenziata per superamento del periodo di comportamento intimato in data 25 novembre 2020, durante la piena vigenza del blocco dei licenziamenti imposto per l'emergenza pandemica Covid 19 (la lavoratrice si era assentata per un totale di 113 giorni nell'arco temporale tra il 6 agosto e il 25 novembre 2020).

L'art. 46 del D.l. n. 18/2020, convertito in L. n. 27/2020 stabiliva che *“A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto (17/03/2020) l'avvio di procedure di cui agli articoli 4,5, e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 è precluso per 60 giorni e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020. Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604”*.

La Corte di Appello di Roma aveva rigettato il reclamo della lavoratrice avverso la sentenza in primo grado, sostenendo proprio l'obiettivo diversità di natura del licenziamento per il superamento del periodo di comportamento dal giustificato motivo oggettivo *ex art. 3, L. n. 604/1966* e, pertanto, ritenendo non estendibile il divieto di licenziamento imposto dal Legislatore durante la pandemia a tale fattispecie.

La lavoratrice presentava ricorso avverso la sentenza in secondo grado.

LA DECISIONE DELLA CORTE DI CASSAZIONE

La Corte di Cassazione conferma quanto pronunciato dai giudici di merito.

In primo luogo, gli Ermellini ricordano quale fosse la *ratio* imposta dal Legislatore con l'in- ➤

▪ **BLOCCO DEI LICENZIAMENTI COVID 19: NESSUNA APPLICAZIONE ALLE IPOTESI DI SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO** ▪

troduzione dell'art. 46 del D.l. n. 18/2020, ossia la tutela dei lavoratori dalle conseguenze negative sull'occupazione derivanti dal blocco o dalla riduzione dell'attività produttiva conseguente all'emergenza Covid 19.

Stante l'obiettivo della normativa sul blocco dei licenziamenti (tutelare i lavoratori dalle conseguenze derivanti dalla pandemia) e vista la natura del licenziamento per superamento del periodo di comporto, diversa rispetto a quella del licenziamento per giustificato motivo oggettivo *ex art. 3, L. n. 604/1966* (ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa), anche i giudici Ermellini hanno ritenuto non estendibile il blocco dei licenziamenti operante durante l'emergenza pandemica a tale fattispecie.

Nello specifico, per la Corte il "blocco" dei licenziamenti per emergenza pandemica, introdotto dall'art. 46 del D.l. n. 18/2020 e successive modifiche, non è estendibile all'ipotesi di recesso per superamento del periodo di comporto, in quanto tale fattispecie è soggetta a regole speciali dettate dall'art. 2110 del Codice civile, prevalenti sia sulla disciplina generale della risoluzione del rapporto di lavoro per sopravvenuta impossibilità parziale alla prestazione lavorativa, sia sulla disciplina limitativa dei licenziamenti individuali.

Tale tesi trova fondamento anche nel fatto che, nell'ipotesi di licenziamento per superamento del periodo di comporto, il datore di lavoro non può recedere dal rapporto prima del superamento del limite di tollerabilità dell'assenza (cosiddetto periodo di comporto) e che il superamento del limite di conservazione del posto di lavoro è condizione sufficiente di legittimità del recesso, non essendo necessaria la prova del giustificato motivo oggettivo né della sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorati-

va, né della correlata impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse.

La Corte di Cassazione conclude sottolineando inoltre che *"la possibilità di licenziamento, anche nel periodo temporale interessato dal blocco, per superamento del periodo di comporto si ricava, d'altro canto, in positivo, dalla previsione di non computabilità, ai suoi fini, del periodo trascorso in quarantena domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva (art. 26, primo comma D.L. cit.)"*.

TRATTAMENTO DEL LAVORATORE A TEMPO PARZIALE E PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

La sentenza in oggetto pone una riflessione anche su un altro tema ossia il trattamento del lavoratore a tempo parziale nel rispetto del principio di non discriminazione.

Nello specifico, con il secondo motivo di ricorso, la ricorrente deduce la violazione e falsa applicazione delle disposizioni del Ccnl Terziario e dell'art. 7 del D.lgs. n. 81/2015, che disciplina il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore a tempo parziale.

In particolare, la lavoratrice eccepisce l'erronea individuazione del periodo di comporto dei lavoratori in regime di *part time* verticale (in sole 78,5 giornate), in violazione dei principi di proporzionalità e non discriminazione, in quanto non vi è stata alcuna riproporzione del numero delle giornate di malattia da computarsi per il suo superamento.

Per la Corte, anche questo motivo di ricorso è infondato.

Infatti, secondo i giudici di legittimità, l'art. 7, D.lgs. n. 81/2015, stabilisce sì che al lavoratore a tempo parziale vengano riconosciuti i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile, ma in misura riproporziona- ➤

▪ **BLOCCO DEI LICENZIAMENTI COVID 19: NESSUNA APPLICAZIONE ALLE IPOTESI DI SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO** ▪

ta in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, nel rispetto del principio di non discriminazione. Non solo, lo stesso disposto normativo, al secondo periodo del secondo comma, prevede la possibilità, in sede di contrattazione collettiva, di una modulazione della “*durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e di infortunio in relazione all’articolazione dell’orario di lavoro*”, così valorizzando la specificità del tempo parziale verticale.

Pertanto, in tale prospettiva, devono essere letti, in combinazione sistematica, l’art. 86 (di applicazione del criterio di proporzionalità del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal Ccnl) e l’art. 87 Ccnl Terziario, di applicazione del criterio di proporzionalità anche al periodo di comporto.

Infatti, l’art. 87 del Ccnl prevede due metodi diversi di calcolo a seconda della tipologia di *part time* applicato: da un lato stabilisce l’applicabilità, nel rapporto di lavoro a tempo

parziale di tipo orizzontale, delle stesse disposizioni degli articoli 186 e 187 del contratto per il lavoro a tempo pieno: sicché, il comporto è fissato, in entrambi i casi, in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell’orario di lavoro; dall’altro il diritto del lavoratore, nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell’orario di lavoro in esse prevista e fermo restando il principio sancito nella dichiarazione a verbale di cui all’art. 188.

Pertanto, secondo i criteri interpretativi di literalità (art. 1362 c.c.) e sistematico (art. 1363 c.c.), il periodo di comporto per la lavoratrice, in regime di tempo parziale verticale al 50%, deve essere determinato in un numero massimo di giorni di calendario non superiore alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare (nel caso di specie di tre giorni settimanali da giovedì a sabato): e quindi, come ha correttamente individuato la Corte d’Appello, nel numero di 78,5.

2024

UN ANNO DI PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE DALL'ORDINE DI MILANO

• A CURA DELLA REDAZIONE •

Ogni anno proponiamo una sintesi delle **12 Proposte del mese** elaborate nel corso dell'anno che sta per concludersi dalla **Commissione Semplificazione del Centro Studi della Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano** una realtà attiva e operativa da oltre un decennio. Vi ricordiamo che l'obiettivo principale delle attività della Commissione è individuare e progettare interventi di semplificazione e riforma, spaziando tra soluzioni strutturali, piccole modifiche normative o proposte intermedie che coniugano semplicità ed efficacia. La Commissione Semplificazione si lascia ispirare da principi fondamentali quali **concretezza, precisione, sistematicità, fattibilità operativa** e attenzione all'**intercettazione degli abusi**. La Commissione resta al servizio dei colleghi e della Categoria, auspicando, anche quest'anno, l'avvio di una nuova fase di **semplificazione e razionalità**, quanto mai necessaria non solo per gli operatori del settore ma anche per l'intera comunità di cittadini e professio-

nisti-imprenditori. L'obiettivo è rilanciare il mondo del lavoro, valorizzando la competenza e l'esperienza dei **Consulenti del Lavoro**.

Tutti i lavori realizzati dalla Commissione, inclusi quelli menzionati, sono disponibili per lettura e *download* sul **sito dell'Ordine di Milano** (clicca [qui](#)) e sul **sito della Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano** (clicca [qui](#)).

Segue una **tabella riepilogativa** con tutti gli argomenti affrontati durante l'anno, accompagnati da un breve riassunto delle proposte avanzate. I lettori hanno inoltre la possibilità di approfondire ogni tema scaricando i singoli articoli tramite *link* ipertestuali.

A chiusura dell'anno, segnaliamo il contributo presente in questo numero della Rivista: **Quale comparto per il lavoratore con disabilità?** di Manuela Baltolu.

“

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")

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ GENNAIO 2024 UNIONI CIVILI E CONVIVENZE DI FATTO PERCHÉ NON PREVEDERE IDENTICI OBBLIGHI PREVIDENZIALI? di Alberto Borella, Consulente del Lavoro in Chiavenna</p>	<p>Obblighi previdenziali in caso di unioni civili e convivenze di fatto</p>	<p>Le convivenze di fatto non godono degli stessi obblighi e diritti previdenziali/tutele assicurative riconosciuti alle unioni civili e al matrimonio. Nella Proposta vengono riassunte le posizioni di Inps, Inail, Inl e Agenzia delle Entrate accanto ad un intervento giurisprudenziale valutato come "lento" ove il tutto si colloca in un quadro normativo segnato dalla mancanza di chiarezza fiscale e previdenziale. È evidente una disparità di trattamento e la mancanza di un quadro normativo chiaro che equipari le convivenze di fatto alle unioni civili in materia di obblighi previdenziali e assicurativi. La Proposta si concentra nel proporre l'estensione degli obblighi previdenziali e delle relative tutele assicurative a tutti i conviventi di fatto.</p>

Dottrina

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ FEBBRAIO 2024 SMART, EASY, COOL ... INPS! di Manuela Baltolu, Consulente del Lavoro in Sassari</p>	<p>Procedure Inps</p>	<p>Positivi gli interventi dell'Inps con strumenti come Smart-Task e Easy Inps, ma vi sono dei passaggi che si possono rivedere in un'ottica di trasparenza, semplificazione burocratica ponendo maggiore attenzione alle reali, pratiche esigenze di tutti gli operatori che devono confrontarsi con l'Istituto. Si formulano, così, le seguenti proposte sottolineando preliminarmente che, pur avendo la digitalizzazione e automatizzazione dei servizi Inps portato indubbi vantaggi, è comunque rischioso sostituire completamente l'intervento umano che resta necessario in casi che richiedono competenza e contatto diretto con gli operatori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pubblicare i messaggi interni Inps - che spesso riportano importanti istruzioni operative - sul relativo sito istituzionale - Estendere il pagamento diretto della maggior parte delle prestazioni da parte dell'Istituto (abolire/ridurre l'obbligo di anticipazione a carico del datore di lavoro nonché i successivi conguagli a credito nei flussi Uniemens) - Automatizzare la gestione dei congedi parentali e di altre prestazioni sfruttando i dati già in possesso dell'Inps grazie ai flussi UniEmens - Automatizzare l'erogazione delle esenzioni contributive previste dalla normativa vigente senza coinvolgere i datori di lavoro - Risolvere le problematiche relative alla compensazione dei crediti contributivi, che attualmente allungano i tempi di recupero delle somme anticipate dai datori di lavoro.
<p>◆ MARZO 2024 ACQUISIZIONE DI NUOVO CLIENTE E L'INCUBO DEI DATI DEL TFR: BISOGNA TROVARE UNA SOLUZIONE! di Mariagrazia di Nunzio, Consulente del Lavoro in Milano</p>	<p>Recupero dei dati del Tfr del dipendente</p>	<p>La Proposta del mese si concentra sulle criticità nella gestione e nel calcolo del Tfr (Trattamento di Fine Rapporto), specialmente in fase di acquisizione di un nuovo cliente: non solo è complesso il calcolo del Tfr ma è anche difficoltoso recuperare i dati del Tfr dai gestionali paghe in caso di acquisizione di un nuovo cliente in Studio (a volte i dati sono errati o incompleti). Si aggiungono le difficoltà che nascono dalla circostanza che l'Agenzia delle Entrate procede a posteriori a ricalcolare l'imposta. Si propongono misure drastiche quali</p> <ul style="list-style-type: none"> - Semplificazione radicale della tassazione del Tfr: <ul style="list-style-type: none"> • Tassazione con aliquota media calcolata dal sostituto d'imposta, senza ricalcolo da parte del Fisco. • Tassazione definitiva per le anticipazioni Tfr. • Eliminazione della tassazione sulla rivalutazione del Tfr. • Per la tassazione si considera l'imponibile complessivamente maturato (esposto in C.U.). - Per il periodo transitorio: calcolo del Tfr al 31 dicembre come base di partenza per la nuova modalità di calcolo del Tfr. - Miglioramento della Certificazione Unica, laddove non si considerasse di percorrere la strada di una riforma radicale della tassazione sul Tfr: <ul style="list-style-type: none"> • Inclusione di tutti i dati, completi e necessari, per il calcolo del Tfr, compresa l'imposta progressiva pagata sulla rivalutazione del Tfr e l'ammontare dell'Irpef pagata sugli anticipi.
<p>◆ APRILE 2024 PROPOSTE DI MODIFICA ALLE PROCEDURE INAIL IN UNA PROSPETTIVA DI EFFICIENTAMENTO DEI RAPPORTI CON L'ENTE di Loredana Salis, Consulente del Lavoro in Milano e Bruno Olivieri, Consulente del Lavoro in Pescara</p>	<p>Procedure Inail</p>	<p>Diverse sono le criticità legate alla gestione delle procedure Inail che generano inefficienze operative, perdita di tempo e difficoltà gestionali a carico delle aziende e dei consulenti del lavoro, e che hanno generato la formulazione delle seguenti proposte al fine di rendere il sistema più snello, trasparente ed efficiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prelievo automatico dei dati dai registri pubblici (Registro Imprese e Agenzia delle Entrate) per evitare ritardi nell'inserimento dei dati nel sistema Inail da parte dei datori di lavoro evitando errori (e le conseguenti sanzioni). - Standardizzazione delle informazioni da fornire con menù a tendina predefiniti (e non in "forma libera"). - Introduzione della "sospensione temporanea" dell'attività assicurata e anagrafica unica PAT. - Unificazione degli adempimenti per i soci non artigiani. - Semplificazione della denuncia di infortunio, eliminando i dati ridondanti e utilizzando il certificato medico telematico. - Miglioramento della consultazione dei dati storici e delle variazioni.

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ MAGGIO 2024 CONTRIBUZIONE SU FERIE NON GODUTE: UN ADEMPIMENTO DA RIVEDERE</p> <p>di Potito di Nunzio e Veronica Pagano, Consulenti del Lavoro in Milano</p>	<p>Pagamento della contribuzione previdenziale sulla retribuzione relativa alle ferie maturate nell'anno e non godute nei 18 mesi successivi</p>	<p>Da quasi un quarto di secolo l'Inps ha imposto il pagamento della contribuzione previdenziale sulla retribuzione relativa alle ferie maturate nell'anno e non godute nei 18 mesi successivi. Un obbligo derivante non dal diritto positivo che crea enormi difficoltà operative, note di rettifiche con relativi riflessi negativi sul tempestivo rilascio del DURC, possibile accredito di maggiore contribuzione sulle posizioni individuali, difficoltà di recupero della contribuzione pregressa nei casi di cambio di professionista nella gestione degli adempimenti amministrativi.</p> <p>Al fine di semplificare gli adempimenti ed evitare distorsioni al sistema previdenziale e contributivo, se proprio non si vuole eliminare l'assoggettamento delle ferie non godute, si suggerisce una totale revisione del sistema di versamento e recupero della contribuzione. Ad esempio, si potrebbe prevedere che le aziende (e per loro i consulenti del lavoro) ricalcolino il residuo delle ferie non godute a 18 mesi della scadenza recuperando per intero il credito residuo. In questo modo ogni anno si azzerano e si aggiornano i contatori evitando così l'utilizzo della procedura VIG. Oppure, prevedere l'istituzione di un codice Uniemens di conguaglio da poter utilizzare sempre anche in presenza di recupero di contribuzione versato oltre 12 mesi dal periodo in cui l'elemento si riferisce.</p>
<p>◆ GIUGNO 2024 LA RIFORMA DELL'INDICATORE DELLA SITUAZIONE ECONOMICA EQUIVALENTE (ISEE)</p> <p>di Noemi Secci, Consulente del Lavoro in Milano</p>	<p>Indicatore della situazione economica equivalente (ISEE): proposte di riforma</p>	<p>La normativa sull'ISEE (Indicatore della Situazione Economica Equivalente) presenta, come descritto ampiamente nella Proposta del mese, le seguenti criticità</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rigidità della scala di equivalenza - Inclusione della prima casa nel calcolo patrimoniale - Doppia considerazione dei conti correnti - Franchigie patrimoniali insufficienti - Inadeguatezza dell'ISEE corrente - Inequità nell'ISEE Minorenni - Inclusione dei maggiorenni nel nucleo familiare - Penalizzazione delle famiglie con disabili - Valutazione non realistica delle risorse disponibili - Difficoltà nell'accesso all'ISEE precompilato. <p>Diverse sono le proposte per superare le criticità indicate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rivedere i parametri della scala di equivalenza - secondo le indicazioni dettagliate indicate nella Proposta - per rappresentare meglio le spese e i bisogni delle famiglie - escludere l'abitazione principale dal calcolo del patrimonio immobiliare ai fini ISEE o, in alternativa, introdurre una franchigia fino a 300.000 euro - liberi professionisti e ditte individuali: evitare la doppia inclusione dei conti correnti e considerare il valore solo nel patrimonio personale (escludere il patrimonio aziendale) - aumentare le franchigie patrimoniali per il calcolo dell'ISEE, portandole a 30.000 euro per ciascun componente del nucleo familiare - apportare una serie di modifiche, analiticamente riprese nella Proposta, per rendere l'ISEE corrente più dinamico e rappresentativo delle reali condizioni economiche - introdurre misure di equità nell'ISEE Minorenni - considerare autonomi i maggiorenni che vivono da soli, indipendentemente dal fatto che siano fiscalmente a carico dei genitori - soggetti con disabilità: escludere il patrimonio dei figli non conviventi nel calcolo dell'ISEE sociosanitario e evitare la penalizzazione per le donazioni di immobili fatte dal disabile nei 3 anni precedenti la richiesta delle prestazioni - inclusione completa delle spese mediche - semplificare l'accesso all'isee precompilato - correggere l'errore per cui l'assegno unico familiare influisce negativamente sul calcolo dell'ISEE - escludere i titoli di Stato fino a un valore complessivo di 50.000 euro.

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ LUGLIO 2024 PROPOSTA DI RIFORMA DELLA SOGLIA DI ESENZIONE DI BUONI SPESA E CARBURANTE. INNALZAMENTO A 1.000 ANNI PER UN WELFARE PIÙ INCLUSIVO</p> <p>di Roberta Simone, Consulente del Lavoro in Milano</p>	<p>Soglia di esenzione di buoni spesa e carburante</p>	<p>Un'analisi critica dell'efficacia delle politiche di <i>welfare</i> destinate ai dipendenti rivela che spesso i beni e servizi offerti risultano di scarsa utilità per i lavoratori, poiché l'offerta proposta dalle aziende non risponde adeguatamente alle esigenze percepite dai dipendenti, in particolare da quelli appartenenti alle fasce di reddito medio-basse, o perché non tutti i potenziali beneficiari possono disporre del tempo o delle risorse necessarie per usufruire dei beni e servizi messi a loro disposizione. Il divario tra il c.d. paniere offerto dalle aziende e gli interessi individuali dei lavoratori evidenzia l'opportunità di una revisione delle attuali politiche di <i>welfare</i> aziendale. Ciò premesso, si analizzano le criticità relative alla normativa sui <i>fringe benefit</i> che di seguito si riepilogano</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soglia di esenzione troppo bassa - Scarsa efficacia delle piattaforme di beni e servizi - Discriminazione tra lavoratori - Assoggettamento integrale in caso di superamento della soglia - Limitata flessibilità nell'utilizzo - Rischio di utilizzo distorto. <p>La Proposta del mese evidenzia, dunque, una soglia di esenzione inadeguata, la scarsa personalizzazione dell'offerta, differenziazioni percepite come discriminatorie, la penalizzazione in caso di superamento della soglia, l'utilizzo limitato dei buoni e il rischio di utilizzi impropri. Si propone quanto segue per ovviare alle criticità indicate e per realizzare benefici a favore dei lavoratori per migliorare la fruibilità dei <i>fringe benefit</i> e trasformarli in un vero strumento di supporto economico e benessere per i lavoratori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Offrire un sostegno concreto e flessibile ai lavoratori (in particolare le fasce medio basse) innalzando la soglia di esenzione per i buoni spesa e buoni carburante da 258,23 euro annui a 1.000 euro annui - La misura (innalzamento a 1000 euro) dovrebbe essere resa permanente e resa indipendente dalle altre tipologie di <i>fringe benefit</i>; non andrebbe diversificato in base alla presenza o meno di figli a carico, per evitare percezioni di discriminazione - In caso di superamento della nuova soglia di esenzione, si propone di tassare e assoggettare a contribuzione solo la parte eccedente, e non l'intero importo. <p>I benefici della proposta si possono così riassumere</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maggiore flessibilità e personalizzazione <p>I buoni spesa e benzina: essendo strumenti flessibili, possono essere utilizzati in base alle specifiche esigenze dei lavoratori; vengono resi più efficaci rispetto ai tradizionali beni e servizi offerti dalle aziende, spesso inadeguati rispetto alle necessità reali dei dipendenti.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aumento della liquidità disponibile: l'innalzamento della soglia consentirebbe ai lavoratori di accedere ad una somma significativa, utilizzabile per acquisti di beni essenziali o per coprire spese come il carburante per recarsi al lavoro. Questo ridurrebbe l'incidenza di tali costi sul bilancio personale e familiare. <p>Infine, l'aumento della capacità di spesa favorirebbe la crescita delle transazioni commerciali, con effetti positivi sull'economia. Inoltre, l'uso dei buoni esclude acquisti informali, aumentando il gettito fiscale e l'IVA. La Proposta del mese evidenzia altresì come i buoni possano coprire diverse categorie di spesa quali beni di prima necessità presso farmacie, ospedali, cliniche convenzionate e per <i>ticket</i> sanitari; servizi culturali e di intrattenimento come cinema, musei, teatri ecc., una flessibilità che permetterebbe di soddisfare diverse esigenze e migliorare il benessere complessivo dei lavoratori. Per garantire un uso responsabile, i buoni non possono essere usati, ad esempio, per alcolici, tabacchi, giochi d'azzardo, prodotti per adulti, gioielli, pellicce, o giochi pirotecnici, acquisti online, all'estero, o per servizi finanziari e assicurativi.</p> <p>Si propone, poi, la creazione di "BuonoPerTe", un <i>voucher</i> digitale acquistabile dalle aziende su una piattaforma pubblica gestita da Poste Italiane (si tratta di una soluzione efficiente, immediata che riduce i costi di gestione, con una commissione minima (1%) a carico delle aziende). I buoni a) verrebbero emessi in formato QR code nominativo, cumulabili e caricabili su app o wallet digitali; b) sarebbero spendibili presso esercenti aderenti al circuito pubblico, che riceverebbero il rimborso entro 30-60 giorni.</p>

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ AGOSTO 2024 GESTIONE DEI CONGUAGLI DA MODELLO 730: UNO STRUMENTO CHE FUNZIONA?</p> <p>di Manuela Baltolu Consulente del Lavoro in Sassari e Marco Cucci Consulente del Lavoro in Milano</p>	<p>Conguagli da modello 730</p>	<p>Analizzate le criticità nella gestione dei conguagli tramite modello 730 che causano inefficienze e aggravii operativi per intermediari e sostituti d'imposta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assenza di notifiche automatiche che faciliterebbero la gestione - Impossibilità di rettifica/correzione delle comunicazioni di diniego - Vuoti normativi in situazioni di mancato recapito telematico. - Procedure farraginose per la gestione delle deleghe tramite modello CSO. - Obblighi eccessivi e penalizzanti per i sostituti d'imposta. <p>Le proposte si possono così sintetizzare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - appare utile elevare il termine per istruire la comunicazione di diniego da 5 giorni a 15 giorni. Così gli intermediari hanno a disposizione un tempo congruo per effettuare tutte le verifiche necessarie, riducendo il rischio di errori e il sovraccarico operativo - al fine di monitorare e migliorare l'efficienza delle operazioni, viene proposto l'invio di messaggi automatici (via pec, sms ecc...) da parte dell'Agenzia delle Entrate per avvisare l'intermediario o il sostituto d'imposta dell'avvenuto deposito del modello 730/4 nel cassetto fiscale - si propone di introdurre la possibilità di rettificare o annullare la comunicazione di diniego, attualmente irrevocabile per consentire la correzione di eventuali errori senza penalizzare il sostituto d'imposta o l'intermediario - per ovviare alle criticità derivanti dall'assenza di norme che regolano il mancato recapito telematico del modello 730/4 (consegna del documento cartaceo dal contribuente), si propone di istituire un messaggio "perpetuo" inviato tramite PEC, email, SMS per informare il sostituto d'imposta e l'intermediario del blocco temporaneo del modello 730/4 per accertamenti o verifiche da parte dell'Agenzia - semplificazione della gestione del modello CSO come segue: a) eliminare l'obbligo di inserire il codice protocollo dell'ultimo modello inviato (770 o CSO precedente); b) prevedere la disattivazione automatica delle domiciliazioni preesistenti al momento della presentazione di una nuova comunicazione CSO - rendere efficace la revoca delle deleghe da parte dell'intermediario: l'intermediario non dovrebbe più ricevere i modelli 730/4, evitando così ulteriori oneri amministrativi e responsabilità.
<p>◆ SETTEMBRE 2024 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</p> <p>di Noemi Secci, Consulente del Lavoro in Milano</p>	<p>Contribuzione volontaria nel sistema interamente contributivo</p>	<p>Per riportare equità nel sistema previdenziale si dovrebbe consentire a tutti coloro che versano contributi, indipendentemente dal metodo di calcolo della pensione, di vederli riconosciuti pienamente ai fini del diritto al trattamento pensionistico. Auspicabile una modifica normativa che permetta ai contributi volontari di essere conteggiati anche da 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. Verrebbe così meno un certo senso di 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. Riconoscere i contributi volontari ai fini della maturazione del diritto alla pensione anticipata per i lavoratori con un calcolo interamente contributivo sarebbe un passo verso una maggiore equità e 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.</p> <p>La soluzione auspicata consiste, in definitiva, 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.</p>

Dottrina

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ OTTOBRE 2024 RICONGIUNZIONE CONTRIBUTIVA NELLA GESTIONE SEPARATA: UNA PROPOSTA DI EQUITÀ E SOSTENIBILITÀ PREVIDENZIALE</p> <p>di Noemi Secci, Consulente del Lavoro in Milano</p>	<p>Ricongiunzione contributiva nella gestione separata</p>	<p>L'Autrice prende in esame il tema della ricongiunzione contributiva nella Gestione Separata evidenziando quanto segue (con formulazione di relativa proposta di intervento):</p> <p>Assenza di una ricongiunzione gratuita: la normativa attuale non prevede la ricongiunzione gratuita dei contributi da e verso la Gestione Separata, pur essendo la giurisprudenza favorevole (cumulo e totalizzazione, che sono consentiti, restano meno vantaggiosi). Si propone di riprendere quanto previsto nel DDL Lavoro del 1° maggio 2023: introdurre ricongiunzione contributiva gratuita da e verso la Gestione Separata. In tal modo si potrebbe trasferire il montante contributivo accumulato utilizzando il più equo tasso di capitalizzazione basato sulla media quinquennale del PIL nominale.</p> <p>Limitazioni dell'istituto del computo: si tratta di uno strumento alternativo che consente di far confluire nella Gestione Separata gratuitamente i contributi accreditati presso fondi amministrati dall'Inps ma con diverse criticità che ne limitano l'utilizzo. E soprattutto restano comunque fuori i versamenti effettuati alle casse dei liberi professionisti. Si pensi, ad esempio, fra i vari punti menzionati dall'Autrice, che si può utilizzare solo al momento del pensionamento e che è consentito solo in entrata verso la Gestione Separata e non in uscita. Per questo l'opzione per la ricongiunzione gratuita resterebbe la migliore soluzione.</p> <p>Ingiustizia nei confronti degli iscritti alla Gestione Separata: la Gestione Separata viene percepita come un "salvadanaio", in quanto Cassa attiva ma i cui iscritti, pur versando molti contributi, ricevono prestazioni che risultano - calcolate con il metodo contributivo - penalizzanti.</p> <p>Persistenza di un contenzioso giuridico: essendo la Magistratura di avviso contrario alla posizione dell'Inps, dichiarata illegittima, il contenzioso continua a generarsi. Contenzioso che con la ricongiunzione verrebbe a cessare.</p> <p>La proposta è di riprendere la previsione, di cui al menzionato DDL Lavoro del 1° maggio 2023, della facoltà di ricongiungere i contributi da e verso la Gestione Separata</p> <ul style="list-style-type: none"> - determinando la cessazione del contenzioso - permettendo a tutti i lavoratori di beneficiare del regime contributivo post '95 - limitando il fenomeno dei c.d. contributi "silenti" - limitando gli interventi assistenziali. <p>Per rendere la ricongiunzione da e verso la gestione separata maggiormente sostenibile per tutte le casse coinvolte nell'operazione, si propone (riprendendo ancora una volta il DDL Lavoro del 1° maggio 2023) di non utilizzare la rivalutazione annua dei contributi trasferiti al tasso del 4,5% annuo, ma al tasso di capitalizzazione di cui all'art. 1, co. 8, L. n. 335/1995, basato sulla media quinquennale del Pil nominale.</p>

Dottrina

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ NOVEMBRE 2024 RIFORMA DEL LAVORO SPORTIVO. BENE MA SI POTEVA FARE MEGLIO!</p> <p>di Bruno Olivieri, Consulente del Lavoro in Pescara</p>	<p>Riforma del diritto del lavoro sportivo</p>	<p>Nella Proposta del mese si evidenziano i seguenti passaggi critici</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coordinamento insufficiente tra norme tecniche e giuslavoristiche: pur rappresentando la riforma un passo significativo mosso dal Legislatore, non è stato realizzato un funzionale coordinamento tra le normative tecniche emanate dalle Federazioni sportive e la disciplina giuslavoristica. Ciò lascia spazio a dubbi interpretativi. Auspicabile, dunque, un maggiore e migliore coordinamento - "Mansioni necessarie" e discrezionalità delle Federazioni: l'attribuzione alle Federazioni Sportive Nazionali e Discipline Sportive Associate (anche paralimpiche) del potere di stabilire le mansioni "necessarie" per lo svolgimento delle attività sportive difetta di criteri tecnici uniformi creando così eterogeneità negli elenchi approvati e confusione negli utenti che trovano difficoltà nel fornire una corretta qualificazione giuridica dei lavoratori sportivi. Si pensa che l'adozione di criteri tecnici più oggettivi e uniformi possa essere dirimente - Maestri di sci e istruttori di vela: si disvelano ambiguità nella qualificazione delle due figure richiamate, in quanto regolate da altre norme (non dalla legge di riforma in commento e che hanno un albo professionale istituito per legge). Pertanto, dubbi sorgono in merito alla applicabilità delle tutele previste dalla riforma del lavoro sportivo. Diventa essenziale procedere ad un chiarimento una volta per tutte che evidenzi se si tratti o meno di lavoratori sportivi - Frammentarietà della gestione contributiva: la diversificazione dell'inquadramento contributivo genera confusione; alcuni lavoratori, ove svolgono attività sportive, sono iscritti al nuovo fondo pensione lavoratori sportivi; altri, invece, vengono iscritti all'ex Enpals laddove svolgano mansioni ritenute "complementari". Si pone altresì la questione dell'esclusione degli apprendisti dalla contribuzione al FPLS che sono, invece, iscritti al FPLD (fino al conseguimento della qualifica). Potrebbe essere di aiuto procedere ad una unificazione delle gestioni contributive - Mansioni sportive "per destinazione": si pensi alla figura del meccanico in ambito sportivo che è funzionale all'attività sportiva, ma non ontologicamente tale. Resta irrisolto il nodo del corretto inquadramento giuridico e contributivo. Pertanto, si suggerisce di inserire anche le figure con mansioni "sportive per destinazione" fra i lavoratori sportivi.
<p>◆ DICEMBRE 2024 QUALE COMPORIO PER IL LAVORATORE CON DISABILITÀ?</p> <p>Manuela Baltolu, Consulente del Lavoro in Sassari</p>	<p>Il licenziamento del lavoratore con disabilità</p>	<p>La sentenza n. 9095/2023 ha stabilito che è nullo il licenziamento di un lavoratore con disabilità per superamento del periodo di comporto se le assenze sono legate alla disabilità. Applicare lo stesso periodo di comporto di un lavoratore non portatore di disabilità viene considerato discriminazione indiretta. I datori di lavoro rischiano il reintegro del lavoratore licenziato, anche se non erano consapevoli della disabilità, poiché la discriminazione è oggettiva e prescinde dalla consapevolezza del datore di lavoro. L'assenza di una regolamentazione chiara espone sia il datore di lavoro che il lavoratore ad incertezze. La proposta formulata è nel senso di stabilire un comporto differenziato basato sulla percentuale di disabilità, codificato in certificazioni mediche, per garantire equità e <i>privacy</i>. La regolamentazione dovrebbe prevedere un sistema di tutele universale con indennità maggiorata e durata prolungata.</p> <p>La tutela dei lavoratori con disabilità è necessaria, ma deve bilanciarsi con la sostenibilità economica per le aziende, evitando oneri sproporzionati che limitano la libertà imprenditoriale.</p>

■ F. Natalini analizza le novità dell'ultimo intervento sul Codice della crisi di impresa

RAPPORTI DI LAVORO NELLA CRISI D'IMPRESA E INSOLVENZA: NOVITÀ DEL CORRETTIVO-TER*

• DI ANTONELLA ROSATI RICERCATRICE DEL CENTRO STUDI FONDAZIONE CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO •

Il D.lgs. n. 136/2024 interviene in modo significativo sul Codice della crisi di impresa, con particolare riferimento all'articolo 189, D.lgs. 12 gennaio 2019, n. 14 (Codice) che è stato completamente sostituito e riscritto dall'articolo 32, comma 2, D.lgs. n. 136/2024.

LA SORTE DEI RAPPORTI DI LAVORO IN PRESENZA DI LIQUIDAZIONE GIUDIZIALE E LIQUIDAZIONE COATTA AMMINISTRATIVA

L'entrata in vigore del Codice ha rappresentato una svolta nell'ordinamento giuslavoristico, in quanto si dava finalmente vita a un vero e proprio "diritto concorsuale del lavoro", superando il vuoto normativo della Legge Fallimentare la quale, al di là di alcune marginali apparizioni di fatto, nulla disponeva a proposito del tema lavoro.

In via preliminare, va ricordato che il Codice aveva risolto un'evidente incongruenza, quantomeno terminologica, vale a dire la previsione contenuta nell'articolo 2119, cod. civ., che, nel disciplinare (al comma 1) la giusta causa di recesso, stabiliva che: *"Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda"*.

Il riferimento al fatto che il fallimento e la liquidazione coatta amministrativa non potessero costituire una "giusta causa" di recesso, poteva apparire incongruente, atteso che la

"giusta causa" si era soliti accostarla a un comportamento "soggettivo" del lavoratore di estrema gravità.

L'Autore aveva ipotizzato la possibilità di individuare anche una giusta causa "oggettiva", atteso che il menzionato inciso definitorio della fattispecie, in precedenza richiamato, secondo cui essa si verrebbe a configurare in presenza di un evento che non consente nemmeno temporaneamente la prosecuzione del rapporto di lavoro, non facendo alcun riferimento a comportamenti soggettivi, potesse attagliarsi anche a situazioni "oggettive", quindi anche a ragioni prettamente economico/finanziarie, come sono quelle che determinano l'accesso a una procedura concorsuale.

Si diceva che il Codice avesse risolto solo a metà l'equivoco, espungendo dall'articolo 2119, cod. civ., il fallimento (fattispecie, com'è noto, poi modificata, dal punto di vista terminologico, in "liquidazione giudiziale") e inserendo, nel contempo, un *incipit* (primo periodo) all'articolo 189, comma 1, Codice, nel quale si premetteva che *"l'apertura della liquidazione giudiziale nei confronti del datore di lavoro non costituisce motivo di licenziamento"*, adottando un'accezione ampia, ma sicuramente più coerente con una ragione di recesso che non può che essere economica, ponendo fine a un equivoco interpretativo sul ►

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *Il Giurista del Lavoro*, 10/2024 dal titolo *Correttivo-ter al Codice della crisi: le novità per il lavoro*.

**▪ RAPPORTI DI LAVORO NELLA CRISI D'IMPRESA
E INSOLVENZA: NOVITÀ DEL CORRETTIVO-TER ▪**

significato da attribuire al concetto di “giusta causa”, quando associato alle due procedure concorsuali (fallimento, liquidazione coatta amministrativa) espressamente richiamate nel Codice civile.

Non si comprende, però, perché nell'articolo 2119 cod. civ. fosse comunque rimasto il riferimento all'insussistenza della “giusta causa” di recesso in caso di liquidazione coatta amministrativa.

In tal senso sarebbe stato più corretto procedere a un'abrogazione totale del citato articolo 2119, comma 2, cod. civ., evitando una palese asimmetria tra la liquidazione coatta amministrativa, che continuava (e continua), di per sé, a non integrare “giusta causa” di recesso (in base alla menzionata previsione civilistica) e la liquidazione giudiziale (*ex* fallimento), allocata all'articolo 189, comma 1, primo periodo, Codice, che, correttamente, disponeva invece (nel testo previgente) come l'apertura della stessa non integrasse un “motivo” di licenziamento.

Lasciando l'interprete in una condizione d'incertezza, dopo che, come si è detto, la riforma della Legge Fallimentare, aveva, invece, fatto un po' di chiarezza sul punto.

Non si comprende la *ratio* di tale epurazione disposta dal Correttivo-*ter*, ma, soprattutto, non si comprende perché, allo stato, nell'ordinamento debba permanere una previsione civilistica (quella del più volte citato articolo 2119, comma 2, cod. civ.), che considera, inespugnabilmente, la sola liquidazione coatta amministrativa, e perché si continui a stabilire che per tale fattispecie l'apertura della stessa non costituisca “giusta causa” (e non semmai giustificato motivo) di risoluzione del rapporto di lavoro.

**IL SIGNIFICATO DA ATTRIBUIRE AL TERMINE
“RECESSO” DA PARTE DEL CURATORE**

Tale previsione, che non è stata modificata dal Correttivo-*ter*, lascia un interrogativo fondamentale: in che modo il curatore comunica il recesso?

Resta il dubbio di come il curatore debba gestire i recessi, con l'unica certezza che deve comunicarli per iscritto ai lavoratori, ma per il resto dal testo normativo nulla traspare, anche, ad esempio, rispetto all'obbligo di concedere o meno il preavviso, ovvero comprendere quale istituto debba applicarsi: recesso o (la già anticipata) automatica estinzione del rapporto se, per effetto del preavviso, si sconfinasse oltre i quattro mesi.

**LA SOPPRESSIONE DAL PUNTO DI VISTA
TERMINOLOGICO DELLA C.D. RISOLUZIONE DI DIRITTO**

Il D.lgs. n. 136/2024 espunge dal testo dell'articolo 189, Codice, il termine “risoluzione di diritto”. Pur sparendo il riferimento lessicale alla “risoluzione di diritto”, contenuta, invece, nel testo previgente, non muta la sostanza, rispetto al fatto che viene confermata l'automatica risoluzione dei rapporti, che, nell'attuale testo novellato, “cessano” *tout court*, dopo quattro mesi d'inerzia da parte del curatore, peraltro, sempre con effetto retroattivo (*ex tunc*) dalla data di apertura della procedura di liquidazione giudiziale. A prescindere dalla terminologia adottata, ci si chiede se, nel diritto del lavoro, si possa dar luogo a una fattispecie di clausola automatica di risoluzione, da sempre vietata in ambito giuslavoristico, senza correre il rischio che, al primo approccio giurisprudenziale (leggasi: intervento della Corte Costituzionale), la norma venga demolita.

**VERSO UNA “NORMALIZZAZIONE”
DELLA DISCIPLINA DELLA PROROGA**

Il già menzionato articolo 189, comma 4, Codice, prevede la possibilità di chiedere al giudice delegato una proroga dei termini “ordinari” (cioè oltre i quattro mesi), laddove, ad esempio, sia motivata (caso certamente più probabile) dalla conclusione di una trattativa di cessione dell'azienda o di un suo ramo.

Tale proroga è, di norma, chiesta dal curatore e può durare, come si è detto, fino a otto mesi (che si aggiungono, pertanto, ai quattro iniziali). ➤

**▪ RAPPORTI DI LAVORO NELLA CRISI D'IMPRESA
E INSOLVENZA: NOVITÀ DEL CORRETTIVO-TER ▪**

Il punto è che la legge prevede, in modo alquanto insolito che la proroga possa essere chiesta anche dal lavoratore (singolarmente o in gruppo) e, a tal riguardo, l'ipotesi che potrebbe integrare il caso di specie è quella di un eventuale interesse personale o, unitamente ad altri colleghi, a rilevare l'attività ovvero perché sta trattando con investitori a lui collegati, interessati a rilevare in tutto o in parte l'azienda in procedura.

A tal riguardo, l'opera di "normalizzazione" compiuta dal D.lgs. n. 136/2024 si concreta sia nell'eliminazione della proroga *ad personam* (in caso d'istanza da parte del lavoratore) sia nella soppressione della menzionata indennità, quella che, come si diceva in precedenza, era prevista al termine degli ulteriori mesi di proroga, senza che ci fosse una decisione da parte del curatore.

**LA DISPENSA DALLE PROCEDURE
C.D. ANTI-DELOCALIZZAZIONE**

Altro intervento atteso, e condivisibile, risiede nella dispensa (*ex* comma 7), per le imprese sottoposte a liquidazione giudiziale, dell'obbligo di esperire le procedure di cui ai commi da 224 a 238, L. n. 234/2021 nell'ambito di quella disciplina di tutela occupazionale comunemente definita di "anti-delocalizzazione".

Oggi tale preventiva fase procedurale non è più obbligatoria – testualmente – per le imprese sottoposte a liquidazione giudiziale, ma non si comprende in pieno se la deroga valga, in via estensiva, anche per tutte le altre procedure concorsuali, non espressamente richiamate.

**LA PROCEDURA DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO E I CASI
DI APPLICABILITÀ DEI TEMPI RIDOTTI PER LA CONCLUSIONE DELLA STESSA: PROBLEMATICA PER LE IMPRESE
SOTTOPOSTE AD AMMINISTRAZIONE STRAORDINARIA**

Da ultimo, un accenno alle tempistiche per i licenziamenti collettivi, contemplati nell'articolo 189, comma 6, Codice.

Viene confermata la procedura c.d. *smart*, con riduzione significativa dei tempi massimi per

raggiungere l'accordo sindacale, ridotti a dieci giorni (eventualmente prorogabili di ulteriori dieci su autorizzazione del giudice delegato), i quali, rispetto alla tempistica massima ordinaria, rappresenta un indubbio vantaggio in termini di snellimento, visto che la medesima procedura di licenziamento collettivo si considera comunque regolarmente conclusa trascorso detto ridotto periodo, a prescindere che si sia raggiunto o meno l'accordo con le oo.ss..

Ma qui sorgono ancora dubbi, il primo dei quali riguarda la possibilità di applicazione della menzionata tempistica ridotta, *ex* articolo 189, comma 6, Codice, anche ad altre procedure concorsuali non espressamente contemplate (ad esempio, alla liquidazione coatta amministrativa), stante il disposto letterale che si riferisce – testualmente – alla sola liquidazione giudiziale. L'altra criticità riguarda l'Amministrazione straordinaria *ex* D.lgs. n. 270/1999: il dubbio sorge nel momento in cui la deroga, contemplata all'articolo 189, comma 7, Codice, riguarda "i licenziamenti intimati ai sensi del comma 6".

Ma se detti licenziamenti, ai quali si applicano disposizioni speciali, concernono solo il caso della liquidazione giudiziale, per il combinato disposto dei commi 6 e 7, alle imprese in amministrazione straordinaria *ex* D.lgs. n. 270/1999 non si dovrebbe applicare la tempistica ridotta e forse nemmeno la deroga dalle procedure anti-delocalizzazione *ex* Legge di Bilancio 2022, con evidente disparità di trattamento.

In realtà, la soluzione la si rinviene tramite la lettura del novellato articolo 1, comma 226, Legge di Bilancio 2022, modificato proprio dall'articolo 52, D.lgs. n. 136/2024, nel quale, oggi, si stabilisce che "Sono esclusi dall'ambito di applicazione dei commi da 224 a 238 i datori di lavoro che si trovano nelle condizioni di cui agli articoli 2, comma 1, lettere a) e b), e 12 del decreto legislativo 12 gennaio 2019, n. 14", condizioni che sono tipicamente quelle della "crisi", della "insolvenza" (articolo 2, Codice) ovvero quelle associate alla composizione ►

**▪ RAPPORTI DI LAVORO NELLA CRISI D'IMPRESA
E INSOLVENZA: NOVITÀ DEL CORRETTIVO-TER ▪**

negoziata della crisi (articolo 12, Codice), sicché anche le procedure di amministrazione straordinaria (e tutte le altre diverse dalla liquidazione giudiziale, non espressamente menzionate) potrebbero comunque rientrare nella dispensa. Sempre con riferimento alle imprese in amministrazione straordinaria si annota un'altra modifica contenuta nel D.lgs. n. 136/2024, in questo caso non concernente direttamente il Codice, bensì l'articolo 47, L. n. 428/1990, che disciplina le procedure preventive sindacali da espletare prima di un trasferimento d'azienda e le possibili deroghe (parziali o totali) rispetto all'applicazione dell'articolo 2112, cod. civ..

Nello specifico, modificando l'articolo 47, comma 5-ter, L. n. 428/1990 (inserito proprio dal Codice), si escludono dall'applicazione della stessa legge le imprese in amministrazione straordinaria, disponendo che *“Se il trasferimento riguarda imprese ammesse all'amministrazione straordinaria trova applicazione la disciplina speciale di riferimento”*.

Tale disciplina di riferimento risulta essere l'articolo 63, D.lgs. n. 270/1999, il quale, al comma 4, prevede che: *“Nell'ambito delle consultazioni relative al trasferimento d'azienda previste dall'art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428, il commissario straordinario, l'acquirente e i rappresentanti dei lavoratori*

possono convenire il trasferimento solo parziale dei lavoratori alle dipendenze dell'acquirente e ulteriori modifiche delle condizioni di lavoro consentite dalle norme vigenti in materia” a cui si aggiunge come corollario, il successivo comma 5, il quale prevede che: *“Salva diversa convenzione, è esclusa la responsabilità dell'acquirente per i debiti relativi all'esercizio delle aziende cedute, anteriori al trasferimento”*.

RIFLESSIONI CONCLUSIVE

Le modifiche apportate dal Correttivo-ter, al di là di riproporre dubbi che sembravano in parte risolti, vanno tutto sommato nella direzione di una normalizzazione delle disposizioni in materia di lavoro contenute nel Codice che, perlomeno nella prima versione, di “normale” avevano ben poco e avrebbero avuto come effetto sicuro quello di alimentare il contenzioso.

Però va fatto ancora qualche sforzo sia in termini chiarificatori sia di semplificazione.

L'esperienza di questi ultimi anni dimostra che un Legislatore non può permettersi liberamente di normare le regole quando c'è di mezzo il licenziamento dei lavoratori, in quanto la giurisprudenza, in particolare quella costituzionale, è in grado di demolire qualunque testo normativo, laddove ritenuto non coerente con i principi costituzionali (*in primis*, la parità di trattamento e la ragionevolezza).

DELEGARE CONSAPEVOLMENTE: COME GENERARE FIDUCIA, AUTONOMIA E CRESCITA DEI COLLABORATORI

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

L'ILLUSIONE DEL CONTROLLO TOTALE

Mi è capitato spesso di conoscere imprenditori che, con passione e dedizione, hanno costruito la loro azienda a partire da zero. Sono persone abituate a fare tutto: prendere decisioni strategiche, controllare i dettagli operativi, risolvere i problemi dei clienti e persino supervisionare il lavoro quotidiano del loro *team* di collaboratori. In sostanza, passa tutto da loro.

In questi casi possiamo dire di essere di fronte ad un "accentramento gestionale", ovvero alla situazione in cui tutte le principali decisioni e azioni aziendali sono concentrate nelle mani del fondatore dell'impresa (o di poche altre persone). Secondo questo modello, la gestione e il controllo delle operazioni quotidiane sono svolte da un'unica persona, le risorse vengono allocate solo dopo l'approvazione del *leader*, le responsabilità decisionali non sono distribuite tra i vari livelli dell'organizzazione, ma focalizzate in un'unica area centrale.

Sebbene questo approccio possa talvolta sembrare vantaggioso (può evitare disallineamenti ed eventuali conflitti interni, favorire una maggiore uniformità nelle decisioni, una miglior coerenza nella gestione e una più rapida risposta alle situazioni critiche), in realtà non è privo di importanti effetti collaterali.

Cosa accade, infatti, quando l'azienda cresce? Quando le attività si moltiplicano, i clienti aumentano, il mercato di riferimento cambia e i

progetti si fanno più complessi?

In molti casi, l'accentramento gestionale può determinare alcuni rischi, quali, per esempio, il sovraccarico decisionale: quando tutto passa dall'imprenditore, ogni suo minuto della giornata è occupato da problemi operativi, col rischio di trascurare ciò che è più strategico per il *business*. Inoltre, se tutte le decisioni cruciali devono passare attraverso di lui, il suo carico di lavoro aumenta in modo esponenziale, spesso portando a *stress* e *burnout*. Portare il lavoro a casa ogni sera, rispondere a *mail* a tutte le ore e sentirsi l'unico responsabile del successo dell'azienda può portare a tensione crescente, esaurimento e, nel tempo, perdita di motivazione. In sostanza, se l'imprenditore (o il *manager* accentratore) è l'unico a prendere decisioni su ogni singolo aspetto (dalla strategia di *marketing* alla gestione delle risorse umane, fino alla pianificazione finanziaria), questo approccio lo condurrà a lavorare molte più ore di quanto sarebbe sostenibile, con il rischio che alcune decisioni possano venire prese senza la necessaria lucidità. In sostanza, l'accentratore rischia di non aver tempo per concentrarsi sugli aspetti strategici e si ritrova a "spegnere incendi" quotidianamente, il che toglie energie a tutto ciò che ha a che fare con lo sviluppo e la crescita dell'azienda. Un altro effetto critico dell'accentramento è il rischio che il *team* di collaboratori non cresca: se i dipendenti capaci tendono ad essere prevalente- ➤

mente “guidati” piuttosto che responsabilizzati, a lungo andare finiscono per eseguire meccanicamente i loro compiti, perdendo l'occasione di sviluppare le competenze necessarie per gestire autonomamente situazioni complesse. Quando ogni decisione (anche di carattere operativo) è presa ai vertici, i collaboratori tendono a ridurre l'iniziativa e aspettano istruzioni prima di agire, il che crea un ambiente di lavoro meno proattivo, riducendo la motivazione e limitando le opportunità di crescita e innovazione all'interno del *team*. Facciamo un esempio: in un'azienda che opera nel settore dei servizi, il *manager* che sta a capo dell'unità commerciale centralizza ogni decisione riguardante le relazioni con i clienti, le strategie di vendita e le varie operazioni quotidiane; questo modo di gestire rischia di impedire al *team* di collaboratori di sviluppare approcci personalizzati e flessibili per rispondere alle esigenze dei clienti. I venditori, di conseguenza, possono sentirsi limitati nell'adattare la loro strategia di vendita alle diverse situazioni, e costretti a seguire rigidamente e in ogni occasione procedure predefinite, con l'effetto di risultare poco creativi e poco reattivi nel rispondere alle esigenze immediate del mercato di riferimento. Accentrare eccessivamente può portare anche una diminuzione dell'efficienza aziendale: se tutte le decisioni devono essere sottoposte al vaglio del vertice i tempi di risposta si dilatano con conseguente rallentamento dell'esecuzione delle attività quotidiane e ritardi nei processi operativi. Se il *leader* si ammala o è in ferie (o semplicemente ha bisogno di “staccare”), molte attività rischiano di fermarsi. Le azioni, anche quelle più semplici, si bloccano o vengono sospese e, in un mercato in rapido cambiamento, questa frenata può essere fatale: la concorrenza, più snella e veloce nel dare risposte, può trarne sicuro vantaggio. Sulla base di quanto detto finora, è fondamentale che imprenditori e *manager* sappiano bilanciare il controllo centralizzato con una certa dose di delega. Delegare non significa “scaricare” il lavoro su altri, né perdere il con-

trollo della situazione e dell'azienda. Al contrario, è un modo per sviluppare dei collaboratori autonomi e capaci di sostenere l'azienda anche in assenza del *leader*. Un *manager* che delega è come un direttore d'orchestra: non suona ogni strumento, ma coordina i musicisti per creare la funzionale armonia.

LA DELEGA: COS'È E COME FUNZIONA

La delega è un concetto chiave nella gestione aziendale e può essere definita come il processo mediante il quale un *manager* (o imprenditore) assegna a un collaboratore (o a un *team*) la responsabilità di portare a termine un compito, di raggiungere un obiettivo o prendere una decisione specifica. Non si tratta di un semplice trasferimento di lavoro, ma di un atto di fiducia e di *empowerment* verso chi riceve il compito. Delegare significa riconoscere ai propri collaboratori le competenze necessarie per gestire determinate aree di attività, dando loro l'opportunità di crescere professionalmente e di contribuire attivamente al successo dell'azienda.

Perché la delega funzioni in modo efficace, è necessario rispettare un processo strutturato che include alcune fasi cruciali, come per esempio, l'identificazione del compito (o dell'obiettivo) da delegare: il primo passo è capire quali attività è utile e necessario che vengano delegate. In genere, si tratta di compiti operativi (o gestionali) che per essere svolti non richiedono necessariamente l'intervento diretto del *leader*.

Fondamentale è la selezione del collaboratore (o del *team*) a cui delegare un progetto, cioè saper scegliere la persona “giusta” per lo svolgimento dei compiti e il raggiungimento degli obiettivi ad esso connessi. È opportuno che i criteri di scelta siano riferiti a competenze, esperienza, motivazione e livello di autonomia possedute dal collaboratore. Quando un responsabile deve assegnare un compito, il primo fattore da considerare è se il collaboratore possiede le abilità, le conoscenze e l'esperienza necessaria per portarlo a termine. In assenza di ►

adeguata competenza, il rischio che il lavoro venga mal eseguito è elevato e, anche se il *leader* fornisce supporto e indicazioni precise, i risultati potrebbero essere deludenti. Se un *manager* delega la gestione di un progetto complesso ad un collaboratore che ha esperienza e competenza nel settore, è altamente probabile che la delega possa funzionare bene in quanto il collaboratore saprà cosa fare, come farlo e quando farlo. Tuttavia, è importante che la persona a cui viene delegato un compito non solo abbia la competenza necessaria per svolgerlo al meglio, ma anche la voglia di affrontarlo con impegno e passione. La motivazione è ciò che fa la differenza tra una persona che fa il minimo indispensabile e una che si dedica al compito con spirito di iniziativa e dedizione. Supponiamo che un *manager* decida di delegare un progetto a un collaboratore che, pur essendo competente in materia, non è particolarmente motivato a realizzarlo: può essere che tale collaboratore non abbia alcun interesse per il progetto affidatogli o non percepisca un incentivo adeguato per portarlo avanti con convinzione ed entusiasmo. In una situazione del genere, anche se il collaboratore è in grado di svolgere il compito affidatogli, è probabile che non riuscirà a dare il meglio di sé, di conseguenza, la qualità del proprio lavoro potrebbe risentirne e, inoltre, anche l'assunzione di responsabilità rispetto al risultato finale potrebbe venir meno.

La delega efficace implica che il collaboratore si faccia carico fino in fondo del risultato che dovrà essere prodotto e che affronti con determinazione le eventuali sfide connesse al progetto e prenda decisioni in autonomia, pur mantenendo aggiornato il proprio responsabile degli sviluppi del proprio lavoro. Se il collaboratore non è disposto ad assumersi la responsabilità necessaria, di fronte alle difficoltà, potrebbe cercare di rifugiarsi in alibi per giustificare il mancato risultato mettendo a rischio l'esito complessivo del progetto. Viceversa, quando un collaboratore è motivato e si sente responsabilizzato, se qualcosa va storto,

cercherà soluzioni, farà il possibile per superare gli ostacoli e sarà disposto a assumersi fino in fondo la responsabilità, sia del successo che degli eventuali insuccessi. Questo atteggiamento, oltre ad aumentare le probabilità di riuscita, rafforza la relazione di fiducia tra *leader* e collaboratore.

Il noto modello della Leadership Situazionale di Kenneth Blanchard fornisce un quadro utile per comprendere come adattare lo stile di *leadership* in base alla combinazione di competenza, motivazione e responsabilità del collaboratore. Secondo Blanchard, non esiste un solo stile di *leadership* valido in ogni situazione. Un *leader* deve essere in grado di individuare il livello di maturità (cioè la competenza e la motivazione) di un collaboratore e adottare lo stile di gestione più appropriato in funzione di questi parametri. Pertanto, la delega è appropriata nel caso in cui sia la competenza che l'impegno del collaboratore (rispetto al compito affidato) siano elevate.

Tuttavia, perché la delega funzioni davvero, è necessario che il *leader* non solo comprenda i livelli di competenza e motivazione, ma sappia anche come stimolare un forte senso di responsabilità, sapendo motivare e dare fiducia ai propri collaboratori. Un fattore importantissimo è la comunicazione chiara delle aspettative: il *leader* deve essere chiaro riguardo agli obiettivi, ai tempi e ai risultati attesi. È cruciale che il collaboratore comprenda pienamente le aspettative e le risorse disponibili a sua disposizione per completare il compito con successo e che acquisisca la corretta consapevolezza di quel *mix* di autonomia e responsabilità a lui richiesti. Il responsabile può fare in modo che la delega risulti più coinvolgente e gratificante dando al collaboratore l'opportunità di partecipare alla definizione degli obiettivi, coinvolgendolo in prima persona nella stesura delle basi del progetto. Un imprenditore che, per ipotesi, gestisce un'agenzia di *marketing* digitale decide di delegare la creazione di una campagna pubblicitaria a un responsabile del ►

proprio *team*. Prima di dare la delega, sarà utile che l'imprenditore si assicuri che il collaboratore che la dovrà ricevere capisca quali sono i KPIs (indicatori chiave di performance) da raggiungere e come misurare il successo della campagna. La comunicazione dovrà risultare chiara riguardo ai tempi, al *budget* disponibile e alla direzione creativa da seguire.

Avvenuta la delega, è opportuno che il *leader* sia disponibile a fornire al collaboratore il supporto se necessario per risolvere eventuali problemi in corso d'opera ed intervenire in caso di necessità, offrendo anche la propria disponibilità a fornire il proprio *feedback* in merito all'andamento del progetto delegato e garantendo il necessario monitoraggio. È importante però che venga evitata ogni sorta di micro-gestione, cioè il controllo e monitoraggio eccessivo di ogni singolo aspetto del progetto che è stato delegato. Il monitoraggio deve essere equilibrato, in modo da consentire al collaboratore di agire in modo autonomo permettendogli di prendere le decisioni con il necessario senso di responsabilità: il collaboratore deve percepire la delega come una sfida positiva e come un'opportunità di crescita, non come l'ennesimo incarico che alimenta uno stato di sovraccarico già presente.

I RISCHI

Quando un responsabile delega un'attività solo perché non gli piace o non è più di tanto interessato a svolgerla in prima persona (nonostante necessiti di essere svolta), abbiamo a che fare non con una delega strategica e professionalmente attribuita, ma con una sorta di "scaricabarile" che rischia di compromettere sia il morale del *team* sia la qualità del lavoro di chi la riceve. Se i collaboratori colgono che si tratta solo di un modo che il responsabile utilizza per "liberarsi" di compiti indesiderati, possono sentirsi svalutati, sfruttati e sottovalutati: questi sentimenti possono portarli, di conseguenza, ad operare senza la necessaria motivazione. Il "capo" può essere percepito come approfittatore e come persona per nulla interessata al lavoro del proprio *team*, con con-

seguito deterioramento del rapporto di fiducia e di collaborazione. Se ciò è unito ad una situazione di carico di lavoro elevato, nel lungo periodo, può condurre anche a *burnout* e riduzione della produttività.

Quando invece la delega non è accompagnata dal positivo riconoscimento per il lavoro svolto dal *team* che l'ha assunta, i collaboratori possono sentirsi sfruttati e privati di una concreta occasione di visibilità e crescita: questo può portare a una riduzione dell'impegno e, nel lungo termine, a un *turnover* elevato. Per esempio, se un imprenditore delega la gestione di un evento aziendale ad un *team* di collaboratori, ma, una volta realizzato l'evento, si prende tutto il merito del successo ottenuto, senza riconoscere il positivo contributo del *team*, è altamente probabile che i membri del gruppo di lavoro si sentano poco valorizzati e possano cercare altre opportunità lavorative più gratificanti.

Come evitare questi problemi? Per prevenire gli effetti negativi di una delega mal gestita, un responsabile dovrebbe anzitutto essere consapevole delle proprie motivazioni che sottostanno alla decisione di delegare, come per esempio l'intento di ottimizzare i processi operativi, la volontà di valorizzare le competenze dei collaboratori, l'opportunità di fruire di più tempo per sviluppare strategie di successo per la crescita dell'azienda. Chi delega dovrebbe inoltre valutare le capacità e i carichi di lavoro dei collaboratori, bilanciare i compiti, distribuire equamente le attività meno piacevoli tra i membri del *team*, evitando di concentrare il lavoro "scomodo" su una sola persona, stabilendo obiettivi e priorità, spiegando chiaramente il perché della delega ed evidenziando anche il valore aggiunto che ciascun collaboratore può apportare all'interno del progetto delegato, oltre che, come si è detto, monitorare lo stato d'avanzamento, fornendo *feedback* costruttivi e attribuendo i giusti riconoscimenti.

Seguendo questi principi, la delega può diventare un'opportunità di crescita per i collaboratori e una strategia vincente per l'azienda, sen- ➤

za generare effetti negativi sul morale o sul clima lavorativo.

I BENEFICI

Quando la delega è gestita correttamente, offre una serie di benefici sia per il *leader* che per l'intera organizzazione, come:

1. Aumento della produttività: la delega permette al *leader* di concentrarsi sui compiti strategici e sulle decisioni cruciali, mentre le attività operative vengono gestite in autonomia dai collaboratori, il che porta ad una maggiore efficienza e ad una migliore distribuzione del carico di lavoro all'interno dell'organizzazione.

2. Sviluppo delle competenze: delegare è anche un modo per formare i collaboratori, perché permette loro di assumersi maggiori responsabilità, sviluppare nuove competenze e acquisire esperienza in ruoli di *leadership*: tutto ciò, a sua volta, può incentivare la motivazione e migliorare il morale del *team*.

3. *Empowerment* e motivazione: la delega è un atto di fiducia, quando un *leader* delega un compito ad un collaboratore gli dà l'opportunità di dimostrare il proprio valore e di crescere professionalmente; tale senso di *empowerment* aumenta la motivazione e l'impegno del collaboratore.

4. Flessibilità e adattabilità: quando il carico di lavoro è distribuito tra più persone, l'organizzazione è più flessibile e in grado di adat-

tarsi ai cambiamenti; la delega consente ai *team* di rispondere più rapidamente alle sfide, perché le decisioni sono decentrate.

5. Migliore *focus* sui compiti strategici: delegando le attività operative, i *manager* possono concentrarsi maggiormente sulla visione strategica dell'azienda, sulla crescita a lungo termine e sulla definizione di politiche aziendali efficaci, la qual cosa porta a una gestione più orientata al futuro.

6. Prevenzione del *burnout*: delegare riduce il carico di lavoro e il rischio di *burnout* per il *leader* perché, attraverso una corretta distribuzione delle attività, migliora la gestione del tempo e la concentrazione sulle priorità.

In sintesi, la delega è una competenza fondamentale per ogni *manager* e imprenditore che desideri ottimizzare le risorse aziendali e promuovere una cultura di responsabilità e crescita. Nonostante i rischi legati a un'errata gestione, quando è fatta in modo strategico, tale operazione può migliorare la produttività, motivare i dipendenti e alleggerire il carico di lavoro del *leader*. L'importante è che venga eseguita con attenzione: la chiave è scegliere il collaboratore "giusto", essere chiari nel precisare le aspettative e fornire il corretto supporto, monitorando e dando opportuni *feedback*. In questo modo, i benefici della delega possono trasformarsi in vantaggi duraturi per l'intera organizzazione.

BIBLIOGRAFIA DI RIFERIMENTO

- Gary A. Yukl – (2019) – Leadership Organizations – Ninth Edition.
- Paul Hersey e Kenneth Blanchard – (1982) – Leadership Situazionale – Sperling & Kupfer.
- PI Studio – (2023) – Il potere della delega: come liberare il potenziale dei tuoi collaboratori- Amazon.

CHE PASTICCIO BRIDGET JONES 2: IL COLLEGATO LAVORO 2024

“

La via per l'inferno è lastricata dalle buone intenzioni.

(Proverbio popolare)

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

Qualcuno si ricorderà della serie di film richiamati dal titolo, nei quali la protagonista, una biondissima Renée Zellweger, interpretava una ragazza che, pur animata dai migliori propositi, finiva per cacciarsi in una serie di situazioni imbarazzanti.

Il richiamo non è casuale, perché leggendo il testo appena licenziato definitivamente dal Senato – ed in via di pubblicazione sulla G.U. – si avverte l'impressione, se non di un pasticcio, di una mezza incompiuta su alcuni punti non secondari.

L'intento, fin troppo palese, di alcuni passaggi dell'articolato normativo è quello non di una rivoluzione epocale che affrontasse i grandi temi sempre dibattuti e altrettanto irrisolti (per dirne uno, la rappresentanza), bensì di una “manutenzione” volta a semplificare e razionalizzare alcune piccole vicende del vivere (lavoristico) quotidiano. Operazione che in qualche parte è riuscita, anche egregiamente, non solo dove l'aggiustamento aveva un sapore quasi tautologico (ad esempio, la comunicazione differita del lavoro agile era già stata risolta per via di prassi), ma che presenta in altri punti parecchie criticità, finendo per non risolvere definitivamente la questione, forse pure complicandola.

Anzitutto: perché c'è bisogno di una manutenzione e razionalizzazione? Perché il legislatore (questa entità astratta che spesso non coincide affatto con il Parlamento quanto semmai con manine, lobby e commissioni di studio di varia

estrazione) quando scrive una legge ha in mente tutto fuorché le ricadute pratiche di ciò che decide. È un po' come se un consiglio comunale facesse un piano regolatore giocando al Monopoli invece che sulla pianta vera della città, peccato che Parco della Vittoria esiste davvero (e quindi spesso si finisce tutti in un... Vicolo Corto, anzi Cieco). E se il legislatore del 2024 aggiusta malamente cose dei legislatori precedenti, vuol dire che questo *virus* della (per usar un eufemismo) astrattezza non ha colore politico e dove coglie coglie.

Prendiamo ad esempio, il periodo di prova nel tempo determinato.

Il legislatore del 2022 (D.lgs. n. 104/2022) copia malamente e astrusamente (e, dove può peggiora) una Direttiva UE riproponendola in Italia, dove la copertura della contrattazione collettiva (rappresentanza e fantasia delle parti sociali permettendo) risolve un bel po' di problemi che nel resto d'Europa ci sono. Nel caso specifico (art. 7), dispone che nel tempo determinato il periodo di prova debba essere stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere. Cosa significa durata proporzionale? E, soprattutto, come si calcola? Da due anni ci si arrabatta alla meno peggio, ciascuno con proprie formule ed intendimenti, cercando di applicare la logica (magari stando dalla parte della ragione o della prudenza) e magari di seguire qualche indirizzo giurisprudenziale (non più di un terzo della durata, non più del- ➤

la metà, e così via).

Il legislatore del collegato lavoro interviene a togliere un'incertezza, così vorrebbe, e statuisce in modo *tranchant* un criterio di calcolo uguale per tutti: un giorno ogni 15 di durata, non meno di 2 e non più di 15 giorni (per rapporti a termine fino a 6, portati a 30, se il rapporto è oltre i sei mesi e dura meno di un anno).

Ma qui il legislatore del 2024 si dimentica di un pezzo non indifferente – anzi molto molto importante – della norma del pur vago legislatore precedente e cioè che la prova, sia per logica sia per l'espressione stessa del decreto del 2022 e della norma UE, deve essere messa in relazione anche alle mansioni stesse esercitate dal lavoratore.

Così, a novella normativa in vigore, un addetto allo scarico delle merci (o un fattorino) ed un operaio specializzato (o un capo contabile), entrambi assunti per sei mesi, avranno lo stesso periodo massimo di prova (15 giorni). Vi pare logico? (A me no).

La *ratio*, del tutto ideologica, che accompagna tali misure è che il periodo di prova sia una cosa brutta e sfavorevole per il lavoratore; mentre invece è un periodo in cui lo stesso ha la facoltà e l'opportunità di dimostrare quanto vale, tant'è che sono stati cassati dalla magistratura periodi di prova terminati troppo in fretta, proprio per non aver dato la possibilità concreta al dipendente di dimostrare il proprio valore, al di là di qualche sbavatura che, specie ad inizio lavoro in un ambiente nuovo, è ben possibile. E invece no, caro capo contabile, alla prima moltiplica sbagliata per distrazione, via, fuori, *raus*, che fidarsi è bene ma non fidarsi è meglio.

Il bello è che questo *bias* ideologico accompagna in egual misura schieramenti politici obiettivamente opposti. Volete una prova? Il suddetto metodo di calcolo è preceduto da un "fatte salve le disposizioni *più favorevoli* della contrattazione collettiva". Ora, la contrattazione collettiva, a cui in Italia sono demanda-

ti ampi compiti regolatori, in questo caso potrà operare non secondo logica peculiare e condivisa (sarebbe bastato non mettere quelle due paroline in corsivo), ma solo in senso più favorevole. E qui, ad avviso di chi scrive, l'appassionante ed annoso dibattito accademico su cosa sia più favorevole al lavoratore (un periodo di prova più lungo, ove poter dimostrare la propria perizia, o uno più corto, per ricadere prima nelle tutele dell'ordinamento in caso di recesso?) è annullato in radice per mero sillogismo.

Se infatti la norma in cui si inserisce la novella legislativa prevede una proporzionalità del periodo di prova in relazione al fatto che il rapporto sia a tempo determinato, ciò non può che andare nel verso di una **riduzione** rispetto al tempo ordinario, cosa evidente anche dall'intervento qui in commento. Pertanto, rispettando tale direzione, la disposizione più favorevole non potrà che prevedere un tempo minore di quello stabilito dal legislatore, non certo maggiore.

Beh, dirà qualcuno, però così almeno il problema è risolto, magari con qualche sbavatura, ma senza più incertezze. Mica tanto. Che succede se il rapporto a tempo determinato è di un anno esatto (la norma parla di "inferiore" ad un anno)? Perché anche il rapporto a tempo a termine di un anno è a tempo determinato (addirittura acausale) e, a seguire la norma del 2022, ci si potrebbe aspettare anche lì un riproporzionamento. Oppure no? E se il rapporto a termine è in sostituzione di un lavoratore o di una lavoratrice o per altre ragioni incerto sulla data finale? In quest'ultimo caso, il calcolo preciso preciso di un legislatore che si è divertito a giocare con il pallottoliere, a che serve? Che dubbi risolve?

Ci sarebbe un'altra domanda, in fondo: ma se questo testo gira dal 1° maggio dello scorso anno (dove, in occasione della Festa dei lavoratori, fu salutato trionfalmente da qualcuno come il colpo di genio della normazione lavo- ➤

ristica) prendendosi critiche costruttive sostanzialmente simili a questa (anche su questa Rivista) e altrettanto volenterosi e collaborativi (e speranzosi!) suggerimenti di miglioramento, quale spocchia malsana (non ho altre ipotesi, sono maligno?) ha preteso che il testo fosse dato alla luce con le malformazioni genetiche (modificabilissime) rilevate per tempo?

Non ci voleva un genio per scrivere, ad esempio: "Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi e con riferimento alle mansioni assegnate al lavoratore, il periodo di prova, in ogni caso non superiore a sei mesi, non può superare la metà della durata del tempo determinato inizialmente prevista o, se mancante, prevedibile; tale regola non si applica alle assunzioni a termine in sostituzione".

Lasciar fare ai contratti collettivi, e per il resto mettere una norma agevole e chiara era così difficile?

Che poi, siccome intanto la possibilità del tempo determinato prevede l'acausalità nei primi 12 mesi e la possibilità di quattro proroghe, sapete cosa succederà in qualche caso? Che i datori di lavoro utilizzeranno una di quelle proroghe per confezionarsi artigianal-

mente un periodo di prova su misura. Detto in altre parole, se intendi combattere la precarietà senza lungimiranza, ti ritrovi la precarietà peggiore strisciante sotto il tavolo.

Così, caro capo contabile, invece di un annetto scarso (se ti assumo il due gennaio e vado fino al 31 dicembre è meno di un anno) con tre sacrosanti mesi di prova previsti ordinariamente dal contratto collettivo per la tua importante mansione, avrai un tempo determinato di tre mesi che sarà la vera prova (ma in cui tu, se capitato male, non potrai liberarti prima), corredato oltretutto di una prova di 6 giorni (un vero insulto alla tua professionalità), e poi si vedrà.

Con tanti saluti e baci a chi voleva proteggerti con una norma ideologica (prima) e una realizzazione improvvida, dopo.

Ah, guarda che se a tre mesi meno un giorno ti ammali seriamente, il giorno dopo il rapporto finisce. Per cui... riguardati.

...

Ci sarebbero diverse altre criticità da evidenziare di questo (poco) collegato lavoro, ma Natale è alle porte e la naturale bontà del periodo ci pervade.

A proposito, un caro augurio a tutti.

QUALE COMPORTO PER IL LAVORATORE CON DISABILITÀ?

• DI MANUELA BALTOLU CONSULENTE DEL LAVORO IN SASSARI •

Come noto, la sentenza n. 9095/2023 della Suprema Corte ha aperto le danze a quello che ormai è divenuto un consolidato orientamento giurisprudenziale, secondo cui è **nullo il licenziamento del lavoratore con disabilità per superamento del periodo di comportamento ordinariamente stabilito dal Ccnl** di riferimento, in tutti i casi in cui all'interno di tale periodo vengano conteggiate le assenze per inidoneità al lavoro collegata allo stato di disabilità.

Tale procedura, secondo i giudici, costituirebbe una **discriminazione indiretta** nei confronti del lavoratore con disabilità.

Diverse sono le considerazioni che nascono spontanee in merito.

Il periodo di comportamento determinato dalle parti firmatarie dei vari Ccnl è stato dalle stesse identificato come un lasso di tempo congruo oltre il quale non è materialmente e civilmente sostenibile proseguire il rapporto di lavoro, poiché il peso ed i relativi costi andrebbero a cadere su un unico soggetto, ovvero il datore di lavoro, cui, chiaramente, non si può chiedere di mantenere *“vita natural durante”* un soggetto che, sebbene per problematiche di salute, non possa più prestare la sua opera lavorativa all'interno dell'azienda.

Nel caso del lavoratore con disabilità però, ed è questo il principio su cui si basa copiosa giurisprudenza¹, non si può non considerare che, in molti casi, lo stato di disabilità possa incidere negativamente sul recupero dello stato di salute rispetto ad un lavoratore senza disabilità.

In buona sostanza ci troviamo attualmente in una situazione in cui *il datore di lavoro che licenzia un lavoratore con disabilità per supera-*

mento del periodo contrattuale di comportamento, rischia concretamente di doverlo

reintegrare per licenziamento discriminatorio, poiché applicare il medesimo periodo di comportamento previsto per un lavoratore senza disabilità ad uno con disabilità, costituisce, appunto, discriminazione indiretta.

Il fatto che il datore di lavoro non sempre sia a conoscenza della disabilità del lavoratore, non lo pone pienamente al riparo dalle gravose conseguenze predette, in quanto, prosegue la Corte nella citata sentenza, è ininfluente la consapevolezza del datore di lavoro circa lo stato di disabilità dei lavoratori, poiché *“la discriminazione opera in modo oggettivo ed è irrilevante l'intento soggettivo dell'autore”*; ergo, la discriminazione esiste in ragione del trattamento di sfavore subito dal soggetto con disabilità, a prescindere dalla volontà illecita del datore di lavoro².

La rigidità di tale principio è stata fortunatamente smorzata nella sentenza n. 14316/2024, in cui, al contrario, si afferma che *“Il presupposto della conoscenza dello stato di disabilità o la possibilità di conoscerlo secondo l'ordinaria diligenza incide, evidentemente, sulla possibilità che il datore di lavoro possa fornire la prova liberatoria circa la ragionevolezza degli accomodamenti da adottare e, quindi, rappresenta un momento indispensabile nella valutazione della fattispecie”*; *“Quindi il datore è chiamato a provare, (...), di aver compiuto “uno sforzo diligente ed esigibile per trovare una soluzione organizzativa appropriata, che scongiuri il licenziamento, avuto riguardo a ogni ▶*

“

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

(R. Zero, “Il coraggio delle idee”)

1. Sentenze n. 35747/2023, n. 11731/2024 e n. 14316/2024.

2. Cass., n. 6575/2016.

*circostanza rilevante nel caso concreto*³.

A parere di chi scrive, può essere considerata “buona norma” fare il possibile per eliminare il rischio di sottovalutare lo stato di salute del dipendente legato alla disabilità e, in buona sostanza, potrebbe essere risolutivo, nel momento in cui si stia avvicinando la fine del periodo di comporto, o direttamente nella comunicazione dell’esaurimento dello stesso, chiedere formale conferma al lavoratore che all’interno delle assenze per malattia non vi siano periodi correlati alla sua disabilità e, contestualmente, in caso di risposta negativa da parte dello stesso, far salvo l’operato del datore di lavoro che proceda al licenziamento. Tutto ciò premesso, se anche il datore di lavoro avesse consapevolezza della disabilità del lavoratore, e volesse di seguito procedere con una valutazione specifica del periodo di comporto in maniera da non cadere nella discriminazione indiretta, non ha, ad oggi, alcuna indicazione utile in merito, salvo pochi sterminati casi. Un esempio è contenuto nell’art. 47 del Ccnl Alimentari Federalimentari, in cui è stato stabilito, per i lavoratori con disabilità certificati ai sensi della L. n. 68/1999⁴ un allungamento di 90 giorni rispetto al comporto ordinario, senza maturazione di alcuna indennità né anzianità; tale previsione costituisce un valido punto di partenza per arginare la problematica qui trattata, anche se, a ben vedere, l’assenza di retribuzione rispetto al comporto ordinario potrebbe rappresentare essa stessa una discriminazione indiretta verso il lavoratore con disabilità, seppure derivante da contrattazione collettiva.

Vi sono poi diverse variabili da considerare; ad esempio, non tutti i settori sono coperti dall’intervento dell’Inps nell’erogazione dell’indennità di malattia e, laddove questa sia a totale carico del datore di lavoro, banalmente per quasi tutti gli impiegati dei vari settori, ad esclusione del commercio, il prolungamento del comporto e la relativa indennità sarebbero in toto

sulle spalle dell’azienda.

A tal proposito sarebbe opportuno prevedere che il periodo di comporto ulteriore fosse a totale carico della collettività e, anzi, a dirla tutta, sarebbe finalmente il caso di estendere la tutela c/Inps a tutti i lavoratori di tutti i settori, poiché le citate differenziazioni appaiono ormai decisamente anacronistiche.

Ciò detto, considerate le lungaggini cui siamo abituati in riferimento ai rinnovi contrattuali, si fa strada la concreta necessità che un parametro di riferimento possa (o meglio, debba) essere individuato dal legislatore, salvo poi lasciar spazio ai Ccnl che volessero intervenire in merito.

Attualmente, la maggior parte delle clausole collettive che prevedono una durata differente del periodo di comporto rispetto alla malattia “ordinaria”, riguardano pochissimi casi particolari quali malati oncologici, affetti da *ictus*, morbo di *Cooley* etc., ma in rarissimi casi, come quello citato, vi è un riferimento al lavoratore con disabilità in senso ampio.

Partendo dall’assunto del Ccnl Alimentari Federalimentari, un’estensione di 90 giorni potrebbe essere ragionevole; tuttavia, non tutte le disabilità sono uguali, e non tutte agiscono allo stesso modo sulla morbilità.

Sarà pertanto di fondamentale importanza individuare, per ogni singolo evento morboso, la particolare correlazione tra la specifica disabilità del lavoratore e il conseguente ritardo della guarigione dalla malattia, situazione che rende necessario il prolungamento del periodo di comporto rispetto al medesimo evento occorso ad un lavoratore privo di disabilità, in modo da garantire, *in primis*, la tutela al lavoratore affetto da disabilità dal comportamento discriminatorio e, nel contempo, tutelare anche il datore di lavoro da un utilizzo meramente strumentale della presenza di disabilità al solo fine di contestare l’applicazione del comporto ordinario e appellarsi poi al licenziamento discriminatorio. ➤

3. Cass., n. 6497 del 2021.

4. Soggetti in età lavorativa affetti da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali, portatori di handicap intellettuale che

comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, invalidi del lavoro con invalidità superiore al 33%, non vedenti, sordomuti, invalidi di guerra e civili di guerra.

In ragione di ciò dovrebbe pertanto essere determinato un comparto differenziato per singolo rapporto disabilità-malattia, ad esempio, inserendo un nuovo campo dedicato nella certificazione medica, da compilare con una codifica che, da un lato, fornisca al datore di lavoro uno strumento per computare correttamente l'assenza all'interno del comparto, dall'altro, garantisca al lavoratore il rispetto della propria *privacy*, ad esempio:

- cod.1: disabilità dal 45% al 50%;
- cod.2: disabilità dal 51% al 60% e così via, identificando per ogni codice una fascia di riferimento che corrisponda ad un certo periodo di comparto aggiuntivo rispetto all'ordinario.

Laddove si verificasse una variazione della percentuale di disabilità, con conseguente evidente difficoltà nella valutazione della corretta fascia di riferimento da considerare, potrebbe essere utile stabilire un periodo minimo e massimo entro il quale il perdurare di una determinata percentuale sia dirimente per l'identificazione dell'estensione del comparto aggiuntivo. Certamente vi sono soluzioni più opportune e maggiormente efficaci rispetto a quella prospettata in questa analisi, ma è urgente l'esigenza di regolamentare questi aspetti in maniera che si possa contemperare la tutela del lavoratore con disabilità con la necessità del datore di lavoro di porre fine ad un rapporto di lavoro in cui è venuto meno il sinallagma contrattuale prestazione-retribuzione, con attenzione estrema alla Direttiva del consiglio Europeo del 27 novembre 2000 n. 2000/78/CE, relativa alla garanzia del principio della parità di trattamento dei lavoratori con disabilità.

La necessità di un intervento "*di sostanza*" è, peraltro, stato affermato anche dalla C.G.U.E. nella sentenza del 4 luglio 2013, in cui dispone che è compito degli Stati membri "*imporre a tutti i datori di lavoro l'obbligo di adottare provvedimenti efficaci e pratici, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, a favore di tutti i disabili, che riguardino i diversi aspetti dell'occupazione e delle condizioni di lavoro*".

È infine opportuno ricordare che il recente

D.lgs. n. 62/2024, attuativo della legge delega n. 227/2021 che recepisce le disposizioni comunitarie, tra le modifiche che ha apportato alla L. n. 104/92 vi è l'introduzione del nuovo art.5-*bis*, che ufficializza l'obbligatorietà del c.d. "accomodamento ragionevole":

"Nei casi in cui l'applicazione delle disposizioni di legge non garantisca alle persone con disabilità il godimento e l'effettivo e tempestivo esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali, l'accomodamento ragionevole, ai sensi dell'articolo 2 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, fatta a New York il 13 dicembre 2006, individua le misure e gli adattamenti necessari, pertinenti, appropriati e adeguati, che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo al soggetto obbligato".

Alla luce di tale definizione, a parere di chi scrive, l'individuazione di un periodo di comparto differenziato per il lavoratore con disabilità potrebbe rappresentare una misura *pertinente, appropriata e adeguata* nell'ottica di garantire un equo trattamento rispetto agli altri lavoratori, e l'eventualità che il prolungamento del comparto ordinario sia a carico della collettività è un aspetto che non comporta un *onere sproporzionato o eccessivo* sul datore di lavoro, a patto che non restino a suo carico la maturazione dei ratei di mensilità supplementari, ferie, Tfr, etc.

Ben si potrebbe, dunque, prevedere che il comparto ulteriore previsto per il lavoratore con disabilità sia interamente a carico Inps, senza integrazione da parte dell'azienda, magari stabilendo una percentuale di indennità di malattia superiore rispetto a quella "*standard*"⁵, in modo da garantire al lavoratore un adeguato sostentamento e, di conseguenza, dilatare anche la durata massima dell'intervento Inps, ora fissata in 180 giornate per anno solare.

La tutela del lavoratore con disabilità è sacrosanta e deve essere perseguita con ogni mezzo, a patto di non ledere però la libertà imprenditoriale del datore di lavoro, oggi gravemente limitata in assenza di disposizioni certe in merito.

Sentenze



ARGOMENTO

Non vi è utilizzo fraudolento dei permessi di assistenza invalidi se quest'ultima è prestata fuori dalla fascia oraria di lavoro



Cass., sez. Lavoro, 10 settembre 2024, n. 26514

AUTORE
RICCARDO BELLOCCHIO
Consulente del Lavoro in Milano

Un lavoratore (inquadro al 3° livello del Ccnl Terziario), licenziato per giusta causa da una società in relazione all'abuso dei permessi *ex art. 33*, comma 3, della Legge n. 104/1992, aveva ottenuto in primo grado dal Tribunale di Palermo l'annullamento del licenziamento, con reintegrazione e risarcimento del danno. La Corte d'Appello di Palermo, in secondo grado, aveva invece confermato la legittimità del licenziamento sulla base di una relazione investigativa che addebitava al lavoratore di non aver correttamente fruito dei permessi in tre giornate di aprile 2017. Secondo la Corte, l'assistenza non sarebbe stata prestata nel turno di lavoro indicato (8:00-14:30), e questa circostanza integrava abuso del diritto.

Il lavoratore aveva contestato la sentenza, sostenendo che i permessi erano richiesti per l'intera giornata e non erano legati a specifiche fasce orarie, poiché i turni lavorativi venivano stabiliti successivamente alla richiesta.

La Corte di Cassazione ha cassato la decisione della Corte di Appello argomentando su tre principi fondamentali:

- 1. Ampia accezione dell'assistenza:** l'assistenza ai disabili, ai sensi della Legge n. 104/1992, non si riduce a una presenza fisica durante il turno di lavoro, ma si estende all'intera giornata, in funzione delle necessità del familiare disabile.
- 2. Permessi giornalieri:** i permessi non sono vincolati a specifici orari ma a esigenze di assistenza su base giornaliera, senza che il datore di lavoro possa limitarne le modalità di fruizione.
- 3. Abuso del diritto:** si configura abuso solo se i permessi vengono usati per scopi estranei all'assistenza, non nel caso in cui questa venga prestata in orari diversi dal turno di lavoro.

La Corte ha concluso che il giudizio d'Appello non aveva considerato correttamente tali principi, focalizzandosi esclusivamente sull'orario mattutino indicato nella relazione investigativa e non sull'intera giornata di permesso.



Licenziamento per lesione del vincolo fiduciario: chiarimenti sull'obbligo di fedeltà

Cass., sez. Lavoro, 7 ottobre 2024, n. 26181

AUTORE
ANGELA
LAVAZZA
Consulente
del Lavoro
in Milano

La vicenda riguarda un dirigente, con rapporto di lavoro privatistico presso un'azienda speciale avente finalità pubbliche, licenziato per giusta causa. La Corte di Appello di Bologna aveva confermato la pronuncia di primo grado che, in estrema sintesi, aveva ritenuto che il dirigente avesse violato scientemente i doveri di lealtà e di fedeltà verso l'azienda. Al dirigente l'azienda aveva contestato di aver assunto la carica di consigliere delegato, con poteri di rappresentanza legale, presso una società di cui lo stesso dirigente era anche socio. Il doppio ruolo assunto dal dirigente aveva, nei fatti, leso il principio di terzietà e di indipendenza richiesto a chi ha il ruolo di direttore di un'azienda avente finalità pubbliche e di interesse generale, nata quale braccio operativo di un ente pubblico.

La Cassazione, analizzando i motivi del ricorso del dirigente, chiarisce che l'obbligo di fedeltà a carico del lavoratore subordinato ha un contenuto più ampio di quello risultante dall'art. 2105 c.c., dovendo integrarsi con gli artt. 1175 e 1375 c.c. che impongono correttezza e buona fede anche nei comportamenti extralavorativi, necessariamente tali da non danneggiare il datore di lavoro.

L'obbligo di fedeltà deve intendersi non soltanto come mero divieto di abuso di posizione attuato attraverso azioni concorrenziali e/o violazioni di segreti produttivi, ma anche come divieto di condotte che siano in contrasto con i doveri connessi con l'inserimento del dipendente nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa e che creino situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi della medesima o che siano, comunque, idonee a

ledere irrimediabilmente il presupposto fiduciario del rapporto, atteso che occorre valutare l'idoneità del comportamento a produrre un pregiudizio potenziale, per sé stesso valutabile nell'ambito della natura fiduciaria del rapporto, indipendentemente dal danno economico effettivo, la cui entità ha un rilievo secondario e accessorio nella valutazione complessiva delle circostanze di cui si sostanzia l'azione commessa.

Inoltre la Suprema Corte ricorda che, in tema di licenziamento per giusta causa, nella valutazione dell'idoneità della condotta, ad incidere sulla persistenza dell'elemento fiduciario occorre avere riguardo anche alla natura e alla qualità del rapporto, al vincolo che esso comporta e al grado di affidamento richiesto dalle mansioni espletate; ed è chiaro che nel rapporto di lavoro dirigenziale il profilo del vincolo fiduciario assume peculiare rilievo, con accentuazione degli obblighi di fedeltà e diligenza, stante il rapporto di collaborazione fiduciaria con il datore di lavoro, del quale è un "alter ego", occupando una posizione di particolare responsabilità e collocandosi al vertice dell'organizzazione aziendale, svolgendo mansioni tali da improntare la vita dell'azienda.

Nel caso in specie, la condotta contraria agli interessi del datore di lavoro, riscontrata nell'attività del dirigente, legato da un peculiare vincolo fiduciario con un'azienda avente finalità di interesse generale, con possibile lesione della posizione di terzietà e indipendenza di un soggetto istituito da un ente pubblico, non può che corroborare la valutazione dei giudici nel merito della lesione del vincolo fiduciario. Il ricorso è respinto.



È illecito il licenziamento del lavoratore durante il periodo di aspettativa non retribuita per motivi di salute

Cass., sez. Lavoro, 23 ottobre 2024, n. 27446

AUTORE
ELENA
PELLEGGATTA
Consulente del Lavoro
in Milano

A fronte del giudizio di reintegra sul posto di lavoro emesso dal giudice di appello nei confronti della lavoratrice, infermiera, che aveva usufruito di un periodo di aspettativa non retribuito per malattia, si esprimono gli Ermellini della Suprema corte di Catania, giudicando in ultima analisi corretto l'esito del giudizio di secondo grado.

La vicenda prendeva avvio dal licenziamento intimato alla lavoratrice nel 2018 da parte del datore di lavoro.

La lavoratrice, che ricopriva la mansione di collaboratore professionale sanitario - infermiera di ruolo, aveva presentato una prima richiesta di aspettativa per malattia non retribuita a fronte di problemi di salute, allegando, per analisi della richiesta da parte dell'azienda datrice, regolare certificazione medica di malattia. Successivamente al periodo iniziale, la lavoratrice comunicava un ulteriore periodo di assenza, a seguito del quale l'azienda faceva seguire la comunicazione di licenziamento, per mancanza di ulteriore certificazione di malattia. L'azienda datrice contestava infatti alla lavoratrice di non aver comunicato alcuna attestazione di malattia a decorrere dal 06.01.2018, allorché scadeva la precedente documentazione medica relativa all'aspettativa per malattia, successivamente rigettato in sede di appello. Come argomenta il giudice di appello, che ha previsto la reintegra sul posto di lavoro, il Ccnl del Comparto sanità applicabile al rapporto, disciplina all'art. 23 le assenze per malattia, e al primo e secondo comma, prevede: "1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso. 2. Al lavoratore che ne faccia tempestiva richiesta prima

del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite della azienda sanitaria locale territorialmente competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente in idoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro".

Si sottolinea che durante il periodo di aspettativa per malattia non retribuita è indubbio che il rapporto di lavoro entra in una fase di quiescenza, e non matura l'anzianità di servizio, durante la quale l'unico diritto che residua in capo al lavoratore è quello alla conservazione del posto di lavoro per il periodo massimo di 18 mesi, e il periodo di aspettativa è concesso dal datore di lavoro solo dopo aver vagliato preventivamente la sussistenza di condizioni di salute "particolarmente gravi" e per un periodo predeterminato non oltre 18 mesi. I certificati medici giustificativi, pertanto, sono stati prodotti, come nella specie, dalla lavoratrice e vagliati dal datore di lavoro prima di concedere il diritto ad assentarsi dal lavoro con conservazione del posto. Rileva la Corte di Cassazione, nel suo giudizio meritorio, che nel caso di specie, la Corte d'Appello ha accertato che è stata la stessa Azienda a indicare alla lavoratrice la possibilità di fruire del periodo di aspettativa non retribuita per motivi di salute, aspettativa che è stata concessa con la delibera n. 81 del 21.9.2017, nella misura massima proprio in considerazione delle patologie documentate, come riportato in sentenza e non specificamente contestato: "Rilevato che dalla documentazione agli atti dell'Ufficio competente si evince la particolare gravità della fattispecie in questione e che per l'effetto ►



Sentenze

può essere concesso il periodo richiesto”. Per questo motivo non occorre che la lavoratrice trasmettesse ulteriori certificati medici per giustificare “la prosecuzione” della aspettativa nel termine massimo previsto.

Nella specie, dunque è stato lo stesso provvedimento dell’amministrazione a riconoscere il diritto all’aspettativa, in presenza di particolare gravità delle condizioni di salute, e a giusti-

ficare l’assenza per tutto il periodo concesso, senza ulteriori obblighi di comunicazione a carico della lavoratrice. Correttamente, giudicano gli Ermellini, ha agito la Corte d’Appello quando ha escluso che la lavoratrice sia incorsa nell’infrazione disciplinare contestata, dell’assenza priva di valida giustificazione, perché la deliberazione di concessione dell’aspettativa non retribuita già costituiva valida giustificazione dell’assenza per il periodo di 18 mesi.

Lavoro Diritti Europa

Rivista nuova di Diritto del Lavoro

Pubblicata con il sostegno anche dell'Ordine

Siamo lieti di ricordare l'uscita del n.4/2024 di LavoroDirittiEuropa. Con altrettanto piacere comunichiamo che il n.3/2024 di LDE ha registrato oltre 168 mila accessi (130.275 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/> ◀

➔ Per consultare il Numero Antologico della Rivista su **INTELLIGENZA ARTIFICIALE** fai clic [QUI](#)

**LDE è anche su Facebook e LinkedIn! Segui la nostra pagina per rimanere costantemente aggiornato!
È sufficiente cliccare sul relativo logo ➔**

LinkedIn

facebook

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 si 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

Qui in basso il format da utilizzare per l'inoltro ai propri social (Facebook, LinkedIn e Twitter).

È uscito il nuovo numero di LavoroDirittiEuropa. Leggilo cliccando [QUI](#) e resta informato [iscrivendoti alla newsletter](#)

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".

▶ Per leggere l'Indice della Rivista clicca [qui](#). ◀