

Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA



LO SMART WORKING NEGLI STUDI DEI COLLEGHI MILANESI

SPECIALE CONVEGNO

■ IL PUNTO SUI LICENZIAMENTI ANCHE ALLA LUCE DELLE RECENTISSIME SENTENZE DELLA CORTE COSTITUZIONALE

■ DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI: MEGLIO ESSERNE SICURI!

■ RECESSO PER SUPERAMENTO DEL COMPORTO: IL DISABILE VA TUTELATO

■ REGOLARIZZAZIONI INPS: ATTENZIONE ALLE (MANCATE) AVVERTENZE

■ DALL'INL UN NO ALL'ANTICIPAZIONE MENSILE DI QUOTE DEL TFR MATURATO

■ LAVORO SPORTIVO DILETTANTISTICO: "QUOTA 100" CUMULABILE CON LE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE FINO A 5.000 EURO

■ IL RECUPERO DELLA CIG ANTICIPATA DAL DATORE DI LAVORO OPERA AUTOMATICAMENTE CON IL CONGUAGLIO FRA CONTRIBUTI DOVUTI E PRESTAZIONI CORRISPOSTE

■ ESTORSIONE IN FORMA DI CONSIGLIO O ESORTAZIONE?

■ LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E LE IPOTESI TIPIZZATE DI DIMISSIONI C.D. QUALIFICATE O GIUSTIFICATE



LAVORARE NELLE RISORSE UMANE

Percorso di Formazione Professionalizzante pag. 5



IL LAVORO TRA LE RIGHE: Istituita

la nona edizione del premio letterario pag. 57

LavoroDirittiEuropa
Rivista Nuova di Diritto del Lavoro

Lavoro Diritti Europa
pag. 58



RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

 Organo Ufficiale del Consiglio Provinciale
dei Consulenti del Lavoro di Milano

Direttore Responsabile:

Potito di Nunzio

Redattore Capo:

D. Morena Massaini

Redazione:

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

Segreteria di Redazione:

**Valentina Brogini,
Sara Mangiarotti**

Progetto e Realizzazione Grafica:

**Elena Dizione,
Eleonora Iacobelli**

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

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

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

 Con il sostegno di  Unione Provinciale di Milano

Rubriche

IL PUNTO

 Lo Smart Working negli Studi dei Collegi
milanesi **DI POTITO DI NUNZIO** PAG. 3

HR&ORG

 È men male l'agitarsi nel dubbio, che
il riposar nell'errore **DI ANDREA MERATI** PAG. 42

SENZA FILTRO

 Beautiful **DI MANUELA BALTOLO** PAG. 44

UNA PROPOSTA AL MESE

 Accredito contributivo e agevolazioni
Inps per artigiani e commercianti: una
proposta di riforma per garantire equità
e trasparenza **DI NOEMI SECCI** PAG. 48

Dottrina

- Il punto sui licenziamenti anche alla luce
delle recentissime sentenze della Corte
Costituzionale **DI ANGELO ZAMBELLI** PAG. 12
- Dimissioni per fatti concludenti: meglio
esserne sicuri! **DI CHIARA JULIA FAVALORO** PAG. 17
- Recesso per superamento
del comporto: il disabile va tutelato
DI LAURA ANTONIA DI NUNZIO PAG. 19
- Regularizzazioni Inps: attenzione alle
(mancate) avvertenze **DI MAURO PARISI** PAG. 22
- Dall'INL un no all'anticipazione mensile
di quote del TFR maturato
DI ALBERTO BORELLA PAG. 26
- Lavoro sportivo dilettantistico:
"Quota 100" cumulabile con le collaborazioni
coordinate e continuative fino a 5.000 euro
DI ALESSIO COLOMBO PAG. 28
- Il recupero della CIG anticipata dal datore
di lavoro opera automaticamente con il
conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni
corrisposte **DI ROBERTO DE LORENZIS** PAG. 30
- Estorsione in forma di consiglio
o esortazione? **DI NINA CATIZONE** PAG. 33
- La contrattazione collettiva e le ipotesi
tipizzate di dimissioni c.d. qualificate
o giustificate **DI ANTONELLA ROSATI** PAG. 35



Sentenze

- Per licenziare una lavoratrice in gravidanza
occorre che ci sia la "colpa grave" e
non la semplice giusta causa ordinaria
DI RICCARDO BELLOCCHIO PAG. 53
- Licenziamento disciplinare per assenza
ingiustificata prolungata: lesione dell'elemento
fiduciario **DI CLARA RAMPOLLO** PAG. 54
- È legittimo il licenziamento del lavoratore
che ha fruito indebitamente del permesso
per assistenza del familiare disabile
DI ELENA PELLEGGATTA PAG. 55
- Legittimo il rifiuto del lavoratore di svolgere
la prestazione se il datore di lavoro
viola gli obblighi di sicurezza ex art. 2087 c.c.
DI ALICE PATTONIERI PAG. 56



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

LO SMART WORKING NEGLI STUDI DEI COLLEGHI MILANESI

Il Centro Ricerche della Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano ha condotto una indagine per comprendere come si è sviluppato il fenomeno dello *smart working* nei nostri studi professionali e quale sarà l'applicazione futura.

Dall'indagine emerge uno *smart working* ancora legato alle logiche della pandemia e al bilanciamento del rapporto tra vita privata e lavoro e non come una moderna modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, svincolata dalla presenza in un determinato luogo di lavoro, valutabile non tanto in base alle ore di lavoro ma sui risultati attesi e concordati.

Dal campione dei Collegghi che hanno risposto, e che rappresenta circa il 20% di tutti gli iscritti a Milano e relativa provincia, sono state processate le risposte dei soli Collegghi che occupano collaboratori e dipendenti.

L'indagine è stata strutturata anche in base all'età anagrafica dei collegghi intervistati i quali sono stati suddivisi in tre fasce (fino a 40 anni di età; tra i 41 e i 60 anni di età; oltre i 60 anni di età). Questa classificazione ha permesso di rilevare alcune tendenze generazionali: i più giovani e i professionisti *under 60* sono mediamente più propensi all'innovazione digitale, mentre i collegghi *over 60* mostrano maggiori perplessità nell'adottare una diversa organizzazione, soprattutto rispetto alla perdita del "luogo fisico di lavoro" come punto di riferimento. L'analisi inoltre è stata condotta tenendo preliminarmente presente il dato oggettivo emerso dai quesiti della *survey*, riferito alla percentuale di forza lavoro che utilizza lo *smart working* e alla frequenza di utilizzo.



Dall'analisi dei dati raccolti:

- lo *smart working* è diffuso in modo alquanto bilanciato, così come dimostrano i dati riassuntivi di Tabella 2 e Grafico 2 dell'indagine, **che pubblichiamo subito a seguire il presente editoriale.**

- oltre il 50% dei collaboratori/dipendenti lavora in modalità agile con la frequenza di 2 giorni a settimana. Questo dato appare costante indipendentemente dall'età del titolare di Studio (Tabella 3; Grafico 3).

- è ancora fortemente ritenuto uno strumento straordinario e ciò deriva dall'utilizzo che ne è stato fatto durante gli anni pandemici, senza avere completa comprensione di quanto lo strumento possa essere elemento distintivo per attrarre talenti o ridurre il *turn-over*, o ancora come metodo per migliorare le tecnologie e la produttività aziendale.

- alla domanda "quale è il principale motivo per cui il tuo Studio ha adottato lo *smart working*", la prevalenza delle risposte, in ogni fascia di età dei CDL intervistati, evidenzia la scelta di "rispondere alle esigenze dei dipendenti durante la pandemia" e soprattutto, di "migliorare la qualità di vita dei dipendenti". Sembrano così pas- ➤

sare in secondo piano i temi della produttività, del risparmio dei costi fissi di gestione e della postazione di lavoro fissa, quindi dei benefici per lo Studio (*Tabella 1; Grafico 1*).

- dai dati emerge con chiarezza che più che una concreta modalità di prestazione dell'attività lavorativa, da organizzare, coordinare nel *team*, e finanche misurare nelle *performance* e nella produttività, la maggior parte dei CDL interpreta lo strumento dello *smart working* ancora come una "concessione" al dipendente, quasi un favore per "andargli incontro".

- dai quesiti più "soggettivi", emerge che solo una piccola percentuale degli intervistati – il 3% – ha dichiarato di aver introdotto lo *smart working* per contenere i costi, e meno del 7% per aumentare la produttività. I professionisti tra i 41 e i 60 anni risultano essere i più attenti a questi aspetti (*Tabella 6; Grafico 6*).

- quanto all'effetto sulla produttività, la percezione generale è di neutralità: per la maggior parte dei Consulenti, non ci sono stati cambiamenti significativi. Alcuni professionisti *over 40* dichiarano un lieve miglioramento, mentre solo il 10% del totale riporta un incremento marcato (*Tabella 4; Grafico 4*). Al contrario, la maggior criticità evidenziata nell'utilizzo/implementazione dello *smart working* è stata individuata nella difficoltà di comunicazione nel *team* di lavoro, mentre meno del 15% degli intervistati ha risposto di aver incontrato/incontrare difficoltà nel monitorare le prestazioni (*Tabella 5; Grafico 5*).

- è interessante notare come molti professionisti vedono con scetticismo l'utilizzo di tecnologie per il monitoraggio della produttività: in generale, questi strumenti sono percepiti come poco efficaci o addirittura fonte di *stress* per i dipendenti. Solo nella fascia 41-60 anni, il 41% ritiene utile e strategico determinare KPI e scale di valutazione dei risultati (*Tabella 9; Grafico 9*).

- ma allora, quali sono i reali vantaggi percepiti? **Il principale beneficio identificato è la maggiore soddisfazione dei dipendenti, conseguente al miglioramento del bilanciamen-**

to tra vita personale e lavorativa. Sebbene alcuni *over 60* affermino di non aver riscontrato benefici, la valutazione generale è positiva in tutte le fasce d'età. Curiosamente, però, alla domanda sul benessere percepito dai collaboratori, più della metà degli *under 40* e *over 60* afferma che non ci siano stati cambiamenti significativi, mentre i 41-60 riportano miglioramenti evidenti (*Tabella 10; Grafico 10*).

- sul futuro dello *smart working*, invece, i professionisti tra i 41 e i 60 anni appaiono orientati a proseguire nell'utilizzo, seppur con alcuni aggiustamenti organizzativi. Gli *over 60*, invece, sono più disomogenei: circa il 30% lo

considera insostenibile, ma oltre il 35% lo giudica sostenibile anche così com'è (*Tabella 7; Grafico 7*).

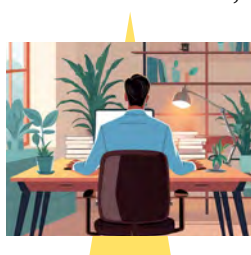
- quanto all'attrattività dello Studio verso nuovi collaboratori, prevale una visione ottimista, soprattutto tra gli *under 40*, che vedono

nello *smart working* un fattore positivo per attrarre talenti, anche se in modo moderato (*Tabella 8; Grafico 8*).

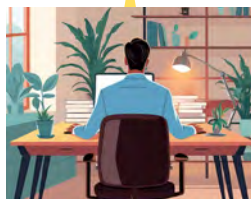
CONCLUSIONI E TREND FUTURO DELLO SMART WORKING NEI NOSTRI STUDI

Dall'analisi dei dati raccolti emerge quanto lo strumento dello *smart working* non sia diffusamente utilizzato Consulenti del lavoro. La scelta di utilizzo è influenzata dall'età anagrafica e dalle dimensioni degli studi. Permane quindi una quota consistente di Studi che non lo utilizza affatto. Gli ostacoli principali evidenziati sono la difficoltà di comunicazione tra i *team* per mantenerli informati oltre all'impossibilità di monitorare l'evasione degli incarichi assegnati e di assicurarsi che le responsabilità affidate non vengano disattese. Nel complesso, i risultati suggeriscono che, con gli opportuni aggiustamenti organizzativi e tecnologici, lo *smart working* può rappresentare un modello sostenibile e vantaggioso per molte realtà professionali.

Infine, i risultati dell'indagine suggeriscono che lo *smart working* potrebbe avere una crescita moderata nel suo utilizzo, spinta princi- ➤



palmente dai Consulenti più giovani e da chi ha già implementato con successo questa modalità di lavoro. I Consulenti fino ai 40 anni mostrano un atteggiamento più favorevole alla sostenibilità dello *smart working* nel lungo periodo e ne riconoscono il potenziale per attrarre nuovi talenti. La fascia tra 41 e 60 anni appare quella con il maggior utilizzo attuale, mentre tra i Consulenti *over 60* emerge un maggiore scetticismo, con una tendenza a limitarne l'utilizzo. Questo potrebbe portare, nel lungo periodo, a una stabilizzazione dello *smart working*, senza una crescita significativa se non supportata da interventi strutturali, come investimenti in tecnologie adeguate e strategie di gestione più efficaci. I risultati indicano che lo *smart working* può essere un modello di organizzazione utile alla conciliazione lavoro - famiglia. Sebbene molti siano i correttivi da apportare, sia dal punto di vista tecnologico che di gestione, resta in ogni caso una modalità lavorativa desiderata dalla popolazione presente nello studio.



Nel ringraziare tutti i componenti del Centro Ricerche della nostra Fondazione, e per tutti il collega Riccardo Bellocchio che ne è il Coordinatore, per questo splendido lavoro, concludo invitando tutti a riflettere maggiormente sui nuovi modelli organizzativi di studio e sulla necessità di riorganizzarsi non solo per gestire il nostro “core business” ma soprattutto per gestire tutte le altre attività che la professione ci offre e che le aziende richiedono. Questo ci differenzierà maggiormente dagli altri professionisti e ci darà modo di attrarre i talenti ai quali la nostra professione, come in generale tutte le professioni, è oggi poco attrattiva. In futuro organizzeremo specifici incontri per discutere di questi aspetti e soprattutto del futuro della nostra professione che, lo ripeto da anni, è la migliore nel panorama delle professioni giuridico amministrative vista l'ampia vocazione al sociale e alla gestione delle risorse umane per creare benessere ai lavoratori e sviluppo delle imprese.

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

ce 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 2026.

LO SMART WORKING negli Studi dei Colleghi milanesi



TABELLA 1

Qual è il principale motivo per cui il tuo Studio ha adottato lo smart working? (Soggettiva)

RISPOSTE	fino ai 40 anni	Da 41 a 60 anni	Oltre 60 anni
A) Ridurre i costi operativi (es. affitti, energia)	0,0%	6,0%	2,8%
B) Migliorare la qualità della vita dei dipendenti	37,5%	43,3%	45,1%
C) Aumentare la produttività	6,3%	10,0%	4,2%
D) Rispondere alle esigenze dei dipendenti durante la pandemia	12,5%	17,3%	16,9%
E) Nessun dipendente fa smart working	37,5%	22,7%	31,0%
F) non ho dipendenti	6,3%	0,7%	0,0%

GRAFICO 1

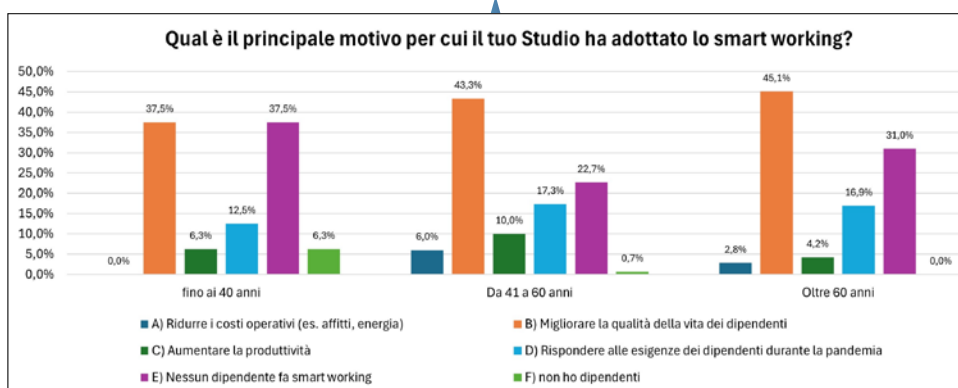
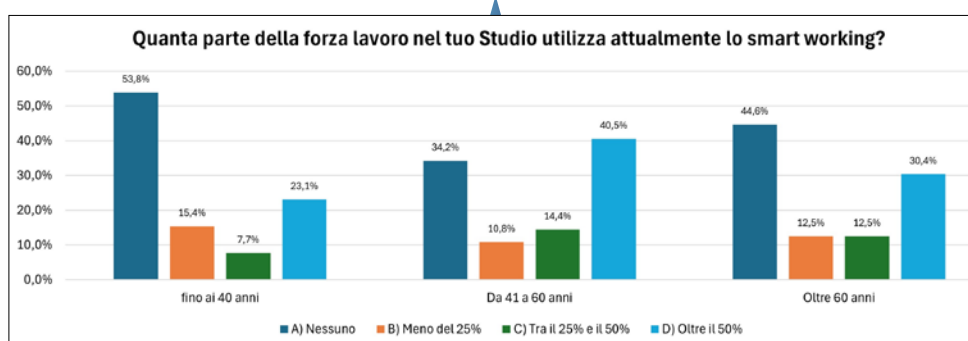


TABELLA 2

Quanta parte della forza lavoro nel tuo Studio utilizza attualmente lo smart working? (Oggettiva)

RISPOSTE	fino ai 40 anni	Da 41 a 60 anni	Oltre 60 anni
A) Nessuno	53,8%	34,2%	44,6%
B) Meno del 25%	15,4%	10,8%	12,5%
C) Tra il 25% e il 50%	7,7%	14,4%	12,5%
D) Oltre il 50%	23,1%	40,5%	30,4%

GRAFICO 2

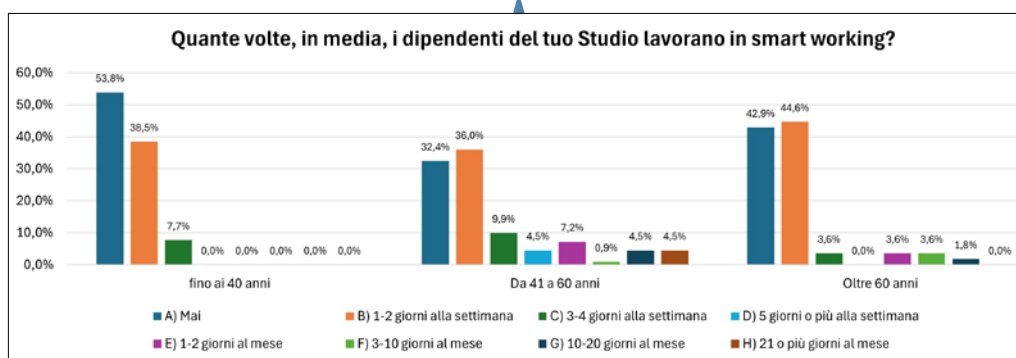


■ TABELLA 3

Quante volte, in media, i dipendenti del tuo Studio lavorano in smart working? (Oggettiva)

RISPOSTE	fino ai 40 anni	Da 41 a 60 anni	Oltre 60 anni
A) Mai	53,8%	32,4%	42,9%
B) 1-2 giorni alla settimana	38,5%	36,0%	44,6%
C) 3-4 giorni alla settimana	7,7%	9,9%	3,6%
D) 5 giorni o più alla settimana	0,0%	4,5%	0,0%
E) 1-2 giorni al mese	0,0%	7,2%	3,6%
F) 3-10 giorni al mese	0,0%	0,9%	3,6%
G) 10-20 giorni al mese	0,0%	4,5%	1,8%
H) 21 o più giorni al mese	0,0%	4,5%	0,0%

GRAFICO 3

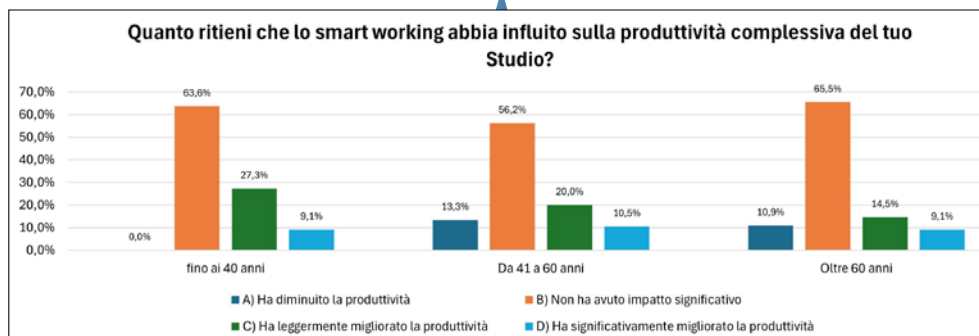


■ TABELLA 4

Quanto ritieni che lo smart working abbia influito sulla produttività complessiva del tuo Studio? (Soggettiva)

RISPOSTE	fino ai 40 anni	Da 41 a 60 anni	Oltre 60 anni
A) Ha diminuito la produttività	0,0%	13,3%	10,9%
B) Non ha avuto impatto significativo	63,6%	56,2%	65,5%
C) Ha leggermente migliorato la produttività	27,3%	20,0%	14,5%
D) Ha significativamente migliorato la produttività	9,1%	10,5%	9,1%

GRAFICO 4

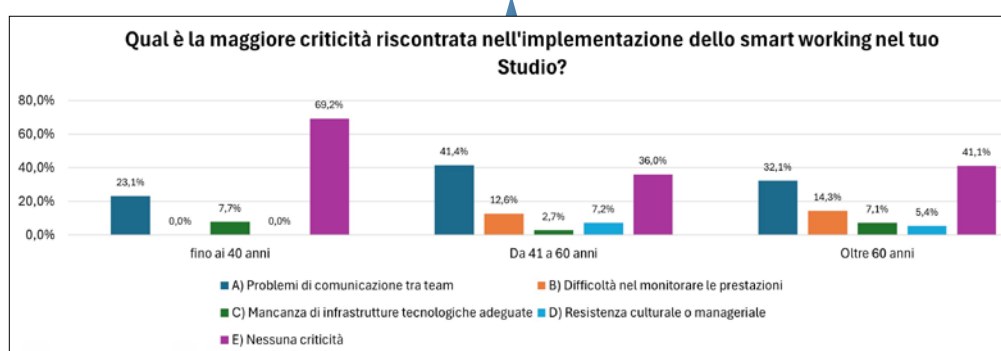


■ TABELLA 5

Qual è la maggiore criticità riscontrata nell'implementazione dello smart working nel tuo Studio? (Soggettiva)

RISPOSTE	fino ai 40 anni	Da 41 a 60 anni	Oltre 60 anni
A) Problemi di comunicazione tra team	23,1%	41,4%	32,1%
B) Difficoltà nel monitorare le prestazioni	0,0%	12,6%	14,3%
C) Mancanza di infrastrutture tecnologiche adeguate	7,7%	2,7%	7,1%
D) Resistenza culturale o manageriale	0,0%	7,2%	5,4%
E) Nessuna criticità	69,2%	36,0%	41,1%

GRAFICO 5

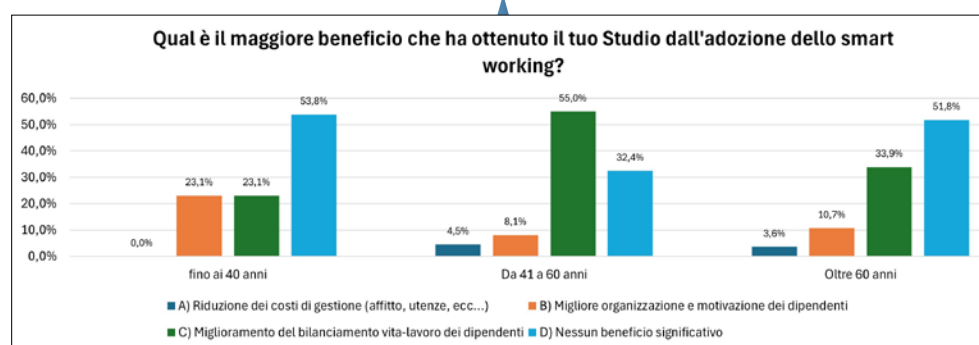


■ TABELLA 6

Qual è il maggiore beneficio che ha ottenuto il tuo Studio dall'adozione dello smart working? (Soggettiva)

RISPOSTE	fino ai 40 anni	Da 41 a 60 anni	Oltre 60 anni
A) Riduzione dei costi di gestione (affitto, utenze, ecc...)	0,0%	4,5%	3,6%
B) Migliore organizzazione e motivazione dei dipendenti	23,1%	8,1%	10,7%
C) Miglioramento del bilanciamento vita-lavoro dei dipendenti	23,1%	55,0%	33,9%
D) Nessun beneficio significativo	53,8%	32,4%	51,8%

GRAFICO 6

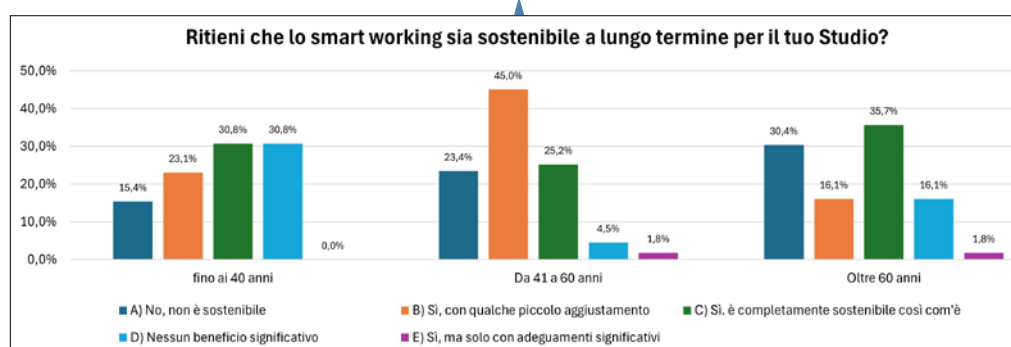


■ TABELLA 7

Ritieni che lo smart working sia sostenibile a lungo termine per il tuo Studio? (Soggettiva)

RISPOSTE	fino ai 40 anni	Da 41 a 60 anni	Oltre 60 anni
A) No, non è sostenibile	15,4%	23,4%	30,4%
B) Sì, con qualche piccolo aggiustamento	23,1%	45,0%	16,1%
C) Sì, è completamente sostenibile così com'è	30,8%	25,2%	35,7%
D) Nessun beneficio significativo	30,8%	4,5%	16,1%
E) Sì, ma solo con adeguamenti significativi	0,0%	1,8%	1,8%

GRAFICO 7

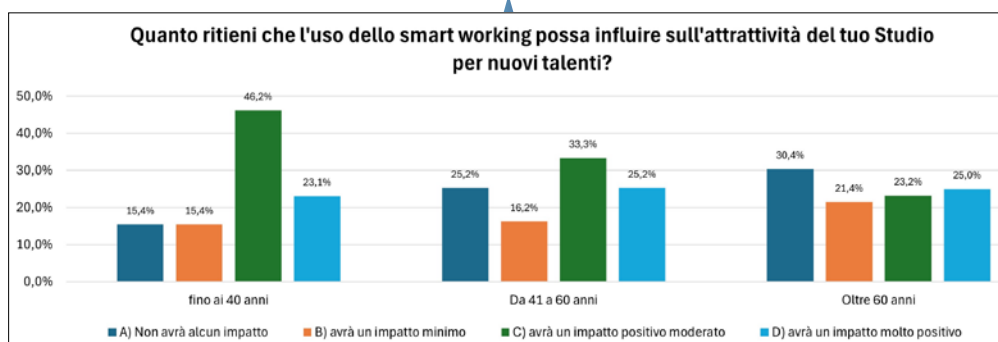


■ TABELLA 8

Quanto ritieni che l'uso dello smart working possa influire sull'attrattività il tuo Studio per nuovi talenti? (Soggettiva)

RISPOSTE	fino ai 40 anni	Da 41 a 60 anni	Oltre 60 anni
A) Non avrà alcun impatto	15,4%	25,2%	30,4%
B) avrà un impatto minimo	15,4%	16,2%	21,4%
C) avrà un impatto positivo moderato	46,2%	33,3%	23,2%
D) avrà un impatto molto positivo	23,1%	25,2%	25,0%

GRAFICO 8

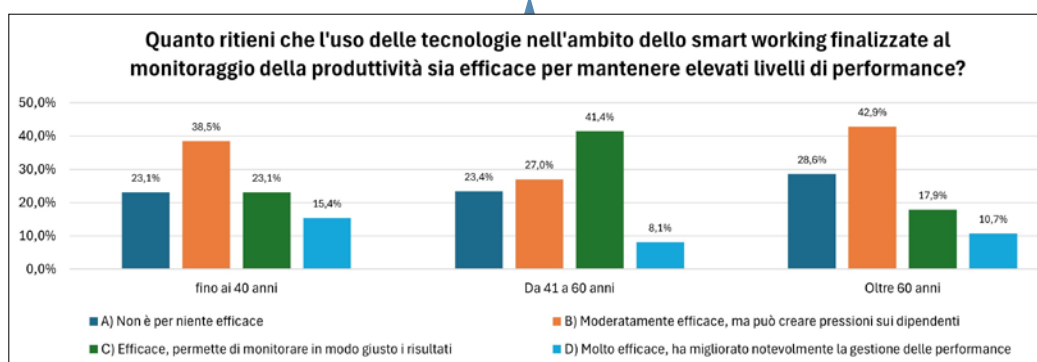


■ TABELLA 9

Quanto ritieni che l'uso delle tecnologie nell'ambito dello smart working finalizzate al monitoraggio della produttività sia efficace per mantenere elevati livelli di performance? (Soggettiva)

RISPOSTE	fino ai 40 anni	Da 41 a 60 anni	Oltre 60 anni
A) Non è per niente efficace	23,1%	23,4%	28,6%
B) Moderatamente efficace, ma può creare pressioni sui dipendenti	38,5%	27,0%	42,9%
C) Efficace, permette di monitorare in modo giusto i risultati	23,1%	41,4%	17,9%
D) Molto efficace, ha migliorato notevolmente la gestione delle performance	15,4%	8,1%	10,7%

GRAFICO 9

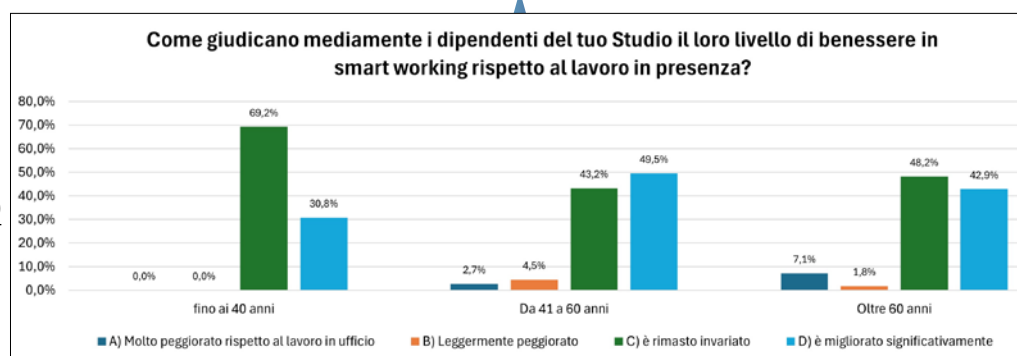


■ TABELLA 10

Come giudicano mediamente i dipendenti del tuo Studio il loro livello di benessere in smart working rispetto al lavoro in presenza? (Soggettiva)

RISPOSTE	fino ai 40 anni	Da 41 a 60 anni	Oltre 60 anni
A) Molto peggiorato rispetto al lavoro in ufficio	0,0%	2,7%	7,1%
B) Leggermente peggiorato	0,0%	4,5%	1,8%
C) è rimasto invariato	69,2%	43,2%	48,2%
D) è migliorato significativamente	30,8%	49,5%	42,9%

GRAFICO 10



INDAGINE A CURA DEL CENTRO DI RICERCHE DELLA FONDAZIONE CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO

Coordinatore: Riccardo Bellocchio

Componenti: Nina Catizone, Luca Di Sevo, Chiara Julia Favalaro, Vincenzo Favalaro, Antonello Gaviraghi, Angela Lavazza, Massimo Melgrati, Bruno Olivieri, Enrico Vannicola e Simone De Vita, Data Analyst.

LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Introduzione agli atti del Convegno

• DI **ANDREA ASNAGHI** CONSULENTE DEL LAVORO IN PADERNO DUGNANO (MI) E **MARIAGRAZIA DI NUNZIO** CONSULENTE DEL LAVORO IN MILANO •

Il Centro Studi della Fondazione dei Consulenti del lavoro di Milano ha organizzato l'11 marzo scorso a Milano un interessante convegno, di cui trovate di seguito alcuni interventi, dovuti alla disponibilità dei relatori che cogliamo anche qui l'occasione per ringraziare. Il tema della cessazione del rapporto di lavoro, sicuramente una delle questioni più interessanti del giuslavorismo (ancorché atto ultimativo del rapporto) si pone oggi al crocevia di strade normative e di prassi in via di profonda modifica. La recente norma sulle dimissioni per fatti concludenti, oltre all'approfondimento della novella legislativa (che fra norma e prassi apre spiragli di incertezza ben lontani dalle intenzioni del legislatore di portare chiarezza e semplificazione), impone una riflessione a vasto raggio sull'intera fattispecie.

La revisione continua, ad opera della Magistratura e della Corte costituzionale, delle norme di tutela rispetto al licenziamento illegittimo rende il quadro normativo di riferimento davvero ampio e frastagliato, ma nondimeno incerto, senza contare i moniti e le istanze che il Giudice delle leggi manda al legislatore e le suggestioni (e anche le possibili prospettive) che si aprono con l'incombente Referendum del prossimo giugno. A dispetto di chi sostiene da tempo che il tema del licenziamento sia in fondo marginale, al contrario esso diventa, soprattutto nella piccola e media impresa, cruciale, in considerazione delle gravosissime conseguenze che possono essere arrecate a strutture imprenditoriali limitate, magari anche a causa di meri errori formali o per equilibrismi giuridici. Ora anche a fronte dei c.d. licenziamenti economici, spesso dovuti a situazioni già di per sé critiche e bisognose di risanamento o riorganizzazione.

Il tema, infine, della discriminazione diventa particolarmente centrale sia nella considerazione e quantificazione del periodo di com-
porto sia in tutti gli altri casi in cui la valuta-



zione dell'interruzione di un rapporto non è stata preceduta dalla presa in considerazione di rimedi organizzativi alternativi, i c.d. "accomodamenti ragionevoli".

Certamente mettere la persona al centro della riflessione giuslavoristica e dell'impulso imprenditoriale non può non far percepire la perdita del lavoro (in specie il licenziamento) come un evento di profonda criticità per il lavoratore: ciò richiede non solo un cambio di paradigma culturale, ma anche strumenti e competenze giuridiche ed organizzative in grado di valutare con equilibrio e prudenza ogni fattispecie. Tendendo tuttavia sempre presente anche la tutela e la salvaguardia di quell'impresa che è generatrice di ricchezza, di opportunità e di prospettive di sviluppo.

Un compito non facile, restando soprattutto arduo trovare un equilibrio fra esigenze che non dobbiamo considerare necessariamente come contrapposte ma talvolta obiettivamente divergenti. Anzi, forse è proprio questo uno degli obiettivi che ci poniamo come Fondazione e nella riflessione del nostro Centro Studi: strumenti normativi e strategie organizzative che favoriscano quel senso di avventura comune che è l'impresa sana, fatta di sfide e di progetti, ma in cui è opportuno che nessuno sia lasciato indietro senza avere tentato strade alternative.



IL PUNTO SUI LICENZIAMENTI ANCHE ALLA LUCE DELLE RECENTISSIME SENTENZE DELLA CORTE COSTITUZIONALE

• DI ANGELO ZAMBELLI AVVOCATO IN MILANO* •

1. PREMESSA

L'analisi della disciplina della cessazione del rapporto di lavoro non può prescindere da una lettura integrata tra normativa codicistica, evoluzione legislativa e interpretazione giurisprudenziale, tenendo in particolare considerazione i recenti interventi della Corte costituzionale.

Il quadro normativo vigente, lungi dal presentarsi come monolitico, riflette, infatti, una stratificazione di fonti e principi, a partire dal 1942 con l'art. 2119 c.c., che prevede l'ipotesi di licenziamento per giusta causa e legittima la risoluzione immediata del rapporto di lavoro, senza preavviso, laddove intervenga un fatto che non consenta la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto stesso. A tale nozione si è affiancata, ai sensi dell'art. 3, Legge n. 604 del 1966, quella di giustificato motivo, declinata tanto soggettivamente, in termini di grave inadempimento contrattuale del prestatore, quanto oggettivamente, in relazione a esigenze organizzative o produttive del datore di lavoro. Quanto al regime sanzionatorio applicabile alle aziende c.d. "medio - grandi" (aventi più di 15 dipendenti nella unità produttiva interessata o, alternativamente, più di 60 lavoratori sul territorio nazionale), il sistema italiano di tutela contro i licenziamenti illegittimi - dopo aver introdotto nel 1970 l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori che prevedeva la reintegrazione quale unica sanzione tipizzata - ha conosciuto, negli ultimi quindici anni, una significativa

evoluzione normativa e giurisprudenziale, caratterizzata da una progressiva tensione tra istanze di semplificazione e di flessibilizzazione del mercato del lavoro, da un lato, e l'esigenza di garantire una protezione effettiva e proporzionata al lavoratore, dall'altro.

La stagione delle riforme, inaugurata dalla Legge n. 92/2012 (c.d. "Legge Fornero") e culminata nell'adozione del D.lgs. n. 23/2015 (c.d. "*Jobs Act*"), ha profondamente inciso sull'assetto tradizionale delineato in precedenza dall'art. 18 St. Lav., ridimensionando l'ambito applicativo della tutela reintegratoria a favore di un sistema fondato, nella generalità dei casi, su rimedi esclusivamente indennitari.

Dal canto suo, il D.lgs. n. 23/2015 ha pure introdotto una netta linea di demarcazione tra lavoratori assunti prima e dopo il 7 marzo 2015, così determinando la coesistenza di due sistemi distinti: da un lato, la disciplina dell'art. 18 St. Lav., come modificato dalla riforma Fornero e, dall'altro, il sistema delle tutele crescenti.

In tale contesto, oltre all'elevato numero di interventi della giurisprudenza di merito e di legittimità, si sono susseguiti - soprattutto in tempi recenti - numerosi provvedimenti correttivi della Corte costituzionale, che hanno messo ulteriormente in discussione l'impianto dogmatico e sistematico voluto dal Legislatore con le due riforme sopra citate.

A ciò aggiungasi che il quadro attuale potrebbe essere nuovamente sovvertito dagli esiti della questione referendaria, che sarà sottopo-

* Hanno collaborato alla redazione l'avvocato Arianna Lucariello e la dott.ssa Giulia Bonadonna.

■ IL PUNTO SUI LICENZIAMENTI ANCHE ALLA LUCE DELLE RECENTISSIME SENTENZE DELLA CORTE COSTITUZIONALE ■

sta al voto popolare nelle giornate dell'8 e 9 giugno prossimo, volta ad abrogare l'intera disciplina del *Jobs Act* e a ripristinare l'unicità della tutela *ex art. 18 St. Lav.*, a prescindere dalla data di assunzione del lavoratore.

2. GLI INTERVENTI DELLA GIURISPRUDENZA E DELLA CORTE COSTITUZIONALE SULL'ART. 18 ST. LAV. COME MODIFICATO DALLA RIFORMA FORNERO

Sin dalla sua introduzione nel 2012, la riforma dei licenziamenti non ha mancato di generare perplessità tra gli addetti ai lavori per i suoi numerosi profili di incertezza, contravvenendo alle finalità di rapidità e di prevedibilità delle decisioni che il legislatore si era prefissato di perseguire.

In tale contesto, la giurisprudenza, tanto di merito quanto di legittimità, ha assunto un ruolo di primo piano, risolvendo i numerosi dubbi interpretativi circa l'effettiva portata dell'intervento riformatore: basti pensare alle pronunce in tema di "fatto contestato" ai fini dell'applicazione dell'art. 18, comma 4, St. Lav., che hanno chiarito che per "insussistenza" deve intendersi la carenza del fatto giuridicamente rilevante nella sua interezza, comprensiva non solo della materialità della condotta, ma anche dell'elemento soggettivo e dell'antigiuridicità; o, ancora, alla giurisprudenza sull'onere di *repêchage*, che ha ulteriormente sottolineato il ruolo attivo del datore di lavoro nell'indagine circa l'impossibilità di ricollocare il lavoratore in mansioni alternative, anche equivalenti o inferiori, purché compatibili con l'inquadramento e il contesto organizzativo, facendone gravare interamente la relativa prova sul datore, in quanto - in forza del principio di vicinanza della prova - soggetto titolare delle informazioni rilevanti in ordine alla struttura interna e alle possibilità di riallocazione.

Anche il Giudice delle leggi è intervenuto a censurare - con pronunce, tutte, di elevato impatto sociale - l'art. 18 St. Lav., come modificato dalla riforma Fornero.

In particolare, con la sentenza n. 59 del 2021 la Corte costituzionale ha dichiarato illegittimo l'art. 18, comma 7, secondo periodo, nella parte in cui prevedeva che il giudice, quando accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, "può altresì applicare" - invece che "applica altresì" - la disciplina di cui al comma 4 del medesimo art. 18, e ciò in quanto, secondo la Corte, si rivelava "*disarmonico e lesivo del principio di eguaglianza*" il carattere facoltativo del rimedio della reintegrazione per i soli licenziamenti economici, a fronte dell'inconsistenza della giustificazione addotta e della presenza di un vizio ben più grave rispetto alla pura e semplice insussistenza del fatto.

Più di recente, con sentenza n. 125 del 2022 la Consulta si è pronunciata sull'art. 18, comma 7, secondo periodo, ritenendo incostituzionale anche l'inciso "manifesta" rispetto all'elemento dell'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo. E ciò poiché il requisito della "manifesta" insussistenza avrebbe demandato al giudice una valutazione "*non sorretta da alcun criterio direttivo, privo di un plausibile fondamento empirico*", portando, così, a incertezze applicative che avrebbero potuto condurre a soluzioni difformi, con conseguenti ingiustificate disparità di trattamento. Dunque, anche nel licenziamento per g.m.o. l'insussistenza del fatto comporta oggi la reintegrazione *ex art. 18 St. Lav.*, sia pure "cappata" a 12 mensilità: soluzione ben lontana dalla spinta (in verità timida) riformatrice della legge Fornero.

3. GLI INTERVENTI DELLA CORTE COSTITUZIONALE SUL JOBS ACT

3.1. L'illegittimità dell'automatismo indennitario e il ritorno al potere valutativo del giudice: le sentenze n. 184 del 2018 e n. 150 del 2020

Anche l'impianto normativo introdotto con il *Jobs Act* - ben più audace rispetto alla riforma precedente - è stato oggetto di un ampio per- ➤

■ IL PUNTO SUI LICENZIAMENTI ANCHE ALLA LUCE DELLE RECENTISSIME SENTENZE DELLA CORTE COSTITUZIONALE ■

corso di “ri-costituzionalizzazione” ad opera della Consulta protrattosi fino a pochi mesi fa. A soli tre anni dalla sua entrata in vigore, con la sentenza n. 194 del 2018 la Corte costituzionale ha dato una prima ma definitiva “picconata” all’impianto sanzionatorio delineato dal D.lgs. n. 23 del 2015, dichiarando l’illegittimità dell’art. 3, comma 1, nella parte in cui prevedeva un rigido automatismo nella liquidazione dell’indennità spettante al lavoratore fondato sul solo parametro dell’anzianità di servizio. Secondo la Corte, tale meccanismo di quantificazione non era in grado di assicurare né un ristoro adeguato del pregiudizio subito dal lavoratore, né una funzione dissuasiva effettiva nei confronti dei datori di lavoro. In altri termini, la previsione di un criterio meramente aritmetico è stata ritenuta inidonea a realizzare un equilibrato bilanciamento tra la libertà di iniziativa economica del datore e la tutela del lavoratore ingiustamente espulso, essendo, piuttosto, necessaria la valutazione da parte del giudice del lavoro delle circostanze del caso concreto, tenuto conto non solo dell’anzianità di servizio, ma anche di ulteriori elementi quali le dimensioni dell’impresa, il numero dei dipendenti occupati, il comportamento delle parti e ogni altro aspetto rilevante al fine di modulare l’indennizzo in maniera equa e congrua. Come dire, tutto l’impianto sanzionatorio basato sulla tabellina del 2 - tratto distintivo della riforma - viene cancellato integralmente. In linea di continuità con tale pronuncia, poco dopo nel 2020, con la sentenza n. 150, è stato altresì dichiarato incostituzionale l’art. 4 del D.lgs. n. 23/2015 sull’indennità risarcitoria legata ai vizi formali o procedurali del licenziamento, ancorata anch’essa in via esclusiva all’anzianità di servizio, e ritenuta *“contrastante con i principi di eguaglianza e di ragionevolezza e con la tutela del lavoro in tutte le sue forme”*: una decisione annunciata, conseguenza coerente della decisione precedente.

3.2. La caducazione dell’avverbio “espressamente” e l’unificazione del regime del licenziamento nullo: la sentenza n. 22 del 2024

Venendo più vicino ai giorni nostri, con la sentenza n. 22 del 2024, la Corte costituzionale è intervenuta nuovamente sul D.lgs. n. 23/2015 dichiarando, questa volta, l’illegittimità costituzionale dell’art. 2, comma 1, limitatamente all’avverbio “espressamente”: la previsione subordinava l’applicazione della tutela reintegratoria alle sole ipotesi di licenziamento nullo “espressamente” previste dalla legge, escludendo dunque quelle riconducibili a norme imperative prive di espressa sanzione di nullità. Avverbio tutto sommato infelice, che aveva determinato numerose perplessità tra gli interpreti, senza peraltro aggiungere o determinare chissà quali vantaggi, dovendosi a quel punto applicare *stricto iure* la disciplina civilistica che non sempre risultava vantaggiosa per le aziende. La Consulta, ripercorrendo le tappe evolutive della disciplina dei licenziamenti e i criteri interpretativi dell’art. 76 Cost., ha ritenuto che la disposizione censurata eccedesse i limiti della delega legislativa di cui all’art. 1, comma 7, lett. c), della Legge n. 183/2014, introducendo una distinzione non voluta dal legislatore delegante e tale da compromettere l’unitarietà del sistema sanzionatorio.

In altri termini, secondo la Corte costituzionale, l’esclusione delle nullità diverse da quelle espresse - conseguente all’impiego dell’avverbio “espressamente” - non trovava rispondenza nella legge delega che, piuttosto, riconosceva la tutela reintegratoria nei casi di licenziamenti nulli genericamente intesi, senza distinzione alcuna.

3.3. L’estensione della reintegrazione ai licenziamenti economico e disciplinare: le sentenze n. 128 e n. 129 del 2024

Infine, con le pronunce gemelle nn. 128 e 129 del 2024, la Corte costituzionale ha ampliato ulteriormente l’ambito applicativo della ►

■ IL PUNTO SUI LICENZIAMENTI ANCHE ALLA LUCE DELLE RECENTISSIME SENTENZE DELLA CORTE COSTITUZIONALE ■

tutela reintegratoria prevista dal D.lgs. n. 23/2015, intervenendo rispettivamente sul licenziamento per giustificato motivo oggettivo e su quello disciplinare. In entrambi i casi, il Giudice delle leggi ha riscontrato un'irragionevole disparità di trattamento, in violazione dei principi costituzionali di uguaglianza, proporzionalità e adeguatezza della tutela. La sentenza n. 128 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 3, comma 2, nella parte in cui escludeva la possibilità di applicare la reintegrazione in caso di accertata insussistenza del fatto materiale posto a fondamento di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo. La Corte ha valorizzato il principio della necessaria causalità del recesso, chiarendo che la mancanza del presupposto fattuale integra un vizio sostanzialmente analogo a quello che, in ambito disciplinare, giustifica la reintegrazione, con la conseguenza che è escluso che possa esserci - nel caso in cui si accerti che il fatto (oggettivo o soggettivo) non esiste - *“una ragione che giustifichi una regola differenziata”* per il licenziamento economico e per quello disciplinare, dovendo corrispondere *“a una pari gravità del vizio [...] un eguale trattamento sanzionatorio”*. E in ciò raggiungendo il medesimo risultato già ottenuto con riferimento all'art. 18 Stat. Lav.

La sentenza n. 129, invece, interpretando la norma in maniera costituzionalmente orientata, pur non dichiarandone l'illegittimità costituzionale, ha stabilito il diritto del lavoratore a essere reintegrato nel posto di lavoro nel caso in cui il fatto all'origine del licenziamento, pur disciplinarmente rilevante, sia punito dalla contrattazione collettiva con una sanzione meramente conservativa, dovendosi questa ipotesi equiparare al caso del fatto materiale insussistente. In questa prospettiva, la Consulta ha richiamato l'autonomia collettiva quale fonte normativa primaria nel sistema delle relazioni industriali, sottolineando che la sua compressione - mediante l'elisione del

rilievo vincolante delle sanzioni pattizie - rappresentava una lesione dell'art. 39 Cost.: anche qui, la diversa previsione effettuata espressamente dalla legge Fornero alle fonti collettive è stata dirimente per rendere omogeneo il quadro sanzionatorio di riferimento.

**3.4. I licenziamenti collettivi c.d. “economici”:
la sentenza n. 7 del 2024**

Con la sentenza n. 7 del 2024 la Corte costituzionale si è pronunciata sull'art. 10 del D.lgs. n. 23/2015, nella parte in cui rinvia alle sanzioni di cui all'art. 3, comma 1, in caso di licenziamento collettivo intimato in violazione dei criteri di scelta, per i lavoratori assunti successivamente al 7 marzo 2015.

Secondo la Corte di merito partenopea, che aveva sollevato la questione di legittimità costituzionale, tale previsione, oltre a porsi in contrasto con l'art. 76 Cost. in quanto frutto di un presunto eccesso di delega, produce una disparità di trattamento tra lavoratori assunti prima e dopo l'entrata in vigore del D.lgs. n. 23/2015.

La Consulta, con la pronuncia in commento, ha respinto tutte le censure prospettate, con una motivazione articolata e sistematicamente fondata. In primo luogo, ha escluso che vi sia stato un travalicamento dei limiti della delega contenuta nella Legge n. 183/2014, osservando che la locuzione “licenziamenti economici”, contenuta all'art. 1, comma 7, lettera c), deve essere interpretata in senso ampio e non tecnico, sì da ricomprendervi anche i licenziamenti collettivi determinati da ragioni di impresa. Di conseguenza, l'estensione del regime sanzionatorio indennitario anche a tali fattispecie è da ritenersi coerente con i criteri direttivi della delega legislativa.

Quanto alla presunta disparità di trattamento tra lavoratori “pre” e “post” Jobs Act, il Giudice delle leggi ha ribadito un orientamento ormai consolidato secondo cui la differenziazione normativa fondata su elementi temporali non contrasta con l'art. 3 Cost. In tale prospettiva, la finalità perseguita dal legislatore, volta a incen- ➤

■ IL PUNTO SUI LICENZIAMENTI ANCHE ALLA LUCE DELLE RECENTISSIME SENTENZE DELLA CORTE COSTITUZIONALE ■

tivare l'occupazione mediante un regime maggiormente prevedibile e semplificato, risulta idonea a giustificare la diversità di trattamento.

4. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L'evoluzione della disciplina in materia di licenziamenti evidenzia, nel panorama normativo e giurisprudenziale italiano, un costante e complesso confronto tra esigenze di flessibilità del mercato del lavoro e principi di tutela sostanziale del lavoratore. L'attuale quadro normativo, ben lontano dall'essere statico o omogeneo, si configura come un mosaico composito, modellato da interventi legislativi di segno anche contrastante e da un'intensa attività giurisprudenziale - in particolare della Corte costituzionale - che ne ha progressivamente ridisegnato i confini applicativi, in molti casi riportando la disciplina al punto di partenza. La riforma Fornero ha segnato un primo tentativo di ridimensionamento della tutela reintegratoria prevista dall'art. 18 St. Lav., successivamente completato dal D.lgs. n. 23/2015 con l'introduzione di un sistema sanzionatorio

prevalentemente indennitario. Tuttavia, tale impianto è stato in gran parte riformulato dalla giurisprudenza costituzionale, che ha reintrodotto nel sistema delle tutele contro il licenziamento illegittimo elementi strutturali propri dell'impianto previgente, riconsegnando alla reintegrazione un ruolo centrale, quasi esclusivo, salvo ipotesi marginali non previste nel regime dello Statuto dei Lavoratori: mi riferisco principalmente nel *Jobs Act* alla violazione dell'obbligo di *repêchage* e alla violazione dei criteri di scelta nei licenziamenti collettivi.

In questo contesto profondamente mutato, la questione referendaria sull'abrogazione del *Jobs Act* - oggetto della consultazione dell'8 e 9 giugno prossimi - assume contorni meno dirompenti, certamente ideologici, tanto da chiedersi se tale *referendum* rappresenti uno strumento davvero necessario a rafforzare la protezione dei diritti dei lavoratori o se, al contrario, sia espressione solo simbolica di un'asserita esigenza di giustizia che ha già trovato un'efficace risposta nell'evoluzione giurisprudenziale.



DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI: MEGLIO ESSERNE SICURI!

• DI CHIARA JULIA FAVALORO AVVOCATO E CONSULENTE DEL LAVORO IN MILANO •

Le dimissioni, in quanto atto unilaterale recettizio, rappresentano l'espressione della libertà del lavoratore di recedere dal rapporto di lavoro per propria insindacabile decisione.

Tuttavia, il Legislatore ha ritenuto necessario introdurre delle formalità per ovviare, da un lato, al fenomeno delle c.d. "dimissioni in bianco" e, da altro lato, specialmente in epoca più recente, alle ingiustificate e prolungate assenze al solo fine di ottenere – ove possibile – la NaSpl.

Quanto al primo aspetto, le c.d. "dimissioni telematiche" introdotte dall'art. 26 del D.lgs. n. 151/2015 sono certamente il risultato dell'evoluzione normativa degli ultimi tempi: già la Legge n. 188/2007 aveva infatti imposto l'utilizzo di specifici moduli predisposti dal Ministero del Lavoro. Solo successivamente la Legge Fornero aveva invece introdotto la procedura di convalida presso la Direzione Territoriale del Lavoro o il Centro per l'impiego o le altre sedi individuate dai CCNL quale condizione sospensiva della loro efficacia, oppure l'alternativa – ma, per certi versi, più "leggera" – procedura di sottoscrizione di dichiarazione in calce alla comunicazione di cessazione.

Le formalità introdotte muovevano quindi dall'esigenza di dare effettività alla decisione del lavoratore, riconoscendone la genuinità e la piena consapevolezza.

Quanto al secondo aspetto, negli ultimi mesi stiamo assistendo ad un dibattito particolarmente acceso sul tema delle c.d. "dimissioni per fatti concludenti" introdotto dal Collegato Lavoro alla Legge di Bilancio 2025 (L. n. 203/2024).

Tema che, ad onore del vero, non è nuovo: si ricordi infatti che, prima della Riforma For-

nero, le dimissioni potevano essere rassegnate anche oralmente e che, tramite la procedura di convalida introdotta dalla citata Riforma, il lavoratore avrebbe potuto confermare la propria volontà persino non aderendo all'invito del datore di lavoro (da trasmettersi entro 30 giorni, a pena di inefficacia) per la formalizzazione delle dimissioni medesime o comunque non revocandole entro 7 giorni dall'invito. In sostanza, a fronte di un adempimento datoriale a pena di inefficacia (ossia l'invito alla convalida), il lavoratore avrebbe potuto confermare la propria volontà risolutiva attraverso un comportamento omissivo. Ebbene, con il Collegato Lavoro, il Legislatore ha probabilmente voluto dare un valore più incisivo al comportamento omissivo del lavoratore, riconoscendo la possibilità di desumere dall'assenza dal posto di lavoro la volontà del lavoratore di risolvere il proprio rapporto di lavoro.

Ai sensi del comma 7-bis dell'art. 26, D.lgs. n. 151/2015, introdotto dall'art. 19, L. n. 203/2024, l'assenza ingiustificata non andrebbe infatti più intesa come grave inadempimento ma come espressione della volontà del lavoratore di recedere dal proprio contratto di lavoro, fatto salvo il caso di gravi motivi che giustifichino l'intervenuta assenza per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro.

In sostanza, il datore di lavoro può oggi agire affinché dall'assenza ingiustificata del lavoratore – protratta per un certo periodo di tempo – possa essere desunta una volontà dimissiva alla quale ricondurre quindi un effetto risolutivo (in deroga quindi alle disposizioni di cui all'art. 26, D.lgs. n. 151/2015 in punto di dimissioni telematiche). ➤

■ DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI:
MEGLIO ESSERNE SICURI! ■

Ne consegue quindi che l'assenza prolungata, non essendo riconducibile ad un provvedimento espulsivo del datore di lavoro (contrariamente al licenziamento per giusta causa nell'ipotesi di avvio di procedimento disciplinare), bensì ad una libera volontà del lavoratore, non consentirebbe nemmeno l'accesso alla indennità NaSpI, come precisato dall'Inps con messaggio n. 639 del 19.2.2025.

In punto di durata dell'assenza ingiustificata, la citata norma ha introdotto il riferimento al *"termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato (...) o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni"*: decorso tale termine, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima.

Con Nota n. 579 del 21.1.2025, l'INL ha tentato di chiarire il proprio ruolo, riconoscendo la propria facoltà – e non obbligo – di avviare le verifiche del caso e determinare quindi l'eventuale inefficacia delle dimissioni, entro 30 giorni dalla ricezione della comunicazione da parte del datore di lavoro.

All'Ispettorato, tuttavia, non è stato riservato alcun potere di ricostituire il rapporto di lavoro in caso di esito negativo dell'accertamento di cui sopra, né tantomeno è previsto un automatismo in tal senso, nemmeno nell'ipotesi in cui il datore di lavoro non ritenga accoglibili le ragioni del lavoratore (nel caso di accertamento negativo – *cfr.* nota Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 10.4.2025). Spetterebbe quindi, in linea teorica, al datore di lavoro di valutare i rilievi ispettivi, decidere se reintegrare il lavoratore o attendere l'esito del (probabile o quantomeno possibile) accertamento giudiziale.

Sul tema della durata (15 giorni? diverso termine previsto dal CCNL?) non sono mancati dubbi e perplessità.

Il Legislatore sembrerebbe infatti aver rimesso

alle parti sociali la facoltà di determinare il termine temporale entro cui l'assenza ingiustificata può considerarsi significativa a tal punto da giustificare legittimamente la cessazione del rapporto. Il riferimento al termine di 15 giorni andrebbe pertanto interpretato come residuale, applicabile solo in assenza di diversa previsione contenuta nei contratti collettivi nazionali di categoria.

Con la citata nota del 10.4.2025, in risposta ad alcuni quesiti sollevati dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, il Ministero ha ribadito quanto già indicato con circolare n. 6 del 27.3.2025, ovvero che la soglia dei 15 giorni costituisce un limite inderogabile in senso riduttivo.

Tale atteggiamento prudenziale (seppur aperto a futuri ripensamenti laddove *"si consolidassero interpretazioni giurisprudenziali difformi"* – *cfr.* nota del 10.4.2025) parrebbe mirare a non compromettere le garanzie minime di difesa del lavoratore, nel rispetto evidentemente del generale principio di inderogabilità *in peius*.

Pertanto, per non farci mancare nulla (*sig!*), il Ministero ha aggiunto che, nell'ipotesi in cui il lavoratore comunichi le proprie dimissioni nel periodo tra la comunicazione del datore di lavoro per l'avvio della nuova procedura *ex art. 26, comma 7-bis* e l'effetto risolutivo di quest'ultima, le dimissioni rassegnate dal lavoratore produrranno gli effetti dal momento del loro perfezionamento. Tuttavia, nell'ipotesi in cui il lavoratore rassegnasse le dimissioni per giusta causa, la sussistenza di quest'ultima dovrebbe essere oggetto di successivo e distinto contraddittorio.

Insomma: se, da un lato, la nuova disposizione normativa sembrerebbe voler responsabilizzare i lavoratori (pena l'impossibilità di accedere alla NaSpI), dall'altro lato sembrerebbe voler indurre i datori di lavoro a ripensarci due volte prima di desumere la volontà del lavoratore, pena la ricostituzione del rapporto di lavoro.

Citando Voltaire *"Un uomo è libero nel momento in cui desidera esserlo"* ... purché ne dia notizia!



RECESSO PER SUPERAMENTO DEL COMPORTO: IL DISABILE VA TUTELATO

• DI LAURA ANTONIA DI NUNZIO AVVOCATO GIUSLAVORISTA IN MILANO •

Licenziare per superamento del periodo di comportamento un lavoratore che versi in uno stato di disabilità non è mai semplice per le aziende, innanzitutto perché si tratta di una scelta influenzata da un umano senso di solidarietà sociale verso i più deboli, sentimento che tocca corde opposte a quelle tese a garantire l'efficienza organizzativa di un'impresa. In secondo luogo, la complessità di questa tipologia di recesso sta nella difficoltà per il datore di lavoro di comprendere se l'eccessiva morbilità del lavoratore sia o meno dovuta alla sua condizione di disabilità e per questo non debba essere considerata ai fini del calcolo del comporta-

Per affrontare questo delicato tema occorre partire dal principio, ossia dal nuovo concetto di disabilità accolto dal legislatore con il D.lgs. n. 62/2024, secondo il quale la disabilità è *“una duratura compromissione fisica, mentale, intellettuale del neurosviluppo o sensoriale che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione nei diversi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri”*. Si tratta invero di un concetto non nuovo nel nostro panorama giuridico, in quanto da tempo presente nelle pronunce delle nostre Corti in quanto recepito dalla giurisprudenza europea. Così anche nella recentissima ordinanza resa dalla Cassazione lo scorso 15 aprile si legge che *“secondo la Corte di Giustizia la nozione di “handicap” di cui alla direttiva 2000/78 deve essere interpretata nel senso che essa include una condizione patologica cau-*

*sata da una malattia diagnosticata come curabile o incurabile, qualora tale malattia comporti una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, possa ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori, e tale limitazione sia di lunga durata”*¹.

Questa nuova nozione di disabilità ha portato la giurisprudenza a pretendere da parte datoriale un'aumentata attenzione per quei lavoratori che non riescono ad affrontare la vita lavorativa al pari dei colleghi a causa proprio della condizione di maggiore vulnerabilità dovuta alla patologia sofferta e che si vedono fraposte numerose barriere derivanti dal mondo esterno che impediscono loro di avere le stesse possibilità lavorative di chi non deve convivere con una patologia. E nell'ampio concetto di “barriera” rientra proprio tutto, dalla difficoltà di spostarsi per raggiungere il posto di lavoro, a quella di relazionarsi con i colleghi, all'impossibilità di sottoporsi nel corso della giornata lavorativa alle terapie necessarie, all'esposizione a fattori di rischio non compatibili con lo stato di salute, ecc.

Per questo, per garantire l'eguaglianza sostanziale tra le persone - quella che ci impone di realizzare la nostra Carta costituzionale è possibile solo se si eliminano le differenze di partenza - non è più sufficiente dare rilievo al solo aspetto oggettivo della disabilità, com'è avvenuto sino ad oggi dalla legge e, ancor più, ►

1. Cass. Civ., Sez. Lav. 15/04/2025, n. 9897; in modo conforme Cass. Civ., Sez. Lav. 18/04/2024, n. 10568.

■ RECESSO PER SUPERAMENTO DEL COMPORTO:
IL DISABILE VA TUTELATO ■

dalla contrattazione collettiva, che hanno previsto una tutela rafforzata solo per coloro che siano affetti da determinate gravi patologie, quali, a titolo esemplificativo, quelle oncologiche o quelle che richiedano terapie salvavita. Un ordinamento che voglia davvero eliminare ogni disparità di trattamento è quello capace di valorizzare anche le condizioni soggettive della disabilità, ossia che dia rilievo alle concrete difficoltà del soggetto affetto da una qualsiasi patologia (anche non grave) di mettersi in relazione con il mondo esterno, in quanto maggiormente vulnerabile proprio a causa della patologia sofferta².

Per comprendere bene la portata rivoluzionaria dell'attuale posizione giurisprudenziale occorre chiarire un possibile equivoco: per *"lavoratore portatore di disabilità"* e come tale meritevole di una tutela rafforzata non deve intendersi solo colui che sia stato assunto per ottemperare alla normativa sul collocamento obbligatorio, ma anche tutti quei dipendenti che - seppur non assunti come disabili - soffrano di una qualsiasi patologia che possa renderli maggiormente vulnerabili e portati ad assentarsi più frequentemente dal lavoro a causa proprio della malattia patita. Si pensi ad esempio a chi soffre di uno stato depressivo o di un serio problema alla schiena o di un'insufficienza respiratoria o di una malattia della pelle. Tutti questi lavoratori, proprio per la patologia sofferta, sono più vulnerabili rispetto agli altri e quindi - secondo i nostri giudici - svantaggiati rispetto ai colleghi.

Sulla scorta di queste argomentazioni, ormai da qualche tempo, la giurisprudenza impone al datore di lavoro che conosca lo stato di disabilità del lavoratore (o che potrebbe conoscerlo usando l'ordinaria diligenza³) di acquisire informazioni sulla correlazione tra le assenze per malattia accumulate dal dipen-

dente e la sua disabilità. Spesso, davanti a questo assunto, il datore di lavoro eccedisce di non essere a conoscenza dello stato di salute del lavoratore ed anzi di non poterlo proprio conoscere, in quanto si tratta di dati sensibili che eccedono le informazioni necessarie per lo svolgimento del rapporto di lavoro, tant'è che non vi è alcuna possibilità per parte datoriale di sapere la diagnosi in caso di assenza per malattia del dipendente, né di leggere la cartella sanitaria del lavoratore, custodita dal medico del lavoro. Tuttavia, anche per i lavoratori che non siano stati assunti come disabili, il datore di lavoro, usando l'ordinaria diligenza, potrebbe venire a conoscenza dello stato di disabilità sofferto dal lavoratore: si pensi ai casi in cui si trovi a ricevere una serie di certificati che attestano l'accesso ripetuto al pronto soccorso o continui ricoveri ospedalieri; o al caso in cui ne venga a conoscenza informalmente, dai colleghi; o perché riceva dal medico competente una valutazione circa l'idoneità alla mansione specifica con una serie di limitazioni. Ebbene, quando parte datoriale ha a disposizione tali indizi e si trova di fronte al superamento del periodo di comporto, correttezza e buona fede gli impongono non già di licenziare il lavoratore, ma di confrontarsi preliminarmente con lui per comprendere se le assenze siano conseguenza di un'eventuale patologia sofferta. Le informazioni richieste dal datore di lavoro non potranno essere negate dal lavoratore, in quanto la loro omissione legittimerebbe - qualora fosse superato il comporto - il licenziamento per superamento del comporto.

Dunque, prima di poter procedere al licenziamento il confronto tra le parti rappresenta una fase ineludibile, confronto - e da qui il secondo obbligo posto in capo al datore di lavoro, in questo caso, dalla legge⁴ - finalizzato ►

2. Cass. Civ., sez. Lav., 23/05/2024, n. 14402; Cass. Civ., sez. Lav., Ordinanza, 06/09/2024, n. 24052.

3. Cass. Civ., sez. Lav., 23/05/2024, n. 14402.

4. Art. 3, comma 3-bis del D.lgs. n. 216 del 9/7/2003, n. 216 Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di

lavoro e della direttiva n. 2014/54/UE relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori.

■ RECESSO PER SUPERAMENTO DEL COMPORTO:
IL DISABILE VA TUTELATO ■

all'adozione di “*accomodamenti ragionevoli*”, per garantire al lavoratore portatore di disabilità una piena eguaglianza con gli altri colleghi ed evitare che la sua disabilità lo pregiudichi nella sua vita lavorativa.

Anche in questo caso, i “*ragionevoli accomodamenti*” delineano una categoria ampia che deve necessariamente essere declinata al caso di specie, considerando la specifica condizione del lavoratore e le possibilità dell'azienda di andare incontro al dipendente. La Convenzione ONU del 13 dicembre del 2006⁵ definisce “*accomodamento ragionevole*” quell'istituto che individua le misure e gli adattamenti necessari, pertinenti, appropriati e adeguati, che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo al soggetto obbligato. Così, un ragionevole accomodamento potrà essere considerato la previsione di un più lungo periodo di comportamento rispetto a quello previsto per la generalità dei lavoratori o l'esclusione dei giorni di malattia legati alla disabilità dal calcolo del comportamento; oppure la fruizione di un'aspettativa, anche non retribuita, nel corso della quale il lavoratore si impegni a rendere nota al datore di lavoro la progressione delle terapie in corso; oppure la concessione di un più ampio ricorso allo *smart working* o del *part-time* o del telelavoro.

Il datore di lavoro che non adempia a tali obblighi (quello di preventivo confronto con il lavoratore e l'offerta di ragionevoli accomoda-

menti) e proceda ugualmente al recesso del dipendente applicando l'ordinario periodo di comportamento previsto per tutti i lavoratori sarà soccombente in giudizio e il licenziamento comminato sarà dichiarato nullo, in quanto discriminatorio. Infatti, secondo un ormai consolidato orientamento giurisprudenziale, “*in tema di licenziamento, costituisce discriminazione indiretta l'applicazione dell'ordinario periodo di comportamento previsto per il lavoratore non disabile al lavoratore che si trovi in condizione di disabilità, perché la mancata considerazione dei rischi di maggiore morbidità dei lavoratori disabili, proprio in conseguenza della disabilità, trasmuta il criterio, apparentemente neutro, del computo dello stesso periodo di comportamento in una prassi discriminatoria nei confronti del particolare gruppo sociale protetto in quanto in posizione particolare svantaggio*”⁶.

Si comprende quindi come il licenziamento del disabile per eccessiva morbidità non sia certo semplice, ma richieda un'estrema cautela da parte del datore di lavoro, che dovrà entrare nella sfera personale del lavoratore per cercare di azzerare lo svantaggio che gli deriva dall'essere portatore di una patologia. La prova di avere ottemperato al confronto col lavoratore e all'adozione di “*accomodamenti ragionevoli*” dovrà essere resa in giudizio proprio dal datore di lavoro e dall'assolvimento di tale onere probatorio dipenderà la legittimità del recesso.

5. Convenzione sui diritti delle persone con disabilità e il suo Protocollo opzionale (A/RES/61/106), ONU 13 dicembre 2006.

6. Cass. Civ., sez. Lavoro, Ordinanza (data ud. 05/12/2024) 07/01/2025, n. 170.

REGOLARIZZAZIONI INPS: ATTENZIONE ALLE (MANCATE) AVVERTENZE*

A seguito di irregolarità contributive e assicurative, sono ora ammesse “sanatorie” ex post che permettono di mantenere le agevolazioni godute e di corrispondere solo la metà delle sanzioni civili. Nella pratica degli atti di accertamento, tuttavia, spesso mancano le puntuali indicazioni operative che rendono comprensibili i termini esatti e i vantaggi della regolarizzazione. Mettendo a rischio il diritto ai benefici.

• DI MAURO PARISI AVVOCATO IN BELLUNO E IN MILANO •

Con un evidente intento deflattivo del contenzioso e di conseguimento sostanziale degli scopi pubblici (volti al recupero di contribuzione e premi che si suppongono omessi), l'ordinamento ha di recente introdotto alcune interessanti facoltà di sanatoria, volte a favorire la resipiscenza dei contribuenti debitori.

L'incentivo all'adesione spontanea alle richieste degli Istituti -che rende meno dolorosi gli effetti degli accertamenti di supposte evasioni- costituisce lo strumento pensato per rendere tutti soddisfatti. L'amministrazione, che intasca i contributi che si suppongono omessi, e i datori di lavoro (ma non solo, atteso che le previsioni sono rivolte anche a ulteriori soggetti che si trovino nelle condizioni previste), i quali si garantiscono notevoli riduzioni del proprio debito. Sebbene gli “sconti” siano stati **introdotti nel 2024**, sono ancora **problematici, e non del tutto chiariti, i modi attraverso cui conseguirli**, in difetto di taluni opportuni raccordi operativi da parte degli Istituti e, in particolare, dell'Inps.

In particolare, le discipline d'interesse concernono innanzitutto la **facoltà di corrispondere solo la metà delle sanzioni civili comminabili**, in caso di versamento dei contributi accertati come dovuti (d'ufficio o a seguito di visita ispettiva) entro 30 giorni dalle contestazioni, ai sensi dell'**art. 116, co. 8, lett. b-bis, L. n. 388/2000**, che recita come segue:

in caso di situazione debitoria rilevata d'ufficio dagli enti impositori ovvero a seguito di verifiche ispettive, al versamento della sanzione civile di cui al primo periodo delle lettere a) e b) nella misura del 50 per cento, se il pagamento dei contributi e premi è effettuato, in unica soluzione, entro trenta giorni dalla notifica della contestazione. In caso di pagamento in forma rateale, l'applicazione della misura di cui al primo periodo è subordinata al versamento della prima rata.

Inoltre, della **possibilità concessa di preservare le agevolazioni e i benefici contributivi e normativi goduti** in costanza di irregolarità sostanziali, a seguito della corresponsione, entro i termini concessi, di quanto si è accertato essere stato evaso, come stabilito dal **comma 1175-bis dell'art. 1, L. n. 296/2006**, per cui

resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge.

Tutto chiaro, all'apparenza, dunque. Si versano nei termini i contributi e premi evasi; si riconosce, quindi, la verifica effettuata dall'amministrazione; ci si aggiudica il “bonus” di legge. ➤

* L'articolo è anche sul sito www.vetl.it.

■ REGOLARIZZAZIONI INPS: ATTENZIONE ALLE (MANCATE) AVVERTENZE ■

Eppure, malgrado le predette fattispecie sananti siano note da tempo (Decreto legge n. 19 del 2024), emergono ancor'oggi, nella prassi degli Istituti -e, specialmente dell'Inps-, alcune **evidenti criticità operative e difficoltà di pervenire all'esatta e consapevole realizzazione delle previste regolarizzazioni**. Con il rischio di compromettere il diritto del contribuente per mancanza di opportune informazioni o dell'inesattezza dell'esecuzione della stessa regolarizzazione, presupposto evidentemente necessario per il godimento dei benefici che discendono dall'adesione alle richieste dell'amministrazione.

Qualche esempio pratico può essere utile a illustrare le attuali difficoltà che si potrebbero trovare ad affrontare datori di lavoro e professionisti. Si prenda il caso di una verifica ispettiva, al cui esito i funzionari dell'Inps constatino l'applicazione non corretta di un CCNL, da parte di un'azienda, nei riguardi dei propri dipendenti. Viene accertato che gli imponibili retributivi da considerare ai fini del corretto

calcolo della contribuzione avrebbero dovuto essere di importo maggiore. Nell'ipotesi considerata, non solo gli ispettori verificano la maggiore contribuzione dovuta, ma, data l'irregolarità, procedono anche a stimare e recuperare agevolazioni ed esoneri contributivi goduti nel tempo dal datore di lavoro.

Tra contribuzione evasa e agevolazioni contributive da recuperare, i funzionari valutano un importo totale "*a titolo di contributi*", di misura pari a € 330.000, da cui discendono richieste "*a titolo di somme aggiuntive*" (sanzioni civili e interessi), per € 189.000 (per un totale di € 519.000). L'azienda si chiederà giustamente in quale modo sia possibile, nella sua vicenda, godere delle facoltà di regolarizzazione previste dall'art. 1, co. 1175 *bis*, L. n. 296/2006 e art. 116, co. 8, lett. b-*bis*, L. n. 388/2000.

Vediamo, allora, come un ordinario Verbale ispettivo dell'Inps, dopo avere descritto i fatti accertati e i rilievi operati, potrebbe disporre quanto all'ammissione alla sanatoria, per benefici contributivi e normativi e sanzioni civili.

... omissis ...

Si evidenzia, infine, che l'art. 1 comma 1175 della legge 296/2006 per effetto dell'articolo 29, D.L. n. 19/2024, è stato così modificato:

"1175. A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, all'assenza di violazioni nelle predette materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro, nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fermi gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

Inoltre, si segnala che è stato introdotto un successivo comma 1175-bis, che prevede quanto segue:

"1175-bis. Resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge..."

Di conseguenza, per tutto quanto sopra argomentato, con il presente Verbale si provvede a:

- quantificare gli imponibili di retribuzione che il datore di lavoro, a seguito delle condotte evidenziate, ha omesso di denunciare all'Istituto;
- calcolare i contributi dovuti sulla base dei suddetti imponibili di retribuzione non denunciati dal datore di lavoro, i quali vengono esposti, per ogni periodo e singolo lavoratore interessato;
- revocare le agevolazioni contributive fruite dal datore di lavoro, in costanza di accertata irregolarità contributiva, per gli evidenziati inadempimenti di cui alla norma e ai contratti collettivi.

Il datore di lavoro, per regolarizzare nei confronti dell'INPS le inadempienze accertate è tenuto a versare:

- a titolo di contributi, l'importo di € 330.000,00
 - a titolo di somme aggiuntive, l'importo di € 189.000,00
- come riportato in dettaglio nei prospetti allegati

TOTALE € 519.000,00

Il versamento delle somme complessivamente dovute (contributi previdenziali obbligatori e somme aggiuntive calcolate alla data del _____) dovrà essere eseguito esclusivamente a mezzo di Mod. F24, che dovrà riportare, oltre al codice fiscale e alla denominazione aziendale, nella sezione INPS, il codice sede, la matricola INPS e nel campo "causale contributo" il codice RC01, entro il termine di 30 giorni dalla data di notifica del presente verbale.

Si precisa che le somme aggiuntive saranno successivamente comunque ricalcolate fino alla data del pagamento delle somme dovute.

In riferimento alle sanzioni civili previste dalla Legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 116, comma 8, informiamo che qualora, entro 30 giorni dalla data di notifica del presente atto, si provveda al pagamento dei contributi dovuti in unica soluzione, ovvero, si presenti domanda di rateazione, ai sensi dell'articolo 2, comma 11, del D.L. 9 ottobre 1989, n. 338, convertito dalla Legge 7 dicembre 1989, n. 389, effettuando in tal caso il versamento della prima rata, l'importo delle sanzioni sarà ridotto del 50%, in attuazione della lettera b-bis), del comma 8 del medesimo articolo 116, come modificato dall'articolo 30, comma 1, lettera c), D.L. 2 marzo 2024, n. 19.

Trascorsi 90 giorni dalla notifica dell'atto, in assenza di avvenuta regolarizzazione delle somme dovute a titolo di contributi previdenziali obbligatori e somme aggiuntive, ai sensi dell'art. 30, D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella Legge n. 122/2010, l'Istituto formerà Avviso di addebito, con valore di titolo esecutivo, ed il credito sarà affidato per il recupero all'Agente della Riscossione.

Luogo e data	Firma della persona ricevente verbale	Firma dei verbalizzanti
--------------	---------------------------------------	-------------------------

■ **REGOLARIZZAZIONI INPS:**
ATTENZIONE ALLE (MANCATE) AVVERTENZE ■

La prima osservazione nel caso, dopo avere letto le “avvertenze” del predetto Verbale, sarà quella -fondamentale- che **non viene resa nota la misura dei “risparmi” che possono conseguire** dalla rinuncia al contenzioso e al versamento della sola contribuzione omessa nel tempo.

In tale senso, infatti, non viene evidenziato quali siano i precisi importi dovuti, rispettivamente, per minori imponibili contributivi considerati e per recuperi di esoneri contributivi. La circostanza rileva, non solo in ordine alla scelta consapevole dell'azienda ispezionata, in riferimento agli effettivi vantaggi economici che conseguirebbe, aderendo alla previsione dell'art. 1175 *bis* entro i termini indicati (nel caso, 30 giorni), con versamento della sola contribuzione evasa (oltre alle relative sanzioni civili); ma pure con riguardo alla correttezza del pagamento stesso, che, se inesatto, potrebbe non consentire di ritenere perfezionata la fattispecie della “*regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi*”. Si tratta senz'altro di un notevole rischio, poiché un errore sarebbe irrecuperabile e potrebbe compromettere la strategia delle scelte operate. Solo apparentemente più lineare, invece, risulta la sanatoria in ordine alle sanzioni civili, ai sensi della lettera b-*bis* del comma 8, art. 116, L. n. 388/2000 (quella che concede uno sconto del 50% in caso di versamento della contribuzione dovuta nei 30 giorni dalla notifica dell'accertamento). Innanzitutto, come è dato osservare, il **Verbale non indica neanche gli esatti importi da versare a titolo di somme aggiuntive**. Una circostanza superabile, si direbbe, dividendo per due l'importo complessivo delle sanzioni civili. Ciò, purché il datore di lavoro, desideroso di abbattere quanto più possibile gli importi addebitatigli, non intenda procedere, anche evitando i versamenti relativi agli esoneri goduti. Con l'effetto di considerarli importi “*a titolo di contributi*” (capitale), senz'altro inferiori a quella esposti (nel caso, meno di € 330.000) e, conseguen-

zialmente, sanzioni aggiuntive e maggiorazioni da valutarsi in riferimento a un “capitale” differente, suscettibili di un'ulteriore riduzione, prima del loro abbattimento al 50%.

Di tutti questi puntuali conteggi volti a definire i termini dell'opzione e dell'esatta regolarizzazione, in molti Verbali formati attualmente dall'Istituto -come in quello considerato-, non vi è traccia (e talvolta neppure, genericamente, dell'opzione *ex* comma 1175 *bis*). Una circostanza che pone in pericolo -o rende molto incerta- anche la **possibilità di definire le regolarizzazioni con una richiesta di rateizzazione** (art. 2, D.l. n. 388/1989).

Come noto, infatti, affinché sia concessa la definizione del debito con dilazione a rate, occorre che siano considerati e accettati tutti gli importi ritenuti a debito, senza esclusioni di sorta (circostanza che chiaramente non coincide con quella della sanatoria in discorso, volta ad “escludere”, appunto, taluni degli importi posti a carico dei datori di lavoro).

Il rischio evidente, in difetto di quantificazione a monte degli importi da parte dell'Inps, è che sia negata la facoltà di rateizzazione e che, nelle more di chiarimenti dall'Istituto sugli effettivi modi e intenti perseguiti, spirino i termini di legge.

Dunque, quantomeno **le “avvertenze” offerte dall'Inps nei propri atti di accertamento (ispettivi e d'ufficio) dovrebbero essere rivisitate**, a favore di una più attenta informativa in concreto ai datori di lavoro, in ordine ai propri diritti e opportunità.

Oltre ai Verbali ispettivi, pure gli **accertamenti d'ufficio, bonari e non, mostrano alcune approssimazioni** rispetto alle sostanziali previsioni di legge, che meritano interventi di adeguamento da parte dell'Istituto.

Per esempio, con riferimento alle Note di rettifica dell'Inps, può osservarsi come i conteggi delle sanzioni civili in caso di versamento entro 30 giorni dalla notifica, siano esposti (in questo caso i calcoli sono lodevolmente presenti), te- ➤

■ REGOLARIZZAZIONI INPS: ATTENZIONE ALLE (MANCATE) AVVERTENZE ■

nendo però a riferimento dei conteggi l'ultimo giorno in cui sarebbero possibili i versamenti. Ragione per cui, nel caso in cui l'adesione e i versamenti venissero operati dal datore di lavoro dopo soli, per esempio, 5 giorni dalla notifica della Nota di rettifica, risulterebbero indebitamente corrisposte sanzioni civili "dimezzate" in misura maggiore, relativamente ai successivi 25 giorni. Naturalmente, con possibilità di loro recupero ai sensi dell'art. 2033 c.c..

Ecco cosa si potrebbe riscontrare in una Nota di rettifica notificata dall'Inps.

Nell'attesa del perfezionamento delle suddette "avvertenze" da parte degli Istituti -e, in particolare, dell'Inps- è bene che professionisti e aziende tengano condotte prudenti e proattive, agendo anche d'iniziativa e presso le sedi competenti per richiedere formalmente quali sarebbero i termini e modi esatti per accedere ai benefici della legge.

Ogni ostacolo all'accesso ai benefici delle sanatorie, chiaramente, potrebbe configurare una ragione di danno risarcibile a favore del datore di lavoro.

... omissis...

Per i lavoratori indicati nella seguente tabella non si sono rispettati i requisiti di legge nei periodi sottoindicati:

Codice fiscale	Data Assunzione	Requisiti violati	Periodo DAL	Periodo AL	Contributi	Sanzioni in caso di pagamento entro 30 giorni	Totale
	11/07/2023	1	07-2023	08-2024	58.460,82	1980,48	60.450,30
TOTALE					58.460,82	1980,48	60.450,30

TERMINE E MODALITÀ DI PAGAMENTO

L'importo pari a € 60.450,30, comprensivo delle sanzioni civili in misura ridotta del 50%, dovrà essere restituito entro 30 giorni dalla data di notifica di questa comunicazione con modello F24. Il modello dovrà essere compilato inserendo il codice della sede, la causale contributo RCO1, la matricola aziendale, il periodo di riferimento e l'importo totale dovuto.

In caso di pagamento effettuato oltre il termine sarà applicata la misura piena delle sanzioni per omissione, pari al tasso ufficiale di riferimento vigente al momento del pagamento maggiorato di 5,5 punti.

NORME DI RIFERIMENTO

1.
2. ...
3. ...
4. Ai sensi dell'art. 116, comma 8, lett. b-bis) della legge 388/2000, introdotta dall'art. 30 del D.L. 2 marzo 2024, n. 19, convertito con modificazioni dalla L. 29 aprile 2024, n. 56, "in caso di situazione debitoria rilevata d'ufficio dagli enti impositori, il contribuente provvede al versamento della sanzione civile di cui al primo periodo della lettera a) nella misura del 50 per cento, se il pagamento dei contributi è effettuato, in unica soluzione, entro trenta giorni dalla notifica della contestazione. In caso di pagamento in forma rateale, l'applicazione della misura di cui al primo periodo è subordinata al versamento della prima rata".

... omissis...

DALL'INL UN NO ALL'ANTICIPAZIONE MENSILE DI QUOTE DEL TFR MATURATO

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

Molto risalto è stato dato ai chiarimenti con cui l'*Ispettorato Nazionale del Lavoro*, con *Nota n. 616 del 3 aprile 2025*, è giunto alla conclusione che non è consentita l'anticipazione in busta paga delle quote mensili del TFR maturato. Lo fa con dei motivi che lasciano spazio a dei "anche se". Vediamoli subito:

1. la finalità dell'istituto del TFR che vuole assicurare al lavoratore un supporto economico al termine del rapporto di lavoro anche se l'interpretazione finalistica è di norma utilizzata quando quella letterale porta a risultati contrastanti con lo scopo della norma;
2. l'ordinanza della Corte di Cassazione n. 4670 del 22 febbraio 2021 che però è piuttosto scarna e sicuramente non così esplicita e dirimente sulla fattispecie affrontata dalla nota n. 616/2025;
3. l'obbligo delle aziende di versamento della quota di TFR al Fondo Tesoreria (Legge n. 296/2006) che farebbe assumere all'emolumento la natura di contribuzione previdenziale anche se questo riguarda i soli datori di lavoro con almeno 50 dipendenti e le relative quote di TFR;
4. la natura sperimentale del regime Qu.I.R., Quota Integrativa della Retribuzione (Legge n. 190/2014), che però non comporta che, terminata la sperimentazione, sia proibito alla contrattazione collettiva e alle pattuizioni individuali di riproporla *in toto* o in parte.

Ma certamente il passaggio più interessante è quando l'Ispettorato osserva che nonostante l'ultimo comma dell'art. 2120 c.c. rimandi alla contrattazione collettiva o ai patti individuali l'introduzione di condizioni di miglior

favore relative all'accoglimento delle richieste di corresponsione anticipata del TFR maturato, sia *"tuttavia da ritenere che la pattuizione collettiva o individuale possa avere ad oggetto una anticipazione dell'accantonamento maturato al momento della pattuizione e non un mero automatico trasferimento in busta paga del rateo mensile"* con la conseguenza che, gioco forza, questo verrebbe considerato *"una mera integrazione retributiva con conseguenti ricadute anche sul piano contributivo"*.

Detto che chi scrive non ha mai prestato il fianco ad accordi di erogazione mensile del TFR - così come ha sempre espresso delle perplessità anche solo rispetto a richieste di piccole anticipazioni del TFR (preferibile un prestito ottenuto da parenti o amici che nel tempo sarà restituito con sacrifici piuttosto che intaccare un patrimonio, il TFR, che ha un suo preciso scopo) - in questo contributo si intende evidenziare come la posizione dell'INL, si badi bene, faccia espresso riferimento alla sola ipotesi (considerata per i motivi sopra esposti illegittima) di un accordo che di fatto comporti *un mero automatico trasferimento in busta paga del rateo mensile*. E questo a prescindere, aggiungiamo noi, che l'erogazione possa essere ricondotta ad una prassi aziendale o ad una pattuizione diretta col singolo lavoratore e questo indipendentemente dal fatto che avvenga in sede costitutiva del rapporto o in corso dello stesso.

Da ciò ne conseguirebbe che solo in tale espressa fattispecie il personale ispettivo potrà e dovrà adottare un provvedimento, intimando al datore di lavoro di accantonare le quote di TFR illegittimamente anticipate. Non vie- ➤

■ DALL'INL UN NO ALL'ANTICIPAZIONE MENSILE
DI QUOTE DEL TFR MATURATO ■

ne invece previsto o sollecitato alcun intervento quando il trasferimento sia espressione di una pattuizione che preceda il versamento al lavoratore (anche con una certa ricorrenza) dell'accantonamento maturato al momento della pattuizione stessa.

La posizione dell'Ispettorato, seppur condivisibile nell'ottica della sopracitata finalità dell'istituto di assicurare al lavoratore un supporto economico alla fine del rapporto di lavoro, appare eccessivamente rigida nel prevedere, così sembra, un automatismo dell'intervento ispettivo: *“laddove si ravvisino le descritte ipotesi di anticipazione, il personale ispettivo dovrà intimare al datore di lavoro di accantonare le quote di TFR illegittimamente anticipate attraverso l'adozione del provvedimento di disposizione di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 124 del 2004”*.

Per capire il perché di questa nostra parziale critica all'indicazione dell'INL basta ritornare sull'ultimo comma dell'art. 2120 c.c. dove si sostiene che *“condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da patti individuali”*.

Si pensi al caso di un operaio, magari separato e con dei figli per i quali versa il mantenimento, che abbia la casa in locazione e un pignoramento dello stipendio.

Si potrebbe mai negare che sarebbe per lui una *condizione di miglior favore* ottenere il versamento mensile del rateo di TFR che gli permetterebbe una liquidità maggiore, utile se non addirittura indispensabile per tenere fede ai propri impegni familiari e pagare affitto, bollette e la spesa? L'esistenza di precarie condizioni economiche deve essere considerata – per chi scrive – condizione di miglior favore per il beneficiario dell'erogazione. Si chiama principio del *favor prestatoris*.

Quanto sopra premesso ci si domanda comunque perché rischiare un contenzioso con l'Inps quando esiste un'alternativa all'eroga-

zione mensile del TFR?

Abbiamo sopra parlato di opzione prestito rispetto all'anticipazione del TFR.

Orbene l'**articolo 51, comma 4, lettera b) del TUIR** disciplina il valore del *fringe benefit* in riferimento ad un prestito fatto dal datore di lavoro disponendo che *“in caso di concessione di prestiti si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di scadenza di ciascuna rata o, per i prestiti a tasso fisso, alla data di concessione del prestito e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi”*.

Ecco quindi la possibile soluzione: anziché erogare il rateo mensile del TFR, soggetto a tassazione separata, si potrebbe erogare un prestito mensile pari a circa il 75% del valore del TFR maturato. Il lavoratore avrà di fatto la medesima liquidità, dalle casse aziendali uscirà un importo inferiore rispetto all'anticipazione del rateo di TFR (salvo che si tratti di aziende con almeno 50 dipendenti obbligate al versamento della quota di TFR al Fondo Tesoreria) e il nostro datore di lavoro non avrà problemi ispettivi. Ovviamente si potrà scegliere se concedere un prestito infruttifero (nel caso occorrerà riferirsi al sopra ricordato art. 51, comma 4 del TUIR) o, più consigliabile, prevedere la maturazione di interessi sul prestito. In questa ipotesi gli interessi dovuti dal lavoratore sarebbero compensati dalla rivalutazione del TFR prevista dal comma 4 dell'art. 2120 del codice civile.

Il datore potrà poi stabilire che la restituzione avvenga solo al termine del rapporto, recuperando quindi il suo prestito con una compensazione con quanto dovuto a titolo di TFR. Oppure che il suo prestito sia restituito (anche solo per motivi contabili) entro la fine di ciascun anno solare. In questo caso il lavoratore potrebbe avanzare una richiesta di anticipazione del TFR giustificata appunto dalla liquidità necessaria alla restituzione del prestito ottenuto. Andrà bene così?

LAVORO SPORTIVO DILETTANTISTICO: “QUOTA 100” CUMULABILE CON LE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE FINO A 5.000 EURO

Con la sentenza n. 19/2025, la Corte dei Conti, sez. del Veneto, accogliendo il ricorso di un allenatore di calcio giovanile, pensionato con “quota 100”, contro il provvedimento Inps di recupero della pensione, ha precisato che la natura dei rapporti di lavoro sportivo dilettantistico non sempre può “essere concepita come una stabile ed effettiva occupazione lavorativa”, tale da giustificare il recupero delle somme pensionistiche liquidate.

• DI **ALESSIO COLOMBO** CONSULENTE DEL LAVORO IN GALLARATE (VA) •

IL CASO AFFRONTATO DALLA CORTE

Il contenzioso trae origine nel 2024, quando l’Inps territorialmente competente comunica ad un allenatore di calcio giovanile dilettantistico, pensionato con “quota 100”, di aver provveduto a ricalcolare il suo trattamento pensionistico a causa della sua incumulabilità ai sensi dell’art. 14, comma 3, del D.l. n. 4/2019¹, con i redditi da lavoro dipendente o autonomo percepiti negli anni 2023 e 2024, avendo lo stesso ricevuto, da parte di una ASD (associazione sportiva dilettantistica), la somma di 400,00 euro mensili in virtù di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa di carattere sportivo-dilettantistico. A seguito di tale ricalcolo l’istituto liquidava in euro 29.752,80 l’importo lordo da restituire in quanto ritenuto indebitamente percepito e avverso la comunicazione l’allenatore presentava quindi regolare ricorso richiedendo alla Corte dei Conti, in via principale, di dichiarare illegittima la richiesta avanzata e “*in via subordinata, di ricalcolare il trattamento pensionistico per i soli mesi in cui si era verificata l’incumulabilità*

tra il compenso sportivo dilettantistico e la pensione “quota 100”.

IL RAGIONAMENTO DEL GIUDICE CONTABILE

Partendo dai contributi recentemente offerti dalla Corte costituzionale², la quale, in relazione al divieto di cumulo in esame, aveva già avuto modo di chiarire che sia per la sostenibilità del sistema previdenziale, sia per favorire il ricambio generazionale, il legislatore ha ragionevolmente preteso l’uscita dal mercato del lavoro del pensionato beneficiario di “quota 100”, rilevando a tal proposito la differente natura del rapporto di lavoro (subordinato/autonomo ovvero autonomo occasionale), eventualmente concluso, il Giudice Contabile, accogliendo il ricorso, ha escluso che attraverso la conclusione del contratto di collaborazione continuativa e coordinata con l’associazione sportiva, l’allenatore si sia reimmesso nel mercato del lavoro nei termini intesi dalla norma. In particolare, secondo il Giudice delle Leggi, richiamato dalla Corte dei Conti veneta, il legislatore ha espressamente ed esclusivamente ammesso la cumulabilità tra la pensione rag- ➤

1. “La pensione (di cui al comma 1) (c.d. “quota 100” N.d.A.) non è cumulabile, a far data dal primo giorno di decorrenza della pensione e fino

alla maturazione dei requisiti per l’accesso alla pensione di vecchiaia, con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di

quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5.000 euro lordi annui.”
2. Sentenza n. 234 del 24 settembre 2024.

■ **LAVORO SPORTIVO DILETTANTISTICO: “QUOTA 100” CUMULABILE
CON LE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE FINO A 5.000 EURO** ■

giunta con “quota 100” e l’attività di lavoro autonomo occasionale nei limiti di 5.000,00 euro annui, sul presupposto che il rispetto di tale soglia non si riflette in alcun modo sul sistema previdenziale, non essendo prevista alcuna iscrizione e contribuzione alla Gestione Separata Inps³. Sulla scorta di tale assunto, non può che essere fatto espresso parallelismo a quanto previsto a seguito dell’entrata in vigore della riforma del lavoro sportivo (D.lgs. n. 36/2021), che ha introdotto, specularmente, una soglia di esenzione contributiva di 5.000,00 euro annui di compensi percepiti, pur nell’ambito di una collaborazione coordinata e continuativa, fiscalmente assimilata al reddito da lavoro dipendente ma “previdenzialmente” assorbita nella Gestione Separata Inps, così come l’attività autonoma occasionale⁴. Non solo, evidenzia il Giudice, ai fini della reale valutazione del reinserimento del mondo del lavoro quale causa di incumulabilità della prestazione, rileva altresì la particolare natura del rapporto di lavoro in esame (sport dilettantistico) caratterizzato dalla necessità di tutela speciale da parte dell’ordinamento per ragioni di rilievo sociale.

In effetti, una genuina collaborazione sportiva dilettantistica “stagionale”, caratterizzata da compensi limitati, e da un’apprezzabile esistenza di “coordinamento”⁵, o al più di “etero-organizzazione”⁶, mal si presta ad essere rigidamente equiparata ad un reinserimento

lavorativo come potrebbe essere l’instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato con peraltro conseguenze previdenziali immediate, non essendo prevista, in tal caso, alcuna soglia di esenzione previdenziale.

Infine, osserva la Corte, il rispetto della predetta soglia di 5.000,00 euro a titolo di compensi per lavoro sportivo dilettantistico non determina nemmeno la cessazione della percezione dell’indennità NASpI, atteso che, evidentemente, si presuppone, anche in tal caso, che il lavoratore non possa ritenersi effettivamente reinserito nel mercato del lavoro⁷.

CONCLUSIONI

La natura del rapporto sportivo dilettantistico, nella forma della collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.) ex D.lgs. n. 36/2021, nonché la sua disciplina, a parere della Corte dei Conti coinvolta, escludono, almeno fino alla soglia di 5.000,00 euro, il verificarsi di quelle condizioni (**reimmissione effettiva nel mercato del lavoro ed effetti sul sistema previdenziale**) che determinano, secondo l’interpretazione costituzionalmente orientata, la legittima applicazione del divieto di cumulo di cui all’art.14, comma 3, del D.l. n. 4/2019, offrendo al momento, in attesa di ulteriori auspici contributivi, possibilmente da parte dello stesso Inps, un precedente rassicurante per tutti gli operatori del settore sportivo dilettantistico.

3. “A decorrere dal 1° gennaio 2004 i soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale e gli incaricati alle vendite a domicilio di cui all’articolo 19 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, sono iscritti alla gestione separata di cui all’articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, solo qualora il reddito annuo derivante da dette attività sia superiore ad euro 5.000. Per il versamento del contributo da parte dei soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale si applicano le modalità ed i termini previsti per i collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla predetta gestione separata”.

4. (Art. 44, comma 2, del D.l. n. 269/2003).

5. “L’aliquota contributiva pensionistica e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche, di cui ai commi 6, 7 e 8, sono calcolate sulla parte di compenso eccedente i primi 5.000,00 euro annui” (art. 8-bis, D.lgs. n. 36/2021).

6. “La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l’attività lavorativa” (art. 409 comma, 2 c.p.c.).

7. Ai sensi dell’art. 2, comma 1 del D.lgs. n.

81/2015, “si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente” ad esclusione, tra le varie, delle “collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I.”. (comma 2).

7. Msg. Inps n. 2985/2024.

IL RECUPERO DELLA CIG ANTICIPATA DAL DATORE DI LAVORO OPERA AUTOMATICAMENTE CON IL CONGUAGLIO FRA CONTRIBUTI DOVUTI E PRESTAZIONI CORRISPOSTE

Le successive denunce all'INPS non concorrono al perfezionamento del conguaglio, già avvenuto al momento del pagamento

• DI ROBERTO DE LORENZIS CONSULENTE DEL LAVORO IN GENOVA •

Due recentissime pronunce della Cassazione (n. 1231 del 17/01/2025 e n. 1406 del 21/01/2025) sovvertono l'impostazione seguita dall'Inps con riferimento al rimborso della somma anticipata dal datore di lavoro ai propri dipendenti per il pagamento dell'integrazione salariale.

Riassumiamo sinteticamente le motivazioni delle due sentenze:

- l'art. 7, co. 2, D.lgs. n. 148/15 stabilisce che l'importo dell'integrazione salariale – sia ordinaria che straordinaria – viene anticipato dal datore di lavoro e, in seguito, è rimborsato dall'Inps all'impresa o conguagliato da questa secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte;
- secondo il terzo comma dell'art. 7, D.lgs. n. 148/15, la richiesta di rimborso o il conguaglio devono intervenire entro un termine decadenziale di sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo;
- secondo la lettera della norma, quindi, **non ha alcuna rilevanza giuridica la richiesta di conguaglio, ma il solo atto del conguaglio:** tale conclusione è del resto conforme alla natura dell'istituto del conguaglio, il quale non s'inserisce in alcun *iter* procedimentalizzato che contempi una domanda di conguaglio e una successiva autorizzazione dell'Inps, ma opera come

meccanismo automatico di azzeramento di reciproche poste di debito e credito, secondo lo schema della compensazione impropria;

- la Cassazione (già con sent. n. 14711/07) ha ricondotto alla compensazione impropria il regime del conguaglio previsto da varie norme in materia previdenziale, in base al quale il datore di lavoro, obbligato quale *adiectus solutionis causa* ad effettuare anticipazioni ai lavoratori nell'interesse dell'istituto previdenziale, detrae tali somme dai contributi dovuti al medesimo Istituto;

- trattandosi di compensazione impropria, il saldo contabile tra credito per anticipazioni a titolo di CIG e debito contributivo opera in modo automatico, senza necessità di alcuna richiesta di parte in tal senso né di autorizzazione dell'Inps; in particolare, esso opera **per effetto e alla data del pagamento all'Inps della differenza contributiva** tra quanto dovuto per obblighi contributivi e quanto anticipato a titolo di integrazioni salariali;

- la tempistica di tale pagamento è regolata dall'art. 18, co.1, D.lgs. n. 241/97, in base al quale i versamenti contributivi vanno effettuati entro il giorno 16 del mese successivo al periodo di paga cui si riferiscono i contributi (art. 18, co.1, D.lgs. n. 241/97) e, nelle cause che ci occupano, i pagamenti sono sempre stati tempestivi. Coordinando quindi l'art. 7, co. 3, D.lgs. n. 241/97 e l'art. 7, co. 3, D.lgs. n. 148/15, si ha ►

■ IL RECUPERO DELLA CIG ANTICIPATA DAL DATORE DI LAVORO OPERA AUTOMATICAMENTE CON IL CONGUAGLIO FRA CONTRIBUTI DOVUTI E PRESTAZIONI CORRISPOSTE ■

che la decadenza è impedita quando il conguaglio viene effettuato (con pagamento della differenza contributiva) entro il giorno 16 del mese successivo alla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del semestre decorrente dal termine di durata della concessione della CIG o, se successivo, dalla data del provvedimento di concessione della CIG.

La Cassazione precisa, inoltre, che la decadenza non opera quand'anche il conguaglio sia effettuato dal datore nel termine sopra indicato, ma in misura erranea.

L'eventuale erroneità del conguaglio incide infatti sul debito contributivo, dando luogo ad un adempimento solo parziale *ex art.* 1181 c.c., e residuo credito dell'Inps; viceversa, essa non incide sul meccanismo della compensazione impropria, perfezionata per il fatto stesso e al tempo stesso del pagamento, con il saldo delle reciproche poste contabili.

Ancor meno, una volta effettuato il conguaglio nel termine di cui sopra, la decadenza può sussistere per il fatto che, in modo errato o in ritardo, siano state comunicate all'Inps le denunce telematiche mensili (c.d. flussi Uniemens) previste dall'art. 44, co. 9, D.l. n. 269/03.

Le denunce, quali dichiarazioni di scienza che intervengono successivamente al conguaglio, non concorrono al perfezionamento dello stesso, già avutosi al tempo del pagamento contributivo.

Si tratta di adempimenti successivi volti a consentire all'Inps il controllo *ex post* sulla correttezza dell'operazione di conguaglio e, quindi, dell'integralità dell'adempimento dell'obbligazione contributiva residua (che, quindi, se erronee possono, a nostro avviso, in qualsiasi momento essere passibili di variazioni).

La conoscenza da parte dell'Inps dei dati delle denunce mensili è ininfluyente ai fini del perfezionamento della compensazione impropria.

Del pari, non può incidere sulla decadenza dell'art. 7, co. 3, D.lgs. n. 148/15 il ritardo nella trasmissione delle denunce mensili, essendo fissato il termine di cui all'art. 44, co. 9, D.l. n. 269/03 in ragione non del perfezionamento del conguaglio, bensì del tempestivo adempimento del successivo obbligo di comunicazione all'Inps.

Correttamente, pertanto, la Corte territoriale ha ritenuto che l'operazione di conguaglio tempestivamente effettuata, ancorché irregolare, non possa dar luogo alla fattispecie decadenziale di cui all'art. 7, co. 3, D.lgs. n. 148/2015.

Di poco precedente alle due sentenze di legittimità appena richiamate la sentenza della Corte d'Appello di Torino n. 314 di ottobre 2024, se possibile ancora più chiara:

a) ribadisce che:

- l'art. 7, D.lgs. n. 148/2015 fa riferimento al conguaglio *tout court* senza nulla prescrivere in ordine alle modalità con cui deve essere effettuato;

- le norme che prevedono decadenze sono di stretta interpretazione (per cui non è condivisibile la tesi dell'Inps secondo cui la decadenza dal diritto al conguaglio e al rimborso sarebbe impedita esclusivamente dal tempestivo invio dei flussi Uniemens);

- neppure la presenza di un eventuale errore nel conguaglio tempestivo rende *ex post* la cassa integrazione erroneamente autorizzata, tantomeno con riferimento alla somma anticipata dal datore in sostituzione all'Inps;

b) contesta puntualmente le difese dell'Inps, (..... la mancata trasmissione del flusso Uniemens impedisce all'Ente di valutare la correttezza delle somme poste a conguaglio; solo il flusso Uniemens permetterebbe di identificare i dati retributivi e contributivi dei dipendenti, mentre il mod. F24 costituirebbe mero strumento di pagamento recante l'indicazione di somme a debito e/o a credito genericamente identificate dal codice riferito al flusso Unie- ➤

■ IL RECUPERO DELLA CIG ANTICIPATA DAL DATORE DI LAVORO OPERA AUTOMATICAMENTE CON IL CONGUAGLIO FRA CONTRIBUTI DOVUTI E PRESTAZIONI CORRISPOSTE ■

mens, inidoneo a individuare la volontà dell'azienda; solo il flusso Uniemens sarebbe idoneo a impedire la decadenza in quanto in caso di non corrispondenza tra i totali delle denunce Uniemens e i totali ivi dichiarati il sistema informatico origina una "squadatura" e considera il DM10 come non presentato...)

c) specifica che, vista la legge delega posta a monte del D.lgs. n. 148/2015 che ordinava al Governo di semplificare le procedure amministrative, **il termine di decadenza stabilito dall'art. 7, co. 3 riguarda il diritto di ottenere il rimborso mediante le procedure semplificate appositamente predisposte dall'Inps ma non anche il diritto di far valere il pro-**

prio credito, quindi il datore di lavoro che legittimamente ha anticipato i trattamenti di integrazione salariale autorizzati dall'Inps ha l'onere, se vuole esercitare il diritto di avvalersi delle procedure semplificate di rimborso disciplinate dal D.lgs. n. 148/2015, di attivarsi entro i termini di decadenza. Ma se decade da tale diritto, ovviamente non perde il diritto alla restituzione delle somme anticipate e a far valere il proprio diritto di credito nei confronti dell'Inps.

Ci auguriamo che l'Istituto proceda a modificare il proprio orientamento in materia senza costringere le aziende ad arrivare in Cassazione per vedere riconosciuto il proprio diritto.

ESTORSIONE IN FORMA DI CONSIGLIO O ESORTAZIONE?

• DI NINA CATIZONE CONSULENTE DEL LAVORO IN TORINO •

Con due sentenze dell'ultima ora, la Corte Suprema ha lanciato messaggi severi nei confronti delle imprese sotto il segno di un reato particolarmente grave quale l'estorsione.

Certo, è da tempo ormai che la Corte Suprema, e segnatamente la Sez. II, ha dischiuso le porte al reato di estorsione in danno dei lavoratori. Ecco soltanto una pronuncia del passato:

Cass. pen., 18 febbraio 2019, n. 7304

Commette il delitto di estorsione il datore di lavoro che, mediante condotte consistenti nel prospettare a più lavoratori la mancata assunzione al lavoro e il loro licenziamento qualora non restituiscano parte della retribuzione formalmente riconosciuta nella busta paga, li costringano a corrispondere una somma mensile, procurandosi in tal modo un ingiusto profitto con altrui danno, senza che rilevi il fatto che la minaccia sia rivolta prima dell'assunzione, e senza che possa invocarsi lo stato di necessità in rapporto alla chiusura dell'attività in caso di pagamento integrale delle retribuzioni con danno per il datore di lavoro e per i lavoratori.

Non sorprende, quindi, in questa prospettiva, l'ultima sentenza relativa a un caso in cui **Cass. pen., 9 aprile 2025, n. 14025** conferma la condanna di un datore di lavoro, oltre che per il delitto di lesione personale colposa in danno di un dipendente infortunato, anche per estorsione, in quanto gli rivolse queste parole appena prima dell'accesso in pronto soccorso: "mi raccomando, non dire che sei caduto dal *container*, di che sei caduto dalla sedia, altrimenti qui chiudiamo baracca e bu-

rattini e siete a casa". Ne desume la Sez. II l'idoneità della frase pronunciata dall'imputato ad integrare gli estremi della minaccia. E ciò perché si tratta di una frase volta a prospettare all'infortunato e alla moglie (dipendente della stessa azienda) la concreta perdita per entrambi del posto di lavoro e, dunque, di ogni forma di sostentamento, ove fosse emersa la reale dinamica dell'infortunio, così coartando la sua volontà: "invero, la stessa nozione di minaccia implica proprio che sia rimessa alla vittima del reato la scelta della condotta ultima da adottare, ma nella consapevolezza che, ove questa dovesse essere diversa da quella rappresentata e pretesa dal soggetto attivo, avrebbe, quale conseguenza, la realizzazione del male ingiusto prospettato".

Resta comunque da aggiungere che non mancano casi di condanna dello stesso lavoratore per reato commesso in danno del datore di lavoro:

Cass. pen., 20 giugno 2019, n. 27556

Commette il delitto di violenza privata estorsione, l'operaio licenziato da un'azienda che tenga nei confronti del titolare una condotta intimidatoria finalizzata ad ottenere la riassunzione, allo scopo di svolgere regolare attività lavorativa ed ottenere la retribuzione dovuta

BASTA L'ESORTAZIONE O IL CONSIGLIO

Ma non basta. Nel caso affrontato da **Cass. pen., 19 marzo 2025, n. 10974**, l'amministratore unico di una S.r.l. condannato per il reato di estorsione dalla Corte d'Appello in contrasto con il Tribunale, a sua discolpa, deduce che "la vicenda di cui è processo non è comparabile a quelle nelle quali i datori di la- ➤

■ ESTORSIONE IN FORMA DI CONSIGLIO O ESORTAZIONE? ■

voro si fanno firmare lettere in bianco di licenziamento da utilizzare poi al momento opportuno come arma di pressione psicologica sui lavoratori”, e che nella fattispecie mancherebbe totalmente l’elemento costitutivo del reato di estorsione consistente nella minaccia o nella violenza. La Sez. II si chiede se nella condotta dell’imputato possa ravvisarsi una minaccia idonea ad integrare il reato di estorsione. Prende atto che la dipendente (o per mancata reale corresponsione delle somme a lei erogate o per restituzione delle stesse all’imputato), in presenza di un formale stipendio mensile (lordo) di 1.533,48 euro, alla fine aveva la possibilità di avere per sé solo 500,00 euro, somma pacificamente incongrua in relazione all’attività lavorativa prestata. Ritiene indubbio che, in caso di prospettiva di licenziamento qualora non avesse accettato tale situazione, certamente sarebbe ravvisabile il reato di estorsione. Ma non esclude la configurabilità del reato di estorsione “se anche si volesse dare per assodato che nel caso in esame non è stata raggiunta la prova certa della minaccia di licenziamento da parte del datore di lavoro, ma solo del fatto che lo stesso ebbe a prospettare alla lavoratrice

che, o accettava le condizioni imposte relative al trattamento retributivo o avrebbe potuto dimettersi (così di fatto comunque perdendo il lavoro)”. Ed eloquente è la conclusione formulata dalla Sez. II:

Anche lo strumentale uso di mezzi leciti e di azioni astrattamente consentite può assumere un significato ricattatorio e genericamente estorsivo, quando lo scopo mediato sia quello di coartare l’altrui volontà. In tal caso, l’ingiustizia del proposito rende necessariamente ingiusta la minaccia di danno rivolta alla vittima e il male minacciato, giusto obiettivamente, diventa ingiusto per il fine cui è diretto. **La “minaccia”, da cui consegue la coazione della persona offesa, può presentarsi in molteplici forme ed essere esplicita o larvata, scritta o orale, determinata o indeterminata, e finanche assumere la forma - come nel caso qui in esame - di semplice esortazione e di consiglio.** Ciò che rileva, al di là delle forme esteriori della condotta, è il proposito voluto dal soggetto agente, inteso a perseguire un ingiusto profitto con altrui danno, nonché l’idoneità del mezzo adoperato alla coartazione della capacità di autodeterminazione del soggetto agente.

- A. Ripa mette al centro di un'analisi sulle dimissioni la figura del dirigente unitamente alle tutele risarcitorie previste

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E LE IPOTESI TIPIZZATE DI DIMISSIONI C.D. QUALIFICATE O GIUSTIFICATE*

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

Il dirigente è definito, sulla carta, l'*alter ego* dell'imprenditore, dato il tenore elevato delle mansioni che gli sono affidate, in termini di qualità, ampiezza e responsabilità. Questa prossimità al vertice comporta che nel rapporto di lavoro dirigenziale l'elemento fiduciario assuma sfumature particolarmente intense, che da un lato elevano il livello di diligenza richiesto e dall'altro, implicano una sua particolare sensibilità ai cambiamenti sul fronte aziendale.

Proprio come possibilità di reazione a queste interferenze sull'equilibrio del rapporto di lavoro, la contrattazione collettiva ha nel tempo previsto una serie di ipotesi di dimissioni c.d. "qualificate" o "giustificate", a cui si ricollegano specifiche tutele a favore del dirigente costretto a dimettersi.

L'Autore le analizza.

DIMISSIONI PER MANCATA ACCETTAZIONE DEL TRASFERIMENTO INDIVIDUALE

Con formulazioni sostanzialmente identiche, il CCNL Dirigenti Industria e quello dei Dirigenti del Commercio prevedono che *"Il dirigente che proceda alla risoluzione del rapporto entro 60 giorni dalla comunicazione"* del trasferimento *"motivando il proprio recesso con la mancata accettazione del trasferimento, ha di-*

ritto, oltre al trattamento di fine rapporto, a un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento".

Il solo CCNL Dirigenti Industria prevede, in aggiunta all'indennità sostitutiva del preavviso, *"una indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari a 1/3 del corrispettivo del preavviso individuale maturato"*.

La norma non pone particolari problemi di interpretazione.

DIMISSIONI PER IL TRASFERIMENTO D'AZIENDA O LA CESSIONE DEL PACCHETTO AZIONARIO

Nelle ipotesi di trasferimenti relativi all'azienda, la contrattazione collettiva dirigenziale offre, nei diversi settori, differenti gradi di tutela, accomunati dal presupposto – a volte implicito, a volte esplicitato – che tale variazione possa compromettere il rapporto fiduciario tra le parti. Circostanza da valutarsi sul più lungo periodo di sei mesi.

L'art. 21 del CCNL Dirigenti Commercio attribuisce al dirigente la facoltà, fino a sei mesi dall'avvenuta comunicazione formale del trasferimento di proprietà, di risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 41, comma 5. Diversa è la formulazione dell'art. 13 del CCNL Dirigenti Industriali, in cui la possibi- ➤

* Sintesi dell'articolo pubblicato in D&PL, 10/2025, pag. 611 dal titolo *Dimissioni qualificate del dirigente*.

■ LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E LE IPOTESI TIPIZZATE DI DIMISSIONI C.D. QUALIFICATE O GIUSTIFICATE ■

le crisi nel (nuovo) rapporto fiduciario è sottintesa e l'indennità risarcitoria meno elevata ossia il riconoscimento, oltre al trattamento di fine rapporto, di un trattamento pari a 1/3 dell'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento.

Sulla specifica interpretazione della norma, la Cassazione ha ritenuto che essa *“accolga un concetto di trasferimento della proprietà dell'azienda non coincidente con quello di cui all'art. 2112 c.c., ma funzionale allo scopo della norma, con la quale le parti stipulanti avevano inteso tutelare il dirigente in tutti i casi in cui il mutamento della proprietà dia luogo a una alterazione del rapporto fiduciario con il datore”*. Per questo motivo, è preferibile una interpretazione estensiva della norma contrattuale, per cui è il cambiamento del proprietario dell'azienda a facultizzare il recesso del dirigente¹.

Analogamente, a quasi vent'anni di distanza, in un caso di trasferimento del pacchetto azionario di un editore datore di lavoro, la Cassazione ha ritenuto fondate le richieste del dirigente dimissionario in quanto *“non si rinviene nell'art. 19 del CCNL alcuna necessità di un formale subentro di una nuova azienda rispetto alla precedente (...), essendo letteralmente sufficiente il solo passaggio di proprietà della maggioranza del capitale sociale anche all'interno della medesima azienda”*.²

Analoga la formulazione prevista dal CCNL Dirigenti Agricoli che dapprima ricorda, all'art. 18, che *“il trasferimento dell'azienda o, comunque, il cambiamento della titolarità dell'azienda non risolve il rapporto di lavoro”*, poi precisa che *“il dirigente che non accetti il passaggio alle dipendenze del nuovo titolare dell'azienda o le conseguenze derivanti dalla trasformazione o dalla riduzione dell'azienda, ha diritto a tutte le indennità spettategli come nel caso di licenziamento”*.

In argomento, la sentenza della Cassazione n.

9955 del 23 aprile 2018 ha riconosciuto che nel concetto di cambiamento della titolarità dell'impresa devono intendersi compresi, ai fini della tutela contrattuale, anche mutamenti del *“soggetto cui faccia capo una percentuale del capitale sufficiente a garantire la nomina dei componenti dell'organo amministrativo”*, e quindi il potere di governare l'impresa (come nel caso della cessione del pacchetto azionario di maggioranza).

Anche se il soggetto giuridico aziendale non muti esternamente.

Merita di essere ripresa la chiusura finale: *“quanto alla sopra ricordata tutela dei contrapposti interessi valga la considerazione che la previsione di una disciplina di favore per il dirigente che intraveda ripercussioni sul rapporto fiduciario in ragione dell'intervenuto mutamento dell'assetto societario salvaguarda anche la nuova proprietà operando, evidentemente, la fiducia anche nel senso del rapporto di tale nuova proprietà con un dirigente di cui non ha più fiducia”*.

Ragionamento corretto, e apprezzabile, ma c'è un avverbio di troppo: *“più”*.

La frase sarebbe stata, forse, migliore così: la norma *“salvaguarda anche la nuova proprietà (...) nel senso del rapporto di tale nuova proprietà con un dirigente di cui non ha fiducia”*.

Questo perché la nuova proprietà non può aver perso la fiducia (cioè non averne più) in un dirigente che non conosce, non avendone ancora sperimentato le qualità professionali e non.

Del resto, la via di uscita che, in caso di mutamento della proprietà dell'azienda, è offerta al dirigente legato alla precedente proprietà (e vertice, il più delle volte), è in linea con l'ulteriore principio della Suprema Corte per il quale la *“giustificatazza del recesso del datore di lavoro (...) non deve necessariamente coincidere con l'impossibilità della continuazione del rapporto di lavoro o con una situazione di grave crisi aziendale”* perché il concetto di giustifica- ➤

1. Cass. Civ., sez. Lav., 22 giugno 2001, n. 8547.

2. Cass. Civ., sez. Lav., 21 marzo 2019, n. 8023.

■ LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E LE IPOTESI TIPIZZATE DI DIMISSIONI C.D. QUALIFICATE O GIUSTIFICATE ■

tezza deve essere coordinato con la libertà di iniziativa economica ex art. 41 Cost., che sarebbe «negata ove si impedisse all'imprenditore (...) di scegliere discrezionalmente le persone idonee a collaborare con lui ai più alti livelli della gestione dell'impresa».³

DIMISSIONI PER MUTAMENTO DELLA ATTIVITÀ SOSTANZIALMENTE INCIDENTE SULLA POSIZIONE

In altri casi ancora, l'ipotesi delle dimissioni qualificate del dirigente è collegata a rilevanti cambiamenti organizzativi del datore incidenti sulla posizione in precedenza assegnata.

Condizione a cui l'art. 16 del CCNL Dirigenti Industria e l'art. 26 del CCNL Dirigenti Commercio ancorano il riconoscimento dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Per il CCNL dei Dirigenti Industria: *“il dirigente che, a seguito di mutamento della propria attività sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolva, entro 60 giorni, il rapporto di lavoro, avrà diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche a un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento”*.

Il CCNL dei Dirigenti Commercio prevede che il mutamento debba riguardare le proprie mansioni, ma il significato è, all'atto pratico, identico. Il solo CCNL Dirigenti Industria prevede che tale indennità sostitutiva del preavviso *“non ha effetto sulla determinazione dell'anzianità, né per il computo del trattamento di fine rapporto”*, al pari di quella liquidata per la mancata accettazione del trasferimento individuale, del trasferimento di proprietà dell'azienda, e per l'ulteriore ipotesi delle dimissioni a seguito dell'apertura di un procedimento penale.

L'interpretazione della norma, e dei suoi presupposti, ha dato origine a un contenzioso nutrito. In una prima fattispecie⁴ l'azienda aveva attuato una riorganizzazione che per il dirigen-

te aveva comportato la *“concentrazione del suo incarico alla responsabilità dell'area commerciale, con sottrazione dell'area di amministrazione, finanza e controllo”*: aree affidate al dirigente nella lettera di assunzione, ma poi riservate, da un giorno all'altro, alla gestione del vertice aziendale.

La Suprema Corte chiarisce che l'art. 16 del CCNL Dirigenti Industria è norma più favorevole al dirigente della clausola generale sulla giusta causa, poiché *“integra un'autonoma e diversa ipotesi di recesso, per il solo effetto del “mutamento della propria attività sostanzialmente incidente sulle sue posizioni nella sua giuridica ricorrenza obiettiva, rispetto alla giusta causa di recesso eventualmente integrata dal demansionamento vietato del dirigente”*.

La Cassazione riprendeva, sul punto, il ragionamento del Giudice di prime cure, che aveva giustamente rilevato come fosse *“indifferente, al fine dell'applicazione dell'art. 16 CCNL Dirigenti Industria se tale ridimensionamento abbia o meno integrato gli estremi del demansionamento e della dequalificazione professionale”*, poiché l'art. 16 opera sempre, in caso di *“mutamenti organizzativi che incidono sulla sua posizione, seppur legittimamente assunti nell'ambito del potere di libertà organizzativa dall'imprenditore”* e pertanto non può essere *“interpretata alla stregua di una forfetizzazione dell'indennità di recesso per giusta causa”*.

Sulla stessa linea si colloca l'ordinanza della stessa Cassazione n. 4296 del 13 febbraio 2023. La Suprema Corte, infatti, citando il precedente del 2015, rigettava il ricorso della azienda, ritenendo che *“il mutamento di posizione del dirigente non coincide con la dequalificazione che giustifica le dimissioni per giusta causa ex art. 2119 c.c.”* – di cui altrimenti sarebbe solo una duplicazione – bastando *“il (mero) verificarsi dell'effetto giuridico del mutamento ►*

3. V. Cass. Civ., sez. Lav., 17 agosto 2021, n. 23044; Cass. Civ., sez. Lav., 20 dicembre 2006, n. 27197; Cass. Civ., sez. Lav., 21 giugno 2016, n. 12823.

4. Cass. Civ., sez. Lav., 11 settembre 2015, n. 17990.

■ LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E LE IPOTESI TIPIZZATE DI DIMISSIONI C.D. QUALIFICATE O GIUSTIFICATE ■

della posizione del dirigente nell'organizzazione aziendale, a prescindere dalla configurazione di una modifica in senso peggiorativo".

Ciò non solo per il tenore lessicale della clausola collettiva (priva di connotazioni sul mutamento di posizione), ma anche secondo un *"approccio esegetico di natura sistematica"*.

Con un'articolata riflessione sulla mobilità nel settore dirigenziale dopo la modifica dell'art. 2103 c.c., la sentenza giungeva alla conclusione che l'art. 16 del CCNL, in quanto norma della contrattazione collettiva, debba avere portata innovativa rispetto agli artt. 2103 e 2119 c.c.

Più in dettaglio, secondo la stessa Corte l'ampio spazio, per il mutamento di mansioni, consentito dal nuovo art. 2103 c.c. in danno dei dirigenti (che non hanno una suddivisione interna in livelli come parametro), rende necessaria la tutela offerta dall'art. 16 del CCNL citato, che si applica a qualsivoglia mutazione di mansioni, anche quindi astrattamente migliorative, o comunque solo diverse, rispetto alle precedenti.

Uno strumento, insomma, pensato anche per i dirigenti meno propensi ad assumersi carichi di responsabilità crescenti, o ad accettare mansioni per le quali, come si esprime la Corte, *"è richiesto un diverso apporto professionale"*.

DIMISSIONI DOPO IL SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO

L'art. 11 del CCNL dei Dirigenti Industriali, dopo aver dettagliato il periodo di comporto (comma 1) e la possibilità, su domanda del dirigente, di conservare il posto in aspettativa non retribuita per ulteriori sei mesi (comma 2) prevede al terzo comma che *"alla scadenza dei termini sopra indicati ove, per il perdurare dello stato di malattia, il rapporto di lavoro venga risolto da una delle due parti, è dovuto al dirigente il trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso"*.

Un esempio di tali controversie è offerto dalla sentenza del Tribunale di Novara n. 55 del 7 marzo 2023 che ha respinto le richieste eco-

nomiche di un dirigente industriale – ininterrottamente assente per malattia per tredici mesi – dimessosi quasi un mese dopo la scadenza del periodo di comporto.

In tal caso, in assenza di alcuna iniziativa sulla cessazione del rapporto, *"il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso"*, senza alcun obbligo di erogare alcunché da parte dell'azienda.

Nel caso di specie, era invece *"pacifico che il ricorrente abbia rassegnato le proprie dimissioni, non alla scadenza del periodo di comporto, ma in data 23 novembre 2021, a distanza di circa un mese dalla scadenza predetta"*.

Niente indennità, quindi, perché il citato terzo comma *"prevede quale specifico presupposto per la sua operatività l'immediatezza del recesso del dirigente alla scadenza del periodo di comporto"*.

Non solo: l'aver *"rassegnato le dimissioni con effetto immediato al di fuori dell'ipotesi prevista dall'art. 11 comma 3 CCNL senza tuttavia addurre alcuna giusta causa di recesso"* esponeva il dirigente ritardatario anche all'obbligo di indennizzare l'azienda per il mancato preavviso previsto dal medesimo CCNL, pari a 1/3 delle mensilità spettante per l'ipotesi di recesso datoriale.

Il dirigente era stato evidentemente mal consigliato sulla scelta di tempi e modi del recesso.

DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA:

ALCUNE PARTICOLARI IPOTESI A CONFRONTO

Da ultimo il dirigente, di fronte a improvvisi cambiamenti di rilievo, può comunque provare a rivendicare, per il proprio recesso, la giusta causa delle proprie dimissioni, con le conseguenze risarcitorie eventualmente offerte dal proprio contratto collettivo per la liquidazione del preavviso e di indennità aggiuntive (di norma, la c.d. *"indennità supplementare"*).

La contrattazione collettiva di settore introduce diverse misure compensative per il dirigente dimissionario che riesca a dimostrare (il più delle volte, in sede giudiziale) la sussisten- ➤

■ LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E LE IPOTESI TIPIZZATE DI DIMISSIONI C.D. QUALIFICATE O GIUSTIFICATE ■

za della giusta causa di recesso invocata.

In particolare, il CCNL Dirigenti del Commercio (art. 40, comma 4) prevede che il dirigente dimissionario per giusta causa possa vantare, oltre all'indennità sostitutiva del preavviso, anche un'indennità supplementare pari a un terzo dell'indennità del preavviso stesso. Analogamente prevedono il CCNL per i Dirigenti delle aziende di autotrasporto (art. 41, comma 4) e il CCNL per i Dirigenti di aziende alberghiere (art. 42, comma 4).

Il CCNL del settore assicurativo (art. 36, comma 2), invece, assegna al dirigente che receda per giusta causa, oltre all'indennità sostitutiva del preavviso, un'indennità supplementare pari a quella prevista in caso di recesso ingiustificato del datore di lavoro.

Il CCNL per i dirigenti industriali, infine, non dispone nulla in proposito, lasciando al dirigente fuoriuscito la sola pretesa dell'indennità sostitutiva del preavviso.

La giurisprudenza si è espressa ampiamente su questo argomento, generando valutazioni, relative alla consistenza degli inadempimenti datoriali addotti, variamente concentrate nelle fasi di merito dei processi, a cui spetta, come noto, il giudizio "di fatto" sulla gravità dei medesimi. Sul punto, merita tuttavia un commento l'ordinanza n. 18263 del 3 luglio 2024 con cui la Cassazione, rovesciando l'esito dei due gradi precedenti, ha ritenuto viziata la precedente valutazione dei fatti, e integrata una giusta causa di dimissioni.

La vicenda riguardava un dirigente apicale del settore marittimo al quale, in seguito alle sue dimissioni con preavviso, era stata impedita, per cinque giorni, ogni attività lavorativa e ogni accesso in azienda. Circostanza che lo costringeva a dimettersi nuovamente per giusta causa. La sentenza impugnata sarebbe incorsa in un errore per essersi focalizzata sul dato temporale

dei cinque giorni di inadempimento, ritenendo la brevità un requisito quasi dirimente per concludere nel senso dell'assenza della giusta causa. Omettendo, in tal modo, una più ampia valutazione dell'inadempimento datoriale anche relativamente alle brutali "modalità attraverso cui ciò era stato realizzato (*ritiro immediato di computer, telefono, carte di credito, chiavi dell'ufficio, disabilitazione dell'account di posta elettronica, assenza di qualsiasi comunicazione sulla durata della sospensione del rapporto*)"; elementi "*rilevanti ai fini della verifica di sussistenza o meno della impossibilità di prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto*".

Tra le ipotesi più frequenti prevalgono le doglianze sull'attribuzione di mansioni inferiori, che impongono di valutare la gravità dell'inadempimento datoriale in relazione a un congruo lasso di tempo.

Così la Cassazione, con l'ordinanza del 20 giugno 2022, n. 19838, analizzati i due anni di rapporto precedenti il recesso, confermava la sussistenza di una dequalificazione professionale di un Direttore tecnico, e avallava la decisione della condanna della società al pagamento dell'indennità di preavviso, considerata la giusta causa di dimissioni⁵.

In altra recente vicenda, la giusta causa di dimissioni è stata invocata da un dirigente apicale del settore industriale, per azionare un accordo privato, siglato con il datore, che gli garantiva una stabilità retributiva e di incarichi durante il rapporto, o la corrispettiva compensazione economica in caso di recesso azionato o indotto dalla società.

La Cassazione, nella ordinanza 3 luglio 2024, n. 18214, respingeva le pretese economiche del dirigente basate sul preteso inadempimento delle obbligazioni contenute nell'accordo. Secondo i giudici, infatti, nessuna delle due condizioni previste dalla scrittura privata si ►

5. Anche Cass. Civ., sez. Lav., 21 agosto 2014, n. 18121; per una soluzione opposta Cass. Civ., sez. Lav., 6 dicembre 2024, n. 31278.

■ LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E LE IPOTESI TIPIZZATE DI DIMISSIONI C.D. QUALIFICATE O GIUSTIFICATE ■

era realizzata: “a) non la prima, atteso che il [dirigente] non è cessato dalla carica per volere» del datore «bensì per dimissioni volontarie (...); b) non la seconda, perché le dimissioni immediate non sono state causate da ripetuti comportamenti dei vertici aziendali, nemmeno in concreto dedotti, ma da motivi personali di aggravamento delle condizioni di salute”.

GIUSTA CAUSA E INADEMPIMENTO RETRIBUTIVO: ORIENTAMENTO SFAVOREVOLE AL DIRIGENTE

Il tentativo del dirigente dimissionario di addebitare al datore una giusta causa – che può approdare in Tribunale con differenti esiti – viene compiuto anche quando le dimissioni non reagiscano a un singolo evento, ma interrompano, in realtà, una sequenza di inadempimenti del datore. Sia quando questi vadano di pari passo con la parabola discendente del suo gradimento in azienda (e al suo graduale ridimensionamento per indurlo a recedere, evitando i rischi e i costi di un licenziamento); sia quando gli stessi inadempimenti riguardino solo il trattamento economico per il quale il dirigente, in genere, rivendica maggiori importi.

È il caso trattato da Cass., 8 agosto 2022, n. 24432, di cui è protagonista un dirigente con oltre dieci anni di anzianità aziendale, che nel 2013 rassegnava le proprie dimissioni per giusta causa “avendo verificato che a partire dal 2008 non gli era stata corrisposta la retribuzione nella misura convenuta”, per erronea applicazione dei vari CCNL dei Dirigenti Industria succedutisi nel tempo.

Secondo la prospettazione del dirigente, l'azienda avrebbe disatteso la disciplina transitoria sugli scatti di anzianità, riducendo indebitamente il suo compenso.

La Cassazione, osservando preliminarmente che sulle differenze retributive vantate si dovesse confermare il giudizio di merito (sulla base del rinvio alla contrattazione di settore

succedutasi nel tempo), confermava anche l'insussistenza della giusta causa, “in mancanza di una prova del fatto che la mancata percezione delle somme da erogare mensilmente, pur cumulativamente di importo rilevante, abbiano inciso sull'immediato soddisfacimento delle esigenze di vita del lavoratore e della sua famiglia”. Ovvero, difettava una giusta causa perché il dirigente non aveva né dedotto (né provato), che la mancata erogazione periodica dei singoli importi rivendicati avesse cagionato, ogni volta, un danno immediato alle basilari esigenze della sua vita familiare.

Anzi, secondo la Cassazione, la silenziosa prosecuzione del rapporto per anni diventava indicativa, piuttosto, dell'assenza di una giusta causa, “sempre che il ritardo suddetto non assuma un significato di gravità per avere il lavoratore dovuto provvedere con mezzi sostitutivi della retribuzione non corrisposta alla scadenza contrattuale o consuetudinaria (...): circostanza che, però, deve essere oggetto di allegazione e prova”, mancante nel caso di specie.

Pertanto, non è il prorogarsi di un inadempimento a escludere *ex se* la giusta causa: da un lato occorre valutare i singoli inadempimenti; dall'altro spetta al dirigente “allegare specificamente quale incidenza pregiudizievole la condotta datoriale abbia avuto”.

Non potendosi procedere, specialmente in queste circostanze, sulla base di presunzioni.

GIUSTA CAUSA E INADEMPIMENTO RETRIBUTIVO: ORIENTAMENTO FAVOREVOLE AL DIRIGENTE

In altra recentissima pronuncia⁶ la Suprema Corte ha affrontato ancora il tema del rapporto tra inadempimento retributivo e giusta causa di dimissioni, riconoscendo al dirigente le tutele indennitarie del caso.

La vicenda riguardava il recesso di un dirigente in reazione a due successive contrazioni del suo compenso: dapprima un taglio del 10% della ►

6. Cass. Civ., sez. Lav., 9 ottobre 2024, n. 26320.

■ LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E LE IPOTESI TIPIZZATE DI DIMISSIONI C.D. QUALIFICATE O GIUSTIFICATE ■

sua retribuzione effettuato in base a un accordo non formalizzato in sede protetta (in violazione dell'art. 2103 c.c.); poi, per l'unilaterale decisione della società, anch'essa non siglata in sede protetta, di addebitare al dirigente, in misura maggiore al pattuito, i costi della vettura aziendale, concessagli a uso promiscuo.

La Cassazione respingeva *in toto* i motivi proposti. Innanzitutto, ribadendo il principio di irriducibilità della retribuzione, che nella nuova formulazione dell'art. 2103 c.c. consente modifiche peggiorative solo *“in caso di modifica di mansioni, qualora concordate, con determinati presupposti, e formalizzate esclusivamente in sede protetta, a pena di nullità”*.

In secondo luogo, sottolineando che se neppure un mutamento di mansioni ricorre, la retribuzione è a maggior ragione irriducibile, specie se al di fuori della sede protetta.

Dunque, da un lato confermava la nullità dell'accordo di riduzione della retribuzione, dall'altro confermava la natura retributiva dell'uso promi-

scuo dell'auto aziendale, a cui si applicava, quindi, il principio di irriducibilità.

La Suprema Corte liquidava poi le altre censure sulla giusta causa, in particolare ritenendo ininfluyente la *“conoscenza, da parte del dirigente poi dimessosi, delle ragioni di crisi aziendale poste a fondamento della riduzione retributiva”* e *“riconducendo la sottoscrizione dell'accordo a un metus, piuttosto che alla condivisione della scelta aziendale”*.

In sostanza, la consapevolezza del dirigente che la riduzione della retribuzione fosse giustificata da una effettiva crisi aziendale non escludeva la giusta causa di dimissioni, perché tale conoscenza non equivaleva a un avallo della riduzione retributiva, evidentemente decisa unilateralmente dalla Società.

Anche la sottoscrizione di quell'accordo peggiorativo da parte del medesimo, lungi dal denotare consapevolezza o complicità nell'operazione, doveva considerarsi semplicemente motivata da timori di ulteriori ripercussioni.

È MEN MALE L'AGITARSI NEL DUBBIO, CHE IL RIPOSAR NELL'ERRORE

• DI ANDREA MERATI CONSULENTE SISTEMI DI GESTIONE AZIENDALE •

Il *Kaizen* prevede che la vera ricerca dell'eccellenza sia caratterizzata dalla cattura dell'errore: ogni sbaglio o danno commesso o riscontrato non deve essere nascosto o tralasciato, anche se appare di scarsa rilevanza deve essere evidenziato, reso pubblico e analizzato. Lo scopo è che tutta l'organizzazione possa imparare da quell'errore per evitarlo nei tempi successivi.

Forti della teoria assorbita nella prima puntata, possiamo inoltrarci in un paio di casi pratici, uno eclatante, l'altro meno celebre.

L'incidente ferroviario di *Eschede* del 1998, uno dei più gravi nella storia della Germania (101 morti), fu causato dal difetto in una ruota. Questa era costituita da un cerchione fuso in un unico pezzo, dotata di un anello elastico aggiunto per migliorare il *comfort* acustico e ridurre le vibrazioni nei treni ad alta velocità ICE 1. Si era formata una microfrattura nel cerchione, a causa delle sollecitazioni cicliche da rotolamento; la fessura si propagò lentamente nel tempo finché non causò il distacco di un pezzo del cerchio della ruota, che penetrò nel pavimento del treno. Questa colpì un organo di azionamento di scambio ferroviario, il quale si attivò mentre il treno ci passava sopra. Il carrello posteriore di una carrozza fu deviato su un binario secondario, provocando il deragliamento totale e l'urto del treno contro un pilone di cemento. Quel tipo di ruota aveva già dato segni di usura anomala su altri convogli.

Progettisti e tecnici non ritennero che il problema dovesse essere risolto tecnicamente ma ne demandarono l'onere di gestione al sistema di manutenzione. I controlli di manutenzione,

però, non potevano rilevare la crepa, in quanto il metodo d'ispezione previsto non era adatto a rilevare certi tipi di microfessure interne. Una serie di sfortunati eventi? Per nulla: due errori di valutazione di infimo livello. Rilevato il difetto della ruota, gli ingegneri avrebbero dovuto accollarsi l'errore di progettazione modificando la ruota o adeguando le istruzioni operative della manutenzione.

Il secondo caso è meno tragico e coinvolge sempre un ingegnere (mi aspetto l'estesa gratitudine di tutti gli altri professionisti alla lettura che non vengono coinvolti).

Il giovane ingegnere, a capo di un progetto di costruzione di una linea di produzione per pneumatici, si trovava nella fase di sviluppo del *software* di controllo delle macchine. Una parte dei programmatori era dislocato a *Bangalore* (che nella realtà si chiama *Bengaluru*), ridente e fiorente capitale dello stato indiano di *Karnataka*, importante polo d'industria tecnologica, nonché rinomato luogo di vita notturna. Le cinque ore di differenza oraria che comportavano turni notturni alternati, qualche incomprensione linguistica (non vorrei generare fraintendimenti, erano gli italiani ad avere l'inglese peggiore) e la pimpante gioventù che caratterizzava gli esperti di programmazione, avevano più volte creato difetti nel *software*. Codeste non conformità vennero risolte brillantemente *in itinere* con l'aiuto di svariate ore di straordinario e di caffeina liquefatta (evito di pensare ad altro tipo di sostegno psicotropo): la fase di *test* e collaudo diede risultati encomiabili, la partenza in pro- ➤

duzione della linea fu un disastro. Il professionista aveva sottovalutato il valore degli errori precedentemente corretti, sopravvalutato la qualità delle revisioni effettuate e assecondato le esortazioni alla fretta del suo cliente, assegnando il collaudo del *software* agli stessi programmatori che lo avevano realizzato. Si era creata, in questo modo, la perfetta situazione di sottovalutazione, in cui involontariamente o per scaltrezza (a seconda della tipologia d'animo che alberga negli umani tutti) si evitava di fare prove su qualcosa che si sapeva di aver già risolto.

Il giovane ingegnere impiegò diciotto ore della propria esistenza, un gruppo di lavoro di otto nuovi programmatori turnanti su sei ore e qualche migliaio di euro del margine economico previsto, per riportare l'allegria a tutti gli interessati.

Tutto questo raccontar storie ci porta al punto di massima attenzione a cui ci reca *Kaizen*: analisi e risoluzione continua degli errori, di qualsiasi genere, tipo o entità; creazione di un

sistema di gestione delle conseguenze e valutazione dell'impatto tecnico, economico e reputazionale degli errori.

Uscendo dall'ambito ferroviario e abbandonando la casistica industriale, come professionisti della consulenza dobbiamo imparare ad affrontare gli errori, per generare quel processo produttivo che permette di consolidare una posizione e avviare il miglioramento, quantitativo, qualitativo ed economico.

Sono due i tipi di errore che possono far deragliare la nostra attività o innescare la tempesta di lavoro notturno e non remunerato (a lato, per non dimenticare, metto quella che per noi è la fastidiosa insistenza inclemente e insensata dei clienti, ma per loro è la nostra insipienza funzionale).

I primi sono quelli per cui nutriamo coccolosa benevolenza, gli altri quelli che riteniamo possano essere risolti in un altro momento, in quel tempo che non arriverà mai e dei quali ci dimenticheremo fino al loro riemergere. Approfondiremo entrambi, in un prossimo futuro.

BEAUTIFUL

• DI MANUELA BALTOLU CONSULENTE DEL LAVORO IN SASSARI •

L 8 maggio di un anno fa è entrato in vigore il D.l. n. 60/2024, denominato “decreto coesione”, convertito 60 giorni dopo - il 7 luglio 2024 - nella L. n. 95/2024. Un provvedimento tanto atteso dalle aziende in procinto di assumere nuovo personale, anche perché al 31 dicembre 2023 erano definitivamente scadute le misure incentivanti relative alle assunzioni di giovani *under* 36 e donne di cui alla L. n. 197/2022.

Il decreto coesione contiene una moltitudine di incentivi alle assunzioni, per 4 tipologie di soggetti:

1. giovani *under* 35 (art. 22)
2. donne in particolari condizioni (art. 23)
3. *over* 35 occupati nella ZES (art. 24)
4. giovani *under* 35 assunti nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica (art. 21).

Poiché la decorrenza di tali benefici era fissata al 1° settembre 2024 per tutte le tipologie, ad eccezione del punto n.4 che anticipava al 1° luglio 2024, vi erano notevoli aspettative sulla possibilità che, probabilmente per la prima volta dopo qualche decennio, una norma che introduceva nuovi sgravi contributivi per le assunzioni, disciplinasse la materia con largo anticipo, lasciando i giusti e normali tempi tecnici sia ai Ministeri interessati per l'emissione dei necessari Decreti attuativi, che all'Inps per la pubblicazione delle proprie circolari operative, consentendo agli operatori di applicare i benefici spettanti senza i consueti ulteriori aggravii relativi a procedure di recupero di mensilità arretrate nonché, come già avvenuto in precedenza, di restituzione di eventuali altre misure applicate provvisoria-

mente in attesa di poter accedere alle nuove, con conseguenti ed inevitabili inciampi nei calcoli che, spesso, generavano note di rettifica a debito.

Grande soddisfazione quindi da tutto il mondo del lavoro che, finalmente, assisteva ad una gestione organica delle nuove misure incentivanti. Certo, era necessario anche incassare l'ok dalla UE, previsto obbligatoriamente per tutte le misure ad eccezione dell'incentivo per le donne, ma le tempistiche erano sufficientemente ampie da garantire anche tale ulteriore requisito entro i termini necessari.

All'epoca dell'entrata in vigore del D.l. n. 60/2024 così come, in seguito, con la pubblicazione della legge di conversione, non si poteva immaginare che il percorso di questi benefici si sarebbe trasformato in una *soap opera* ad oggi ancora in corso che, in confronto, la celeberrima *Beautiful* appare banale e scontata.

Capovolgimenti di fronte continui, dichiarazioni roboanti su autorizzazioni comunitarie fantascientifiche, poi rivelatesi castranti rispetto a quanto previsto dal testo normativo, Decreti attuativi pubblicati in versione bollinata sul sito del programma di Governo, poi magicamente scomparsi, Decreti attuativi firmati a gennaio 2025 pubblicati in Gazzetta Ufficiale a marzo 2025, ad oggi ancora privi di circolare Inps nonostante continue dichiarazioni che le stesse fossero già pronte e in attesa di validazione, ulteriori decreti attuativi ri-pubblicati sul sito del programma di Governo nella prima decade di aprile 2025 ad oggi ancora assenti in G.U., obbligo di autorizzazione UE sparito per le misure per le quali nel D.l. n. 60/2024 era indicato come *condicio sine qua non*, autorizzazione UE ap- ➤

parsa improvvisamente per l'unica misura per cui il D.l. n. 60/2024 non l'aveva indicata come obbligatoria.

Ma ripercorriamo tutte le puntate con ordine. Come detto, nel testo del D.l. n. 60/2024 tutti gli incentivi, con eccezione del *bonus* donne, erano subordinati all'autorizzazione UE. Il 30 gennaio 2025, con grande enfasi, viene annunciata la concessione dell'autorizzazione UE per il *bonus giovani* (art. 22) ed il *bonus donne* (art. 23).

Tale autorizzazione, la C(2025) 649 *final* del 31 gennaio 2025, contiene, per entrambi i *bonus*, una specifica sulla ZES, in relazione al luogo di lavoro per il *bonus giovani* ed alla residenza per le donne prive di impiego retribuito da almeno 6 mesi.

Qualche giorno dopo, nel sito del programma di Governo, veniva pubblicata la versione bollinata del D.M. attuativo del *bonus giovani*, creando sgomento e frustrazione tra gli addetti ai lavori, in quanto venivano escluse dal beneficio le assunzioni effettuate in data precedente all'autorizzazione UE, ovvero dal 1° settembre 2024 al 30 gennaio 2025, oltre ad un'ulteriore esclusione delle assunzioni effettuate prima di aver presentato richiesta telematica all'Inps che, ad oggi, non si è ancora espressa in merito, rendendo quest'ultima previsione priva di logica.

Dopo varie manifestazioni di dissenso degli operatori, espresse in modo più o meno etico, anche e soprattutto sui *social*, il D.M. dello scandalo spariva magicamente dal sito istituzionale, lasciando spazio ad annunci di interlocuzioni con la UE, finalizzate a rimediare al taglio della misura incentivante.

In realtà, il testo dell'autorizzazione UE era piuttosto chiaro: *“La presente decisione riguarda pertanto **esclusivamente** il Bonus Giovani e il Bonus Donne Mezzogiorno”*, e la decorrenza di tali riduzioni contributive a partire dalla data di autorizzazione stessa, non era certo una novità, in quanto stabilito nell'ultimo periodo del co. 3, art. 108 del Trattato di Funzionamento dell'Unione Europea - TFUE: *“Lo Stato mem-*

bro interessato non può dare esecuzione alle misure progettate prima che tale procedura abbia condotto a una decisione finale.”

E poiché già nella versione consolidata del 2012 il testo del TFUE conteneva tale assunto, appare singolare che la richiesta di autorizzazione risulti notificata dal nostro Governo solo il 12 dicembre 2024, a fronte di un D.l. entrato in vigore l'8 maggio 2024.

Tra l'altro, nonostante i fisiologici rallentamenti all'apparato comunitario che potrebbero essere stati causati dalle elezioni europee del 2024, la commissione di autorizzazione aiuti di stato ha continuato a lavorare regolarmente, come dimostra la pubblicazione di autorizzazioni emesse per vari stati membri in ogni mese del 2024, alcune anche per la stessa Italia, come ad esempio quella relativa al caso SA.114811 riguardante aiuti alle imprese che effettuano il trasporto di merci su strada per conto proprio, datata 12 settembre 2024, la cui richiesta è stata notificata dal nostro paese il 28 giugno 2024.

Procedendo con l'evoluzione relativa ai nostri cari incentivi, il 7 marzo 2025, veniva pubblicato in G.U. il D.M. relativo al ***bonus ZES*** (art. 24), firmato due mesi prima (7 gennaio 2025), nel quale si è modificato il testo del D.l. n. 60/2024 che, come detto, prevedeva l'obbligo di autorizzazione UE, mentre **il D.M. afferma, correttamente, che la misura rientra nel Reg. UE 651/2014 ed è, quindi, esentata dall'obbligo.**

Tuttavia, manca, ad oggi, la circolare operativa Inps per poter materialmente applicare il beneficio.

Il 26 marzo il sottosegretario al Ministero del Lavoro, in risposta ad un'interrogazione presso la Camera sul *bonus giovani*, contrariamente a quanto indicato dal D.l. n. 60/2024 dichiara che, poiché la misura **riguarda tutti i datori di lavoro privati dell'intero territorio nazionale** che assumono a tempo indeterminato *under 35* mai occupati a tempo indeterminato, **non ha carattere selettivo** e, pertanto, **non costituisce aiuto di Stato; di ►**

conseguenza, la sua applicazione **non necessita della preventiva autorizzazione della UE**. I primi di aprile vedono la luce i due nuovi D.M. attuativi del *bonus giovani* e del *bonus donne*, ancora in versione bollinata e sempre sul sito programmazione Governo.

Sostanzialmente viene confermato il contenuto dell'autorizzazione UE, **subordinando la decorrenza dei soli incentivi relativi alla ZES**, anche se per presupposti completamente differenti (luogo di lavoro per il *bonus giovani* e luogo di residenza per le donne, indipendentemente dal luogo di lavoro), **alla data del 31 gennaio 2025**, mentre per il *bonus giovani* fuori dalla ZES ed il *bonus donne* con caratteristiche diverse¹, la decorrenza viene confermata dal 1° settembre 2024.

Ma i colpi di scena non sono ancora finiti.

Vengono infatti inserite **due ulteriori limitazioni**, totalmente assenti nel testo del D.L. n. 60/2024: il *bonus donne* residenti nella ZES viene assoggettato ad **ulteriori preclusioni in caso di licenziamenti** avvenuti nei 6 mesi precedenti e/o successivi all'assunzione agevolata², e per le **donne impiegate nei settori ad alta disparità di genere, la durata viene dimezzata** da 24 a 12 mesi.

Come se tutto ciò non bastasse, viene replicata la medesima dicitura, già contenuta nel D.M. dello scandalo (quello scomparso, per intenderci), **che preclude l'accesso allo sgravio contributivo a tutte le assunzioni effettuate prima di aver presentato all'Inps l'istanza di richiesta dell'incentivo, ad oggi inesistente poiché inesistente è la relativa circolare dell'istituto (!!!)**, sia per il *bonus giovani* occupati nella ZES che per le donne ivi residenti. Prevedere una condizione inattuabile pare uno scherzo dell'intelligenza artificiale, che acchiappa contenuti dove può e ovunque, senza selezionare l'attendibilità delle fonti.

In pratica vengono penalizzate le assunzioni in qualsiasi modo riconducibili al mezzogiorno, alla faccia della Zona Economica Speciale!!!! Inoltre, come accennato in precedenza, proprio a ridosso della scadenza dei due anni entro cui il nostro paese dovrà recepire la Direttiva UE 2023/970 sul *gender pay gap*, **il D.M. in trattazione taglia del 50% la durata dello sgravio per le donne prive di impiego regolarmente retribuito negli ultimi 6 mesi ed impiegate in settori e professioni ad alta disparità di genere**, (individuati per il 2025 dal D.M. 3217 del 30.12.2024), riducendola a 12 mesi rispetto ai 24 mesi previsti nel D.L. 60/2024.

Un modo bizzarro di sostenere il superamento della disparità di genere!

Ma, sorpresa sorpresa, nemmeno questi due D.M. sono ancora approdati in G.U., quindi ancora tutto è possibile, giacché abbiamo assistito a magiche "apparizioni e scomparizioni". Infine, anche il D.M. bollinato relativo alle assunzioni nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica (art. 21), è comparso nel sito della programmazione del Governo, ma, anch'esso, non ancora in G.U.

Anche in questo caso, è sparito l'obbligo di autorizzazione UE indicato nel D.L. n. 60/2024, poiché tale misura rientra anch'essa nel Reg. UE 651/2014.

Le puntate finora descritte fanno emergere alcune criticità.

In *primis*, una più approfondita conoscenza del diritto comunitario e dei vari regolamenti cui le misure incentivanti potevano essere collocate fin dal principio, avrebbe potuto evitare questi incresciosi ed imbarazzanti balletti tra AUTORIZZAZIONE SI- AUTORIZZAZIONE NO- AUTORIZZAZIONE FORSE. ➤

1. Prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovunque residenti e prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi impiegate in professioni e settori ad alta disparità di genere.

2. L'esonero contributivo spetta esclusivamente

ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione agevolata, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della L. n. 223/1991, nella medesima unità operativa o produttiva; il licenziamento per giustificato moti-

vo oggettivo della lavoratrice agevolata, o di altro lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità operativa o produttiva, se effettuato nei 6 mesi successivi all'assunzione agevolata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

Inoltre, i **Decreti Ministeriali, di fatto, hanno modificato i contenuti di una legge dello Stato**, in barba alla gerarchia delle fonti, all'interno della quale gli stessi D. M. non sono contemplati e, anzi, se anche avessero natura di regolamento, l'art.4 delle preleggi del c.c. dispone che gli stessi ***“non possono contenere norme contrarie alle disposizioni delle leggi”***.

Ma l'aspetto peggiore di questa vicenda, è che acuisce gravemente sensazioni che da tempo tutti noi ci portiamo dentro.

Il senso di impotenza ormai cronicizzato nei confronti di un sistema legislativo logorroico, inaffidabile e sempre più incomprensibile.

La mortificazione del professionista nei confronti delle aziende assistite, che attendono da un anno di poter ridurre il costo del lavoro, con buona pace dei *budget* elaborati sulla scorta di testi normativi consolidati, modificati l'anno successivo da provvedimenti amministrativi.

Non è per nulla gratificante muoversi nel ginepraio di quello che comunemente viene definito “diritto circolatorio”, essendo costretti a gestire le problematiche dei propri clienti seguendo ragionamenti prudenziali anziché perseguire coraggiosamente i principi del diritto, oggi sovvertiti, esprimendo appieno le proprie competenze in materia giuslavoristica, poiché la stratificazione normativa e il conflitto tra testi legislativi, atti amministrativi, prassi e quant'altro, genererebbe contenzioso legale che non tutte le PMI sono in grado di sostenere in termini di tempi e costi.

La triste consapevolezza che no, non ci sarà

un lieto fine come nelle *soap opera*, poiché la realtà ha superato di gran lunga la fantasia.

Ultimamente, capita di leggere e sentire sempre più spesso di quanto siano diventate poco attrattive le professioni intellettuali, di quanto sia calata la qualità degli elaborati agli esami di abilitazione, di quanto sia importante ed inesorabile il calo di iscritti in tutti gli ordini professionali.

A parere di chi scrive, la deriva normativa qui trattata è tra le principali cause del disamore per le professioni, che difficilmente si potrà arginare se non si comincia a lavorare seriamente sulla certezza del diritto.

Persino noi, che ancora amiamo il nostro lavoro, che ancora abbiamo un'inspiegabile ed irrazionale passione per ciò che facciamo, un amore incondizionato per il diritto del lavoro, anche noi sì, iniziamo purtroppo ad arrancare, sempre più avviliti dallo stato delle cose.

E, purtroppo, non sarà l'intelligenza artificiale a risolvere tali problematiche.

Fortunatamente però, siamo anche persone lungimiranti ed ottimiste e, nonostante tutto, auspichiamo ancora romanticamente che possa esserci un cambiamento reale, una parvenza di organicità e di logica nella gestione della produzione legislativa.

Ancora sentiamo ardere in noi, seppure un poco affievolita, quella fiammella di abnegazione per il nostro lavoro che ci consente di trovare la forza di resistere e non demordere, ma dovrà essere alimentata in maniera corretta per non arrivare a spegnersi definitivamente.

Chissà, magari nelle prossime puntate. ...

ACCREDITO CONTRIBUTIVO E AGEVOLAZIONI INPS PER ARTIGIANI E COMMERCianti: UNA PROPOSTA DI RIFORMA PER GARANTIRE EQUITÀ E TRASPARENZA

• DI NOEMI SECCI CONSULENTE DEL LAVORO IN MILANO •

L'attuale disciplina dell'accredito contributivo per artigiani e commercianti presenta criticità, sia in relazione all'individuazione del reddito imponibile previdenziale, nell'ipotesi di socio-lavoratore di società di capitali, che, per la generalità dei contribuenti, in presenza di agevolazioni contributive. Da non trascurare l'ulteriore problematica, dal taglio maggiormente "pratico", ma collegata alle criticità inerenti agli accrediti contributivi, della comprensibilità della posizione previdenziale reale: l'estratto conto Inps relativo alle gestioni speciali commercianti e artigiani, spesso, riporta coperture contributive integrali, che vengono però ridotte a seguito di verifiche reddituali tardive, alle soglie della pensione.

La Proposta del Mese mira a uniformare le regole, garantendo l'individuazione dell'imponibile sulla base degli utili effettivamente percepiti, senza considerare quanto non distribuito. In merito ai beneficiari di agevolazioni contributive, laddove a causa della fruizione dei benefici risulti un reddito inferiore al minimale, quindi un accredito minore di mensilità ai fini del diritto a pensione, si suggerisce il riconoscimento dell'intero periodo, poiché la contribuzione ridotta deriva da una facoltà concessa dalla legge. Infine, in merito alla "leggibilità" dell'estratto conto.

L'OBLIGO CONTRIBUTIVO PRESSO LA GESTIONE COMMERCianti

L'obbligo contributivo di iscrizione alla Gestione speciale Inps Commercianti riguarda

tutti i soggetti che esercitano un'attività di impresa commerciale in modo abituale e prevalente, con assunzione diretta della responsabilità gestionale e dei rischi d'impresa. In base all'art. 1, comma 203, della L. n. 662/1996, devono iscriversi i titolari o gestori in proprio di imprese commerciali, inclusi i familiari coadiutori e i **soci lavoratori** di società, quando partecipano personalmente al lavoro aziendale. L'obbligo non dipende dall'iscrizione formale, che ha solo natura dichiarativa: il dovere di contribuzione si instaura automaticamente con l'inizio dell'attività lavorativa, anche se non denunciata all'Inps.

In particolare, i **soci di società di capitali** sono tenuti all'iscrizione alla gestione commercianti se prestano un'**attività lavorativa abituale e prevalente** in azienda.

L'iscrizione può avvenire anche d'ufficio, a seguito di accertamento da parte di Inps o altri enti di vigilanza, ed è indipendente dal tipo di contratto societario o dalla distribuzione degli utili: **conta la prestazione lavorativa concreta** svolta all'interno dell'attività economica.

SOCI DI S.R.L.: L'IMPUTAZIONE DEL REDDITO

I soci delle S.r.l. sono obbligati all'iscrizione alla Gestione commercianti e/o artigiani quando partecipano personalmente al lavoro aziendale in modo abituale e prevalente.

In tal caso, gli stessi sono obbligati a calcolare ►



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")

i propri contributi sul c.d. “utile virtuale”, ossia su quella parte di reddito d’impresa della S.r.l. corrispondente alla **quota di partecipazione agli utili ancorché non distribuiti**, ovvero alla quota del reddito attribuita al socio per le società partecipate in regime di trasparenza (circ. Inps 12.6.2003, n. 102, circ. Inps 14.6.2018, n. 82); a tale reddito va eventualmente aggiunto l’ulteriore reddito d’impresa. Con circ. 10.6.2021, n. 84, l’Inps è tornato ad affrontare la problematica riguardante l’individuazione della base imponibile ai fini previdenziali per il calcolo della contribuzione dovuta dai soci di S.r.l..

Il chiarimento dell’Istituto è avvenuto a seguito delle indicazioni fornite dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali che, con la nota 16.7.2020, n. 7476, ha condiviso l’orientamento recente della Corte di Cassazione (cfr. Cass., sez. Lavoro 24.9.2019, n. 23790), secondo cui devono essere esclusi dalla base imponibile contributiva i redditi di capitale derivanti dalla partecipazione a società di capitali nella quale i soci **non svolgono attività lavorativa**.

Di conseguenza, gli utili che derivano dalla mera partecipazione a società di capitale senza la prestazione di un’attività lavorativa all’interno di essa, non costituiscono base ai fini del calcolo dei contributi dovuti, venendo meno il calcolo sul c.d. “utile virtuale”. Viene dunque confermata la condizione della “partecipazione personale al lavoro aziendale”, essenziale affinché sorga l’obbligo contributivo nella Gestione degli artigiani e dei commercianti. Tale nuova indicazione, afferma l’Inps, ha effetto con decorrenza a partire dall’anno d’imposta 2020. In buona sostanza, allo stato attuale:

- se il socio di S.r.l. è esclusivamente socio di capitale e non svolge attività nella società, sugli utili eventualmente risultanti non è dovuta contribuzione previdenziale;
- se, invece, il socio di S.r.l. partecipa all’attività aziendale, è considerato quale reddito imponibile previdenziale il reddito d’impresa imputato al socio in base alla sua quota di partecipazione, come previsto dalla circolare Inps n. 102/2003.

IMPONIBILE PREVIDENZIALE E UTILE NON DISTRIBUITO: IL CASO E LA “LEGGIBILITÀ” DELL’ESTRATTO CONTO.

L’imputazione osservata in relazione all’imponibile previdenziale, nell’ipotesi in cui l’interessato risulti non mero socio di capitale di S.r.l., ma presti la propria opera nell’attività, non cambia nell’ipotesi in cui l’utile non risulti distribuito.

Prendiamo, quale esempio, il caso pratico della dott.ssa M.P., socia lavoratrice di S.r.l., iscritta alla gestione Commercianti. Non essendo mai stato distribuito alcun utile negli anni dal 2013 al 2016, l’interessata aveva sempre versato contribuzione sul minimale annuo.

La situazione appariva la seguente:

ANNO	REDDITO IN ESTRATTO CONTO INPS	MESI DI CONTRIBUTI IN ESTRATTO CONTO INPS	UTILE DISTRIBUITO	REDDITO IMPONIBILE NEL QUADRO RR	NOTE
2013	15357	12	0	15357	0
2014	15516	12	0	15516	0
2015	15548	12	0	15548	0
2016	15548	12	0	15548	0

L’interessata, considerando gli anni di contributi complessivi, presenti anche presso il Fondo pensione Lavoratori dipendenti, alla data del 30/06/2024 superava 41 anni e 10 mesi di contributi, potendo accedere alla pensione anticipata. L’unico motivo di perplessità, nel caso di specie, era rappresentato dalla presenza in estratto conto, nelle suddette annualità, della nota “0” (zero), recante l’indicazione seguente:

Note:

0) Contributi accreditati in base ai versamenti effettuati: sono pienamente utilizzabili se il reddito corrisponde a quello fiscalmente accertato.

In sostanza, la nota indica che dette annualità devono essere ancora verificate dall’Inps, incrociando i dati presenti negli archivi dell’Agenzia delle Entrate. La successiva richiesta di estratto conto certificativo Ecocert non aveva mutato alcunché: da tale documento risultava sempre l’accredito integrale delle annualità in questione. ➤

Ma ecco che, a seguito della presentazione della domanda di pensione, l'Inps "mette la lente d'ingrandimento" sulla situazione della pensionanda, andando a imputare, quali redditi imponibili, i redditi d'impresa della S.r.l., nonostante la mancata distribuzione di utili. Il risultato? **"Falcia" ben 33 mesi di contributi**, in quanto considerato dall'Istituto come imponibile non il minimale (sulla base dell'assenza di utili distribuiti), ma il reddito societario. Il tutto, senza nemmeno avere la possibilità di regolarizzare i periodi prescritti, quindi, di fatto, perdendo per sempre la possibilità di uscita con la pensione anticipata!

ANNO	REDDITO IN ESTRATTO CONTO	MESI DI CONTRIBUTI IN ESTRATTO CONTO	RN1-RN5 REDDITO SOCIETÀ MODELLO REDDITI SC	IMPUTAZIONE QUOTA SOCIO (100% QUADRO RO SU REDDITI SC)	REDDITO IMPONIBILE CONSIDERATO DALL'INPS (MASSIMALE LADDOVE INFERIORE)
2013	15357	2	109488	109488	75883
2014	15516	8	21288	21288	21288
2015	15548	3	48925	48925	48925
2016	15548	2	65198	65198	65198

LA PROPOSTA: IMPONIBILI SOLO GLI UTILI EFFETTIVAMENTE DISTRIBUITI E CERTEZZA SUL CONTENUTO DELL'ESTRATTO CONTO PREVIDENZIALE

Tale orientamento dell'Inps non appare condivisibile: in linea con quanto stabilito dalle più recenti sentenze di merito, si ritiene corretto affermare che l'obbligo contributivo nella gestione Commercialisti per il socio lavoratore di S.r.l. non possa estendersi al risultato operativo della società (sebbene in proporzione alla quota di partecipazione), bensì debba limitarsi all'**effettivo utile distribuito**.

Nello specifico, a segnare un importante punto di svolta nell'interpretazione dell'obbligo contributivo dei soci lavoratori di S.r.l. sono state alcune recenti pronunce, tra cui la sentenza della Corte d'Appello di Firenze n. 555 del 20 dicembre 2023, che conferma la decisione del Tribunale di Arezzo n. 3/2022. I Giudici toscani hanno chiarito che il reddito d'impresa rilevante ai fini contributivi per il socio lavora-

tore deve corrispondere all'utile effettivamente distribuito, e non al risultato operativo della società accantonato a riserva.

L'opposta tesi Inps, secondo cui il reddito imputabile sarebbe l'intera quota di utile di bilancio, anche se non percepita, si fonda su un'estensione indebita del regime di trasparenza fiscale, che il TUIR applica automaticamente solo alle società di persone, mentre per le società di capitali richiede una specifica opzione (artt. 115 e 116 TUIR). In assenza di tale opzione, **non vi è immedesimazione tra società e socio**, e quindi non vi è alcuna

base giuridica per l'imputazione pro-quota del reddito non distribuito.

Tale posizione è coerente anche con i principi affermati dalla Corte Costituzionale (sent. n. 354/2001) e dalla Corte di

Cassazione (la già citata sent. n. 23790/2019 e la sent. n. 24096/2019), che hanno escluso la contribuzione sul mero possesso di quote sociali in assenza di attività lavorativa o di redditi effettivamente percepiti. L'imponibilità di utili mai ricevuti, che **potrebbero non essere mai distribuiti o destinati ad altri soci in futuro**, rischia di creare un obbligo contributivo **sganciato dalla capacità contributiva reale** del soggetto, con effetti irragionevoli e penalizzanti. L'indirizzo affermato da Firenze è dunque un passo avanti verso una corretta e coerente applicazione del principio contributivo, che auspichiamo venga recepito stabilmente anche dall'Inps.

Diversamente, si finirebbe per assoggettare a contribuzione somme che l'interessato non ha mai percepito, generando una finzione reddituale non coerente con i principi costituzionali di capacità contributiva e con la logica del sistema previdenziale. Tale impostazione ➤

appare maggiormente equa e risponde anche alla *ratio* legislativa sottesa alla distinzione tra società di capitali e società di persone: solo in queste ultime, o nei casi di opzione per la trasparenza fiscale *ex art.* 116 TUIR, il reddito prodotto è automaticamente imputato ai soci. Estendere lo stesso criterio alle S.r.l. ordinarie significa violare il principio per cui il socio risponde fiscalmente - e "previdenzialmente" - solo per ciò che gli viene effettivamente attribuito e percepito.

Questa rappresenta la nostra proposta semplificativa in merito all'individuazione dell'imponibile previdenziale per i soci lavoratori di S.r.l.: **solo l'utile effettivamente distribuito può costituire base di calcolo** per i contributi dovuti alla Gestione Commercianti.

Inoltre, sarebbe auspicabile una maggiore certezza e trasparenza nella formazione degli estratti conto contributivi. Attualmente, moltissime posizioni riportano la cosiddetta "nota 0", che indica l'esigenza di una futura verifica reddituale, anche per annualità ormai abbondantemente prescritte. Si riscontrano frequentemente casi in cui tale dicitura è associata ad anni come il **1997, 1998 e 1999**, per i quali **non solo è decorso il termine di conservazione della dichiarazione dei redditi, ma risulta oggettivamente impossibile effettuare controlli incrociati attendibili** da parte del contribuente o del professionista che lo ha assistito. In tali casi, **i controlli devono avvenire in tempi rapidi**, entro e non oltre i due anni dalla presentazione della dichiarazione, dopodiché **la posizione deve ritenersi intangibile e sottratta a qualunque rettifica tardiva da parte dell'Inps**, anche per ragioni di certezza del diritto e di legittimo affidamento. È **inammissibile** che una persona, alla soglia della pensione, veda cancellarsi anni interi di contribuzione **per incertezza o inerzia amministrativa**, con effetti devastanti sulla propria futura prestazione previdenziale.

ACCREDITO DELL'INTERA ANNUALITÀ AI FINI DEL DIRITTO A PENSIONE E AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

Le criticità, in merito all'accredito di contribuzione a favore degli esercenti attività commerciali o artigianali, non si limitano alla corretta individuazione del reddito imponibile, ma riguardano anche alcune ipotesi di **agevolazioni contributive**.

Nel dettaglio, non sussistono criticità in merito all'accredito pieno della contribuzione annua ai fini del diritto a pensione per i soggetti che beneficiano della riduzione contributiva prevista dall'art. 59, comma 15, della L. n. 449/1997, destinata ai lavoratori autonomi over 65 già titolari di pensione. In tal caso, infatti, anche se la riduzione del 50% comporta un versamento contributivo inferiore al minimale annuo ordinario, l'accredito di 12 mesi utili a pensione è comunque garantito (Circ. Inps n. 98/2003: *"In tali fattispecie, l'anzianità contributiva maturata nel periodo di contribuzione ridotta dovrà essere considerata utile ai fini del diritto alla pensione di vecchiaia per intero, poiché gli interessati hanno versato una contribuzione ridotta usufruendo di una facoltà concessa loro dalla legge."*).

Si tratta dunque di un'agevolazione che non incide negativamente sulla validità contributiva dell'annualità.

Diverso è invece il caso dei contribuenti in **regime forfettario** che usufruiscono della riduzione del 35% dei contributi (art. 1, comma 77, L. n. 190/2014) dovuti alle gestioni degli artigiani e dei commercianti: per questi soggetti, qualora l'importo effettivamente versato risulti inferiore al contributo calcolato sul minimale, l'Inps non accredita l'intero anno ai fini del diritto, in applicazione dell'art. 2, comma 29, della L. n. 335/1995. Questo comporta una concreta perdita di mesi di copertura previdenziale.

Ad esempio, un contribuente in regime forfettario con un reddito pari al minimale che beneficia della riduzione del 35% si vedrà accreditati solo 7 mesi di contribuzione, invece dei 12 previsti. ➤

Una situazione analoga, con una riduzione ancora maggiore degli accrediti utili ai fini del diritto a pensione, si verifica con l'adesione alla **nuova agevolazione introdotta dalla Legge di bilancio 2025** (art. 1, co.186, L. n. 207/2024), che prevede una riduzione del 50% dei contributi per i primi 36 mesi di iscrizione alle gestioni degli artigiani e dei commercianti. Anche in questo caso, il richiamo all'art. 2, comma 29, della L. n. 335/1995 implica la contrazione della contribuzione utile al diritto, laddove i versamenti ridotti non arrivino alla copertura del minimale.

PROPOSTA DI RIFORMA – ACCREDITO INTEGRALE DELLA CONTRIBUZIONE ANCHE IN CASO DI RIDUZIONE AGEVOLATA SOTTO IL MINIMALE

Sulla base delle criticità osservate, si propone una modifica normativa volta a garantire, in

maniera uniforme e trasparente, l'accredito integrale (12 mesi) ai fini del diritto a pensione anche quando il contributo annuo versato risulti **inferiore al minimale ordinario esclusivamente per effetto dell'applicazione di una riduzione contributiva prevista per legge.**

È evidente che l'accesso a un'agevolazione fiscale o previdenziale **non può comportare una perdita automatica di copertura previdenziale**, soprattutto laddove la misura sia introdotta per favorire l'avvio o la sostenibilità dell'attività imprenditoriale. In tal senso, estendere la **tutela dell'accredito pieno anche ai soggetti che si trovano sotto il minimale solo a causa della riduzione legale dei versamenti** rappresenterebbe un passo coerente con i principi di **equità, certezza del diritto e incentivo all'emersione del lavoro autonomo regolare.**



ARGOMENTO

Per licenziare una lavoratrice in gravidanza occorre che ci sia la “colpa grave” e non la semplice giusta causa ordinaria

Cass., sez. Lavoro,
3 febbraio 2025, n. 2586

AUTORE
RICCARDO BELLOCCHIO
Consulente del Lavoro
in Milano

Una lavoratrice è stata licenziata per giusta causa da una società di somministrazione per utilizzo improprio dei permessi *ex* Legge n. 104/92, che le erano stati concessi per assistere il nonno disabile. Le indagini di un'agenzia investigativa hanno dimostrato che nei giorni di permesso la lavoratrice ha dedicato poco tempo all'assistenza, svolgendo invece attività personali (riparazione auto, acquisti, visite in gioielleria e negozi). La Corte d'Appello di Brescia ha confermato la legittimità del licenziamento, escludendo la natura ritorsiva e ritenendo che il comportamento fosse riconducibile alla “colpa grave” *ex* art. 54, comma 3, D.lgs. n. 151/2001, che consente il licenziamento anche di lavoratrici in gravidanza.

La lavoratrice impugnava la sentenza in Cassazione, lamentando tra le altre cose:

1. Un'erronea equiparazione tra “colpa grave” e “giusta causa ordinaria”.
2. Una mancata considerazione del suo stato di gravidanza.
3. Una valutazione errata dell'abuso dei permessi della L. n. 104/92.

4. Un travisamento delle prove a suo favore. La Cassazione ha respinto la maggior parte dei motivi di ricorso, ritenendo che la Corte d'Appello avesse correttamente valutato l'abuso dei permessi e che le prove addotte dalla lavoratrice non fossero sufficienti a giustificare le sue attività, confermando le precedenti sentenze che evidenziano come il permesso usufruito dalla lavoratrice non è stato utilizzato in relazione alla sua funzione tipica che risiede nella destinazione di quel tempo sottratto al lavoro alla soddisfazione delle esigenze del disabile. Tuttavia, ha accolto il primo motivo di ricorso, affermando che la Corte d'Appello non ha adeguatamente distinto tra giusta causa e colpa grave. Per licenziare una lavoratrice in gravidanza, la colpa deve essere particolarmente grave e legata a una valutazione specifica del suo stato psico-fisico e non alla semplice giusta causa ordinaria.

Pertanto, la Corte ha rimandato il caso alla Corte d'Appello che dovrà riesaminare se la condotta della lavoratrice configuri una colpa grave sufficiente a superare il divieto di licenziamento in gravidanza.



Licenziamento disciplinare per assenza ingiustificata prolungata: lesione dell'elemento fiduciario

Cass., sez. Lavoro,
12 febbraio 2025, n. 3563

AUTORE
CLARA
RAMPOLLO
Consulente
del Lavoro
in Pavia

La Corte di Cassazione ha respinto il ricorso di una lavoratrice contro la sentenza della Corte d'Appello di Torino che aveva dichiarato legittimo il licenziamento disciplinare per assenza ingiustificata.

La lavoratrice era stata assente dal lavoro per oltre 40 giorni senza comunicare nulla al datore di lavoro, dopo aver perso il diritto al congedo straordinario per assistenza del familiare disabile. La Corte d'Appello aveva ritenuto che la lavoratrice fosse consapevole della decadenza dal congedo e che non avesse ripreso servizio né comunicato nulla al datore di lavoro.

In prima battuta il Tribunale di Aosta aveva considerato che vi fosse stato un fraintendimento in relazione a chi, tra l'Inps e la lavoratrice, avrebbe dovuto comunicare al datore di lavoro l'interruzione del congedo. Secondo il Tribunale, la lavoratrice non avrebbe ripreso il servizio perché aveva ragionevolmente creduto di trovarsi in ferie e pertanto aveva riconosciuto la buona fede della lavoratrice.

La Corte d'appello di Torino, invece, aveva ritenuto che la lavoratrice fosse pienamente consapevole dell'intervenuta decadenza dal diritto al congedo straordinario sin dal ricovero in ospedale e non aveva né comunicato nulla al datore di lavoro per oltre 40 giorni, nemmeno per informarsi su quello che avrebbe dovuto fare, né aveva ripreso servizio neppure dopo aver ricevuto la contestazione disciplinare per assenza ingiustificata.

La lavoratrice pertanto propone ricorso in Cassazione per i seguenti motivi:

- Violazione degli artt. 115 e 116 c.p.c. per aver la Corte ignorato il fatto notorio della zona gialla in Valle d'Aosta;
- Violazione dell'art. 2, L. n. 604/1966 per licenziamento privo di effettiva motivazione;
- Violazione dell'art. 5, L. n. 604/1966 per mancata prova della sussistenza di un'effettiva giusta causa;
- Violazione dell'art. 2119 c.c. per insussisten-

za di una giusta causa;

- Violazione degli artt. 1455 e 2106 c.c. per sanzione sproporzionata.

La Corte ha respinto il ricorso, ritenendo che:

- Il primo motivo è inammissibile perché tende al riesame degli accertamenti e alla rivalutazione delle prove;
- Il secondo motivo è inammissibile per difetto di specificità;
- Il terzo, il quarto e il quinto motivo sono stati esaminati unitariamente e sono stati ritenuti inammissibili laddove tendono a mettere in discussione la prova dei fatti e infondati nella parte in cui contestano l'esistenza in diritto della giusta causa di licenziamento.

La Corte ha valutato che:

- l'assenza ingiustificata per oltre 40 giorni è stata sufficiente a configurare una giusta causa di licenziamento, indipendentemente dal danno economico subito dal datore di lavoro;
- le considerazioni sul fabbisogno di personale competono esclusivamente al datore di lavoro;
- è completamente irrilevante la giustificazione relativa alla zona gialla in Valle d'Aosta, affermando che le valutazioni sul fabbisogno di personale competono esclusivamente al datore di lavoro.

Essendo il rapporto di lavoro basato sulla fiducia tra le parti, l'assenza ingiustificata prolungata incide negativamente su questo rapporto fiduciario, indipendentemente dal danno economico subito dal datore di lavoro; il lavoratore ha l'obbligo di comunicare tempestivamente al datore di lavoro qualsiasi circostanza che incida sul rapporto lavorativo, come la cessazione delle condizioni per il congedo straordinari.

Il ricorso è stato respinto perché il giudizio sulla gravità dell'inadempimento e sulla proporzionalità della sanzione è riservato al giudice di merito e non è sindacabile in Cassazione se adeguatamente motivato e privo di errori logici o giuridici.



È legittimo il licenziamento del lavoratore che ha fruito indebitamente del permesso per assistenza del familiare disabile

Cass., sez. Lavoro,
4 febbraio 2025, n. 2619

AUTORE
ELENA PELLEGGATTA
Consulente del Lavoro
in Milano

È legittimo il licenziamento intimato al lavoratore trovato a fare il “Footgolf” ad una gara di golf durante la fruizione di un permesso per assistere il parente disabile. È a questo assunto che pervengono gli Ermellini, investiti della valutazione del merito del caso di licenziamento per giusta causa, comminato a seguito di contestazione disciplinare, ed impugnato dal lavoratore che aveva partecipato ad una gara di golf. La legittimità del licenziamento, già confermata in primo e secondo grado, viene quindi accertata anche nel merito, affermando la Suprema Corte che, pur volendo ammettere che l’assistenza al disabile possa estrinsecarsi in attività riconducibili alla mera presenza ovvero ai normali rapporti familiari, comunque il lavoratore non aveva svolto integralmente l’attività di assistenza nelle ore del permesso, essendo in parte stato impegnato nella gara; vi era stato quindi sviamento dalla funzione essenziale del beneficio. Sui motivi di cassazione del ricorso, riveste particolare interesse il quinto motivo, nell’analisi che ne fanno gli Ermellini. In particolare, sulla definizione dei limiti, anche orari, della prestazione di assistenza nel giorno di fruizione del permesso, viene premesso che il beneficio *ex art. 33, L. n. 104/1992* è riconosciuto dal legislatore in ragione dell’assistenza a disabile, la quale è causa del riconoscimento del permesso.

Tale essendo la *ratio* del beneficio e in mancanza di specificazioni ulteriori da parte del legislatore, l’assenza dal lavoro per la fruizione del permesso deve porsi in relazione diretta con

l’esigenza per il cui soddisfacimento il diritto stesso è riconosciuto, ossia l’assistenza al disabile. In particolare, è stato evidenziato che nessun elemento, testuale o logico, consente di attribuire al beneficio in oggetto una funzione meramente compensativa o di ristoro delle energie impiegate dal dipendente per l’assistenza prestata al disabile.

Tanto meno la norma consente di utilizzare il permesso per esigenze diverse da quelle proprie della funzione cui la norma è preordinata: il beneficio comporta un sacrificio organizzativo per il datore di lavoro, giustificabile solo in presenza di esigenze riconosciute dal legislatore (e dalla coscienza sociale) come meritevoli di superiore tutela.

In conseguenza, ove il nesso causale tra assenza dal lavoro ed assistenza al disabile manchi del tutto, non può riconoscersi un uso del diritto coerente con la sua funzione e dunque si è in presenza di un uso improprio ovvero di un abuso del diritto. Il comportamento del prestatore di lavoro subordinato che, in relazione al permesso *ex art. 33, L. n. 104/1992*, si avvalga dello stesso non per l’assistenza al familiare, bensì per attendere ad altra attività, integra l’ipotesi dell’abuso di diritto, giacché tale condotta si palesa, nei confronti del datore di lavoro come lesiva della buona fede, privandolo ingiustamente della prestazione lavorativa in violazione dell’affidamento riposto nel dipendente ed integra, nei confronti dell’Ente di previdenza erogatore del trattamento economico, un’indebita percezione dell’indennità ed uno sviamento dell’intervento assistenziale.



Legittimo il rifiuto del lavoratore di svolgere la prestazione se il datore di lavoro viola gli obblighi di sicurezza ex art. 2087 c.c.

Cass., sez. Lavoro, Ordinanza 12 febbraio 2025, n. 3609

AUTORE
ALICE
PATTONIERI
Consulente
del Lavoro
in Milano

L'ordinanza analizzata in questa sede si basa sui seguenti accadimenti: alcuni dipendenti in ambito ferroviario, aventi mansione di macchinisti, si rifiutavano di svolgere la loro prestazione con modalità di "Agente solo", rivestendo la posizione di tecnico polifunzionale cargo, ossia una figura polivalente che ricopre diversi ruoli di responsabilità, senza alcun affiancamento ad un altro macchinista o agente abilitato alla guida in caso di emergenza. Tale condizione aveva causato il rifiuto dei lavoratori a svolgere la prestazione lavorativa, perché ritenuta potenzialmente pericolosa per gli stessi conducenti, per i passeggeri e per l'intero assetto ferroviario. La società, di fronte al rifiuto, procedeva muovendo contestazioni e applicando in seguito le relative sanzioni disciplinari, in forza del fatto che la figura dell'Agente solo era stata introdotta dalla stipula di un accordo, sottoscritto da alcune sigle sindacali.

Tra queste, non compariva il sindacato Or. Sa., al quale erano iscritti alcuni dei dipendenti che avevano opposto il rifiuto a condurre i convogli secondo la suddetta modalità. Altri dipendenti, tra gli oppositori, non risultavano iscritti ad alcun sindacato.

Di fronte all'annullamento delle sanzioni disciplinari poste a carico dei lavoratori attuato dalla Corte di Appello, la società presentava ricorso in Cassazione, la quale però non face-

va altro che confermare il giudizio e le principali motivazioni della Corte territoriale: innanzitutto, la modalità di conduzione dei convogli tramite "Agente solo" non costituiva solo un potenziale pericolo ma rappresentava una vera e propria violazione da parte del datore di lavoro dell'art. 2087 c.c., secondo il quale il datore di lavoro dovrebbe adottare tutte le misure possibili, adatte *"a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"*. La Suprema Corte, tra l'altro, si rifà ad una sua precedente sentenza, la n. 28353/2021 nella quale viene ritenuto legittimo il rifiuto del lavoratore ad adempiere alla propria prestazione proprio in caso di violazione, da parte del datore di lavoro, degli obblighi di sicurezza ex art. 2087 c.c.. Pertanto, non configurandosi alcun illecito, non possono derivare conseguenze sfavorevoli per il lavoratore.

Di fronte a tale situazione, inoltre, non rileva nemmeno il fatto che alcuni dei lavoratori coinvolti non fossero iscritti o meno alle sigle sindacali che hanno opposto rifiuto alla firma dell'accordo. La Corte ha ritenuto che di fronte ad una violazione, da parte della società, di tale gravità come quella dell'art. 2087 c.c., anche i dipendenti non iscritti ad alcuna organizzazione sindacale, potessero legittimamente rifiutarsi di svolgere una particolare attività prevista da accordo sindacale.



IX Premio Letterario Consulenti del Lavoro Provincia di Milano

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

[Regolamento e termini per la presentazione delle opere.]

Il concorso è articolato in sei sezioni:

1 Amministrazione del personale

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

2 Diritto del lavoro

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

3 Riviste e periodici

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

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

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

5 Romanzo sul lavoro

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



6 Menzione Speciale

Un autore, un'opera, un gruppo di ricerca, un ente o un soggetto che si è distinto nel mondo del lavoro per aspetti rilevanti di analisi scientifica, di promozione della ricerca, di innovazione, di relazioni industriali, di tematiche od esperienze di rilevanza sociale o nel campo artistico e della comunicazione.



Le opere devono essere state pubblicate tra il 1 gennaio 2024 e il 30 aprile 2025.

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



Sarà assegnato un premio per ogni sezione, salvo diversa decisione della Giuria e ad insindacabile decisione della stessa e del Comitato Direttivo. La manifestazione di consegna del premio, che consisterà nella consegna di una Targa di riconoscimento ed una pergamena con le motivazioni della vincita, avverrà nell'autunno del 2025 in data e luogo che saranno oggetto di tempestiva comunicazione a tutti i partecipanti al premio.



Le opere (libri, testi, riviste, pubblicazioni per un massimo di 15 titoli) dovranno essere spedite in almeno 5 copie all'**Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano**, oppure, in caso di opere in formato digitale o e-book inviate all'e-mail:

premioletterario@fondazionecdl milano.it



Ricezione opere entro il 16 giugno 2025.

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



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



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

Lavoro Diritti Europa

Rivista nuova di Diritto del Lavoro

Pubblicata con il sostegno anche dell'Ordine

Siamo lieti di ricordare l'uscita del n. 1/2025 di LavoroDirittiEuropa. Con altrettanto piacere comunichiamo che il n. 4/2024 di LDE ha registrato oltre 198 mila accessi (168.063 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 ►



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

[Iscriviti alla Newsletter](#)

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

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