

Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

N. 3



Consulta dei Presidenti
della Lombardia



Credits Franco Rivoli



Consiglio regionale
della Lombardia

CONSULENTI DEL LAVORO PER LA LOMBARDIA Insieme per sostenere gli ospedali della Lombardia

Con il patrocinio gratuito



INCENTIVI SUBITO? Noi ci siamo ma serve più semplicità e meno burocrazia

Dottrina

◆ Un incentivo (fiscale) in cerca d'autore: gli impatriati e l'attrazione dei cervelli nell'art. 16 del D.Lgs. 147/2015

DI ANTONELLO ORLANDO PAG. 11

◆ Riscatto periodo di studi universitari agevolato: per tutti(?)

DI MARIO VERITÀ PAG. 15

◆ Insindacabilità delle scelte gestionali e licenziamento per giustificato motivo oggettivo

DI MICHELE SILIATO PAG. 17

◆ Collaborazioni etero organizzate: la Cassazione chiarisce la disciplina

DI RICCARDO BELLOCCHIO PAG. 19

◆ Ritenute fiscali negli appalti labour intensive. I chiarimenti dell'Agenzia delle entrate non convincono

DI ALBERTO BORELLA PAG. 23

◆ La codatorialità nelle reti d'impresa: opportunità e criticità

DI ANTONELLA ROSATI PAG. 31

Rubriche

◆ IL PUNTO PAG. 2

◆ HR&ORGANIZZAZIONE
In studio, di domani non v'è certezza

DI ANDREA MERATI PAG. 34

◆ SENZA FILTRO
Figure dalla guerra

DI ANDREA ASNAGHI PAG. 36

◆ UNA PROPOSTA AL MESE
Il Bonus autonomi a seguito emergenza Coronavirus

DI ALBERTO BORELLA PAG. 38



ISTITUITA LA QUARTA EDIZIONE DEL PREMIO LETTERARIO PAG. 46

Sentenze

◆ Riders: la Cassazione applica le tutele del lavoro subordinato

DI ANDREA DI NINO PAG. 40

◆ È lecito il licenziamento di un lavoratore se si appropria anche solo temporaneamente dei beni del datore di lavoro

DI ELENA PELLEGGATTA PAG. 42

◆ Invenzioni oggetto di brevetto - Equo premio e diritti derivanti dall'invenzione

DI STEFANO GUGLIELMI PAG. 42

◆ Illegittimo il licenziamento per superamento del periodo di comporto se esiste il nesso di causalità tra infortunio sul lavoro e assenza per malattia

DI LUCIANA MARI PAG. 44

◆ Non vincolatività della tipizzazione di giusta causa nel Ccnl adottato

DI ROBERTA SIMONE PAG. 44

Direttore Responsabile
POTITO DI NUNZIO

Redattore Capo
D. MORENA MASSAINI

Redazione
ANDREA ASNAGHI
RICCARDO BELLOCCHIO
STELLA CRIMI
ALESSANDRO PROIA

Segreteria di Redazione
VALENTINA BROGGINI
SARA MANGIAROTTI

Progetto e Realizzazione Grafica
ELENA DIZIONE
ELEONORA IACOBELLI

Sede: Via Aurispa 7, 20121 - Milano.
Tel. 0258308188 www.consulentidellavoro.mi.it
Editor: Consiglio Provinciale dei Consulenti
del Lavoro di Milano. Via Aurispa, 7, 20121
- Milano Tel. 0258308188 - Fax. 0258310605
info@consulentidellavoro.mi.it
PEC.ordine.milano@consulentidellavoropec.it
redaz.sintesi@gmail.com
Mensile - Registrazione Tribunale di Milano
n. 19 del 30 gennaio 2015

COMMISSIONE STUDI E RICERCHE DELL'ORDINE CONSULENTI DEL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MILANO

**Presidente dell'Ordine
e Coordinatore scientifico del CSR**
Potito di Nunzio

Sezione Studi e Ricerche:
Coordinatore Riccardo Bellocchio
Luigi Ambrosio, Riccardo Bellocchio,
Fabio Bonato, Maurizio Borsa,
Barbara Brusasca, Gianfranco Curci,
Andrea Di Nino, Luca Di Sevo,
Alessandro Dicesare, Stefano Guglielmi,
Angela Lavazza, Luciana Mari, Patrizia Masi,
D. Morena Massaini, Massimo Melgrati,
Erika Montelatici, Roberto Montelatici,
Sabrina Pagani, Silvana Pagella,
Fabio Pappalardo, Antonella Rosati

Sezione Semplificazione normativa:
Coordinatore Andrea Asnaghi
Anna Adamo, Andrea Asnaghi,
Marco Barbera, Brunello Barontini,
Gianluca Belloni, Luca Bonati,
Valentina Broggin, Marco Cassini,
Alberta Clerici, Gabriele Correr, a,
Valentina Curatolo, Dolores D'Addario,
Simone Di Liello, Mariagrazia di Nunzio,
Potito di Nunzio, Chiara Favalaro,
Valentina Fontana, Roberta Garascia,
Alessandro Graziano, Paolo Lavagna,
Stefano Lunghi, Nicola Mancini,
Sara Mangiarotti, Giuseppe Mastalli,
Caterina Matarca, Elena Reja, Paolo Reja,
Emilia Scalise, Daniela Stochino, Moira Tacconi

**Sezione Formazione e aggiornamento
professionale: Coordinatrice Stella Crimi**
Gabriele Badi, Francesca Bravi,
Simone Colombo, Isabella Di Molfetta,
Donatella Gerosa, Luca Paone, Roberto Piccini,
Isabella Prati, Alessandro Proia,
Alessandro Ruso, Maria Grazia Silvestri,
Marianna Tissino, Enrico Vannicola.

Con il sostegno di



Unione Provinciale di Milano

INCENTIVI SUBITO? Noi ci siamo ma serve più semplicità e meno burocrazia

Cari colleghi, lo scorso mese ho aperto il numero di Sintesi parlando dell'epidemia covid-19. È trascorso un mese e l'epidemia è diventata una pandemia.

La nostra Regione è la più colpita e il pensiero va ai colleghi delle province di Bergamo, Brescia, Cremona oltre a Lodi che è stata la prima provincia ad essere stata sconvolta dal virus.

Ai Colleghi Presidenti degli Ordini di tali province ho fatto pervenire la nostra solidarietà e la nostra collaborazione. Ci siamo riuniti in video e abbiamo molto discusso anche alla presenza della Presidente Nazionale Collega Marina Calderone e al Presidente dell'Ancl Dario Montanaro.

Anche loro hanno manifestato la loro vicinanza ai territori più colpiti e alla Lombardia in generale, motore dell'intera economia nazionale.

In queste pagine trovate un nostro comunicato stampa (consulta dei Presidenti degli Ordine della Lombardia congiuntamente all'Ancl Regionale) con il quale chiedevamo forte e chiaro tre cose:

- 1) di sospendere qualsiasi adempimento amministrativo per tutta la durata dell'emergenza sanitaria, situazione che impedisce ai Consulenti del Lavoro e agli altri professionisti del settore di assistere le aziende e i lavoratori.
- 2) di sospendere, fino al mese di giugno 2020, qualsiasi pagamento di imposte e contributi, a qualsiasi Istituto o Ente, pubblico o privato.
- 3) di prevedere per la Lombardia, Regione in assoluto più colpita dalla pandemia, uno stanziamento specifico e separato per garantire la ripresa economica e produttiva e per sostenere i lavoratori e le loro famiglie attraverso gli ammortizzatori sociali.

Le stesse istanze sono state fatte proprie dai nostri vertici nazionali e ringrazio sia Dario Montanaro per le sue belle parole scritte nella lettera che pubblichiamo in queste pagine, sia la Presidente nazionale Marina Calderone e tutto il consiglio Nazionale, che continua l'azione di *pressing* verso il Governo e i ministeri competenti affinché vengano adottati sistemi semplificati.

Di fronte ad una emergenza di così ampia portata avevamo necessità di pochi provvedimenti semplici e chiari e non quella ridda di DPCM, Ordinanze, DL, Comunicati della Protezione civile, dei Prefetti e chi più ne ha più ne metta. Sarebbe bastato un unico ammortizzatore in deroga, fuori da ogni schema, pagato per tutti direttamente dall'Inps. Ma la follia burocratica



italiana non si ferma così come non si ferma, per ora, il virus.

Poi sentiamo dire nelle conferenze stampa che l'Inps dal 1° di aprile con un semplice clic sul sito dell'Inps erogherà il bonus di 600,00 euro agli autonomi (sarà un pesce d'aprile?) o che entro il 15 aprile tutti riceveranno la Cassa integrazione guadagni. Ma chi parla ha idea di che mostro amministrativo ha messo in piedi? Che solo per capire a chi bisogna chiedere la cassa ci vuole una settimana di studio.

Invece che l'Inps forse bisognava ringraziare la nostra Categoria che permetterà a tutti di percepire gli ammortizzatori sociali, perché senza di noi l'Inps non farà un bel niente. Ringrazio anche il Presidente del nostro Ente di previdenza, Collega Alessandro Vi-

sprelli, e tutto il CdA, per i provvedimenti sin qui emanati a sostegno dei colleghi. Anche con lui ci sentiamo spesso e mi ha fatto sapere che il bonus dei 600,00 euro per i professionisti è anticipato dalle rispettive Casse di previdenza. Comunque dal 1° aprile si potranno presentare le domande all'Enpacl. Mi ha informato che la struttura sta lavorando, anche oggi, per essere pronti. In queste pagine trovate anche una ricerca della nostra Fondazione Studi che evidenzia quante sono le attività ferme e quanti i lavoratori senza lavoro. E siamo solo all'inizio. Chiudo questo editoriale ringraziando molto tutto il personale medico e non medico per l'impegno e la dedizione per combattere questo nemico tanto invisibile quanto pericoloso.

Cari colleghi, abbiamo fatto partire una raccolta fondi in favore degli ospedali lombardi che sono al collasso e hanno bisogno di aiuti subito. Questo il link <https://www.gofundme.com/f/c554dn-consulenti-del-lavoro-per-la-lombardia>



Consulta dei Presidenti
della Lombardia



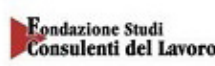
Credits Franco Rivoli



Consiglio regionale
della Lombardia

CONSULENTI DEL LAVORO PER LA LOMBARDIA Insieme per sostenere gli ospedali della Lombardia

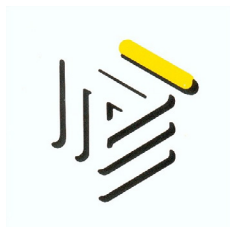
Con il patrocinio gratuito



Invito tutti a partecipare e a diffondere il link ad amici, parenti e collaboratori affinché possiamo far arrivare subito il nostro aiuto che è anche un modo per RINGRAZIARE COLORO CHE CI SALVANO LA VITA!!!

Grazie di cuore





Consulta dei Presidenti dei
Consigli Provinciali della Lombardia



ANCL S.U.
Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
Sindacato Unitario
Consiglio Regionale della Lombardia

COMUNICATO STAMPA

In un momento così difficile per l'Italia, **i Consulenti del Lavoro della Lombardia**, ringraziano in primo luogo tutto il personale medico, paramedico, infermieristico e quanti operano nel mondo della sanità che sono in "trincea" per combattere un nemico tanto pericoloso quanto invisibile.

Anche noi Consulenti del Lavoro, con i nostri collaboratori –avendo particolare attenzione per la loro salute –, stiamo dando il massimo e siamo al fianco degli italiani per garantire corrette informazioni e assistenza alle Aziende, ai Lavoratori, alle Famiglie, al popolo delle P. Iva e a tutti i Lavoratori Autonomi, per trovare le soluzioni migliori per gestire la crisi e per sostenere il lavoro e il futuro di tutti. Ci impegniamo a garantire, inoltre, la normale elaborazione **delle buste paga e la contabilizzazione delle retribuzioni per fornire alle aziende i dati necessari per i pagamenti per non paralizzare il Paese.**

In un momento come questo in cui il timore per la salute di ciascuno è unito all'incertezza sul futuro lavorativo ed economico del nostro Paese, c'è bisogno di recuperare il senso di Dignità, di Legalità e di Solidarietà che deve accomunare tutti. Noi Consulenti del Lavoro ne diamo massima garanzia.

Questo è il momento di pensare al BENE COMUNE del Paese e alla SOLIDARIETÀ tra cittadini: **la nostra Categoria mette a disposizione dell'ITALIA il proprio sapere, il saper essere e soprattutto il saper fare.**

Alle Autorità del nostro Paese CHIEDIAMO fortemente per la Regione Lombardia:

- 1) di sospendere qualsiasi adempimento amministrativo per tutta la durata dell'emergenza sanitaria, situazione che impedisce ai Consulenti del Lavoro e agli altri professionisti del settore di assistere le aziende e i lavoratori.
- 2) di sospendere, fino al mese di giugno 2020, qualsiasi pagamento di imposte e contributi, a qualsiasi Istituto o Ente, pubblico o privato.
- 3) di prevedere per la Lombardia, **Regione in assoluto più colpita dalla pandemia**, uno stanziamento specifico e separato per garantire la ripresa economica e produttiva e per sostenere i lavoratori e le loro famiglie attraverso gli ammortizzatori sociali

Comunicato sottoscritto da tutti i Presidenti degli Ordini dei Consulenti del Lavoro della Lombardia e da tutti i presidenti delle Ancl Unioni provinciali della Lombardia.

22 marzo 2020

Potito di Nunzio
Coordinatore della Consulta

Andrea Fortuna
Presidente ANCL Regionale

**ASSOCIAZIONE NAZIONALE
CONSULENTI DEL LAVORO**

SINDACATO UNITARIO

Il Presidente Nazionale

Agli Associati ANCL
loro indirizzi emailRoma, 25 marzo 2020
Prot. n. 496/Pres.**Oggetto:** attività di gestione dell'intervento degli ammortizzatori sociali. Riflessioni sulla situazione attuale delle procedure di confronto e delle modalità di intervento.

Carissimi,

come prima cosa, sento il bisogno di ringraziare i colleghi della Lombardia. In questi giorni ho avuto frequentemente modo di confrontarmi con loro ed ho avuto conferma della loro grande umanità e capacità professionale e, anche se stremati dal dolore e dall'assurda situazione, non hanno mollato un attimo ed hanno mantenuto la dignità che li caratterizza anche nelle richieste di aiuto che hanno rivolto ad ANCL Nazionale. Chiunque non sia Lombardo, sa perfettamente, che l'esperienza, le morti e le sofferenze della Lombardia hanno consentito a tutto il resto del Paese di avere benefici, molte sofferenze in meno e molte morti in meno; per questo vi saremo per sempre grati e vicini con ogni mezzo!

Ho deciso di scrivervi questa nota per darVi un conforto tecnico operativo ed un supporto rispetto al nostro fondamentale ruolo a difesa degli interessi reali di datori di lavoro e lavoratori. Sono numerosissime le segnalazioni e le denunce rispetto all'estemporaneità ed inopportunità di alcune pretese delle controparti sociali che molti di voi iscritti stanno facendo pervenire all'associazione, con ogni mezzo.

Mi vengono segnalate richieste che, spesso, sembrano non essere consone ed adatte alla drammatica realtà che il Paese, i datori di lavoro ed i professionisti, stanno vivendo. Infatti, numerose sono le segnalazioni con le quali si evidenziano richieste di:

- Integrazione al 100% delle retribuzioni nel periodo di integrazione salariale;
- Decorrenza delle maturazioni di ratei anche nei periodi di sospensione totale dell'attività sia per disposizioni di legge sia per conseguenza comunque riconducibili all'emergenza sociale ed economica;
- Obbligo di godimento preventivo delle ferie e degli strumenti di flessibilità;
- Obbligo di adesione e tesseramento rispetto alla disponibilità di ottenere la firma su ipotetici accordi;
- Proposta di consulenza (da parte di associazioni datoriali) rispetto alla gestione degli ammortizzatori sia in virtù della loro funzione di parte sociale e sia in relazione alle loro "agevolate" relazioni di sistema con le OO.SS. dei lavoratori;



ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSULENTI DEL LAVORO

SINDACATO UNITARIO

Il Presidente Nazionale



- Risposte “automatiche” e “massive” da sistema elettronico, alle comunicazioni informative di avvio singolarmente proposte dai nostri studi per le nostre aziende;
- Rinvii a nostro carico di attività tipicamente di assistenza dei lavoratori (come la stesura di bozze di accordi o l’informativa ai lavoratori per loro nome e conto);
- Altre decine di assurde tipologie di “Interpretazione” dei nuovi termini normativi riferiti agli obblighi di informazione e consultazione sindacale.

Orbene, comprendo la necessità di gestire un regolare confronto nelle aziende dove sono normalmente presenti i sistemi di rappresentanza sindacale, ma vorrei rammentare a me stesso ed a tutti voi che, in questo momento specifico e per la causale specifica dell'emergenza COVID-19, **nessuno ha necessità di trovare un accordo “a tutti i costi” con le parti sociali non ragionevoli e che non si sono rese conto della reale situazione del Paese e del suo tessuto economico.**

Mi spingo oltre e Vi invito a riflettere sul fatto che sulle procedure presenti e sulla gestione futura delle autorizzazioni, non avrà alcuna influenza la presenza di un “accordo” per l'utilizzo od il godimento degli ammortizzatori! La sospensione dell'attività è oggettivamente non evitabile sia perché molte aziende sono chiuse dallo stato con provvedimenti di legge e sia perché molte sono, conseguentemente, chiuse per il blocco del sistema economico determinato dalla devastante emergenza. Pertanto, al massimo sarà utile la sola attività di “informativa”.

Comprendo che le assurde norme contenute nel DL 18/2020 abbiano costretto anche le OO.SS. ad occuparsi e preoccuparsi di svolgere un ruolo superfluo rispetto alla reale situazione, ma certamente queste norme non le hanno volute i professionisti, anzi per quanto nelle nostre possibilità, l'associazione le ha criticate e ne ha immediatamente chiesto la rettifica (ns comunicato stampa). Confermo il fatto che sia errata la previsione di legge che, in qualsiasi maniera, obblighi ad un coinvolgimento delle OO.SS “a tappeto ed anche dove non esistono le rappresentanze”, rispetto all'indiscutibilità di un evento oggettivamente non evitabile. Comprendo le responsabilità che sono legate alla sottoscrizione di un accordo sindacale per gli ammortizzatori sociali e quindi capisco che, probabilmente, molte risposte sono finalizzate a provocare un mancato accordo, bene, andremo avanti lo stesso!

Tutto il caos è stato generato dalla illogicità delle scelte fatte dal governo rispetto agli strumenti da utilizzare per affrontare una crisi epocale e senza precedenti, infatti si è scelto di affrontarla con strumenti ordinari o minimamente speciali, ANCL, subito dopo l'estensione del blocco operativo a tutto il Paese, aveva proposto altro (nota Confprofessioni 11 marzo), servivano strumenti e mezzi eccezionali! Pensate alla follia operativa della Cassa integrazione in deroga e della necessità di operare in ogni regione in modo diverso, non siamo mica nel periodo dal 2008 al 2014; per questo sosteniamo che è stato sbagliato tutto.



ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSULENTI DEL LAVORO

SINDACATO UNITARIO

Il Presidente Nazionale



L'ANCL ha già chiesto a tutti i riferimenti istituzionali, la sostanziale eliminazione delle procedure di autorizzazione degli AA.SS., auspicando un sistema automatico di riconoscimento "a domanda" oltre che una normale velocità nelle pratiche di erogazione diretta.

Per quanto sopra illustrato, Vi garantisco che, se non dovesse cessare questo assurdo fenomeno delineato dagli "inadeguati" atteggiamenti di alcune realtà locali dei sistemi di rappresentanza, per le situazioni più gravi procederemo alle denunce nelle sedi competenti e chi ha avuto atteggiamenti da "sciacallo" dovrà ricredersi.

Sono cosciente del fatto che moltissimi iscritti sono costretti a lavorare in condizioni improponibili (siti rallentati dagli enormi afflussi, procedure farraginose per il settore artigiano, variabilità delle regole per la cassa in deroga su base regionale, etc) ed a ciò si aggiunge che vi è sempre lo spettro della mancanza di copertura e delle ipotetiche responsabilità professionali; ma ritengo seriamente che le questioni formali e la copertura finanziaria degli interventi non potranno essere un reale problema per i nostri datori di lavoro clienti e per i loro lavoratori dipendenti. **Dell'efficienza dei sistemi informatici degli istituti, ne abbiamo fatto un cavallo di battaglia in tempi non sospetti**, anche in questi giorni stiamo intervenendo con ogni mezzo per far capire che un mancato collegamento rappresenta un ritardo ed una mancata speranza da poter fornire ad un lavoratore ed al suo datore di lavoro delle garanzie rispetto alla percezione degli ammortizzatori. **Abbiamo segnalato che tutte le procedure sono superflue, noi ci dovremmo occupare solo della "Liquidazione" delle provvidenze, non ha senso alcuna autorizzazione amministrativa, se pur semplificata.**

Come già fatto da diverso tempo, continueremo a pretendere un indennizzo per lo svolgimento di queste pratiche, con una dedizione che va oltre qualsiasi incarico professionale; abbiamo già ipotizzato la concessione di un credito d'imposta ai professionisti che hanno reso e renderanno possibile l'accesso agli ammortizzatori sociali per milioni di lavoratori.

Per questi motivi, Vi invito a mantenere la posizione di tutela del datore di lavoro e Vi garantisco fin da ora che ANCL Nazionale sarà al Vostro fianco in ogni modo impegnando fino alla sua ultima risorsa.

Cari saluti e spero di poterVi incontrare ed abbracciare presto.

Il Presidente Nazionale ANCL
Dario Montanaro

#noisiamogenteseria



**Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro**
Consiglio Nazionale dell'Ordine

Viale del Caravaggio, 66 - 00147 Roma
Tel. 06.59649031/40/42
ufficiostampa@consulentidellavoro.it

Iscritta al n. 77/2001 del Registro delle Persone Giuridiche



NOTA LOMBARDIA

Gli occupati costretti a casa per la chiusura delle attività

Sono 1,6 milioni i lavoratori lombardi che hanno sospeso l'attività lavorativa a seguito delle chiusure previste dai DPCM 11 e 22 marzo 2020. Il 28,8% risiede a Milano (464 mila lavoratori), il 15,2% a Brescia (244 mila lavoratori) e il 12,4 a Bergamo (199 mila lavoratori).

Complessivamente, su 100 occupati, sono il 37,5% quelli che "restano a casa per decreto", una percentuale che ovviamente non tiene conto di tutte le attività non rientranti nella lista Ateco, ma che hanno chiuso per scelta propria.

Ben il 42,6% degli occupati interessati dai DPCM lavora nel **manifatturiero (687 mila occupati)**, in primis fabbricazione di prodotti di metallo (11% del totale dei lavoratori che restano a casa), fabbricazione di macchinari (8,1%) e a seguire metallurgico (4%). Complessivamente su 100 occupati nel settore manifatturiero, sono 60 a restare a casa per chiusure obbligate.

Le **attività commerciali** si fermano in larga parte, lasciando a casa 267 mila lombardi (il 16,6% di quanti sono interessati dal decreto), ma anche per i servizi si registra una battuta d'arresto importante: sono 506 mila i lavoratori interessati dal decreto che lavorano nei diversi settori (31,4% del totale), in primis attività di ristorazione (12,1% per 194 mila addetti), e a seguire servizi alla persona, come parrucchieri, centri estetici (4,6%), attività di ricerca e selezione del personale (2,3%), attività immobiliari (2,3%).

Complessivamente, in Lombardia il 37,5% degli occupati è costretta a casa per la chiusura dell'attività economica. La quota più elevata si registra nelle province a più alta densità produttiva, come Brescia (45%) e Lecco (44,5%), a seguire Mantova, Bergamo e Como. A Milano, città a forte vocazione terziaria, il blocco delle attività interessa, invece, il 33% degli occupati.

**Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro**
Consiglio Nazionale dell'Ordine

Viale del Caravaggio, 66 - 00147 Roma
Tel. 06.59649031/40/42
ufficiostampa@consulentidelavoro.it

Iscritta al n. 77/2001 del Registro delle Persone Giuridiche



Tavola 1: lavoratori lombardi costretti a casa per chiusura attività economica come disposto dai DPCM 11 e 22 marzo 2020, per provincia e settore economico (valori in migliaia).

Provincia	Industria in senso stretto	Costruzioni	Commercio	Altre attività	Totale v.a.	Totale v, %
Milano	129	34	89	212	464	28,8
Brescia	135	22	34	53	244	15,2
Bergamo	97	29	25	48	199	12,4
Varese	70	15	23	33	141	8,7
Monza e Brianza	57	13	26	40	136	8,4
Como	50	11	16	26	103	6,4
Mantova	43	4	10	18	75	4,6
Pavia	27	5	17	23	72	4,5
Lecco	38	5	9	12	65	4,0
Cremona	23	5	8	18	54	3,3
Lodi	10	3	6	16	36	2,2
Sondrio	9	4	4	7	24	1,5
Totale	687	150	267	506	1.612	100,0

Fonte: Elaborazioni Osservatorio statistico consulenti del lavoro su dati MFR (ISTAT forze di lavoro)

Tavola 2: percentuale dei lavoratori lombardi costretti a casa per chiusura attività economica come disposto dai DPCM 11 e 22 marzo 2020 sul totale degli occupati, per provincia e settore economico (valori percentuali).

Provincia	Agricoltura	Industria in senso stretto	Costruzioni	Commercio	Altre attività	Totale
Brescia	-	74,5	57,1	45,4	22,6	45,0
Lecco	14,7	72,7	59,4	45,6	19,2	44,5
Mantova	-	69,5	56,4	46,3	24,0	42,9
Bergamo	1,2	61,7	66,4	46,4	23,2	42,3
Como	28,7	65,8	61,5	44,3	20,7	40,4
Varese	-	55,6	65,1	46,5	18,9	37,6
Monza e Brianza	-	59,2	57,6	45,7	20,7	36,7
Lodi	-	41,0	54,6	47,5	30,1	35,7
Cremona	-	49,1	66,5	44,8	24,4	35,3
Milano	6,3	53,1	59,5	46,9	23,2	33,0
Sondrio	23,6	48,2	64,0	43,6	18,2	32,0
Pavia	4,2	49,6	48,2	46,6	18,5	31,7
Totale	3,0	60,5	60,4	46,2	22,3	37,5

Fonte: Elaborazioni Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro su dati MFR (ISTAT forze di lavoro)

**Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro**
Consiglio Nazionale dell'Ordine

Viale del Caravaggio, 66 - 00147 Roma
Tel. 06.59649031/40/42
ufficiostampa@consulentidellavoro.it

Iscritta al n. 77/2001 del Registro delle Persone Giuridiche



Tab. 3 – Occupati residenti in Lombardia interessati dal blocco delle attività previsto da DPCM 11/3/2020 e DPCM 22/3/2020 per miro settore economico (val. ass. in migliaia e val. %).

Regione Lombardia	N. occupati interessati da blocco attività	% su totale	% su totale occupati settore
Agricoltura, pesca	2	0,1	3,0
02-silvicoltura ed utilizzo di aree forestali	2	0,1	100,0
Industria in senso stretto	687	42,6	60,5
25-fabbricazione di prodotti in metallo	177	11,0	100,0
28-fabbricazione di macchinari	131	8,1	82,6
24-metallurgia	64	4,0	100,0
27-fabbricazione di apparecchiature elettriche	44	2,7	68,7
14-confezione di articoli di abbigliamento	43	2,7	99,4
26-fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica	36	2,2	87,0
13-industrie tessili	35	2,1	91,1
29-fabbricazione di autoveicoli	32	2,0	100,0
23-fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali ...	26	1,6	98,8
31-fabbricazione di mobili	24	1,5	100,0
32-altre industrie manifatturiere	23	1,4	61,9
16-industria del legno (esclusi i mobili)	21	1,3	100,0
30-fabbricazione di altri mezzi di trasporto	18	1,1	100,0
15-fabbricazione di articoli in pelle e simili	14	0,9	100,0
08-altre attività di estrazione	1	0,1	100,0
09-attività dei servizi di supporto all'estrazione	0	0,0	14,4
Costruzioni	150	9,3	60,4
43-lavori di costruzione specializzati	77	4,8	47,3
41-costruzione di edifici	73	4,5	100,0
42-ingegneria civile	0	-	-
Commercio	267	16,6	46,2
47-commercio al dettaglio (no auto)	153	9,5	46,9
46-commercio all'ingrosso (no auto)	96	5,9	52,6
45-commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e moto	19	1,2	26,4
Altre attività	506	31,4	22,3
56-attività di ristorazione	194	12,1	100,0
96-altre attività di servizi per la persona	74	4,6	84,4
78-attività di ricerca, selezione, fornitura di personale	37	2,3	100,0
68-attività immobiliari	36	2,3	100,0
73-pubblicità e ricerche di mercato	30	1,8	100,0
82-attività di supporto alle imprese	26	1,6	69,9
93-attività sportive, di intrattenimento e di divertimento	24	1,5	100,0
90-attività creative, artistiche e di intrattenimento	24	1,5	100,0
81-attività di servizi per edifici e paesaggio	14	0,8	16,2
79-genzie di viaggio e tour operator	13	0,8	100,0
77-attività di noleggio e leasing operativo	9	0,5	100,0
91-attività di biblioteche, archivi, musei ed altre attività culturali	7	0,4	100,0
55-alloggio e attività alberghiere	6	0,4	20,6
95-riparazione di computer e di beni per uso personale e per la casa	5	0,3	50,3
80-servizi di vigilanza e investigazione	4	0,3	15,6
92-attività riguardanti le lotterie, le scommesse, le case da gioco	3	0,2	100,0
Totale	1.612	100,0	37,5

Fonte: Elaborazioni Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro su dati MFR (ISTAT forze di lavoro)



UN INCENTIVO (FISCALE) IN CERCA D'AUTORE: gli impatriati e l'attrazione dei cervelli nell'art. 16 del D.Lgs. 147/2015

Dallo scorso aprile l'interesse di chi rientra o arriva in Italia dopo un periodo di residenza estera si è sempre più focalizzato su un incentivo fiscale che è stato (continuamente) oggetto di interventi del legislatore da quando è apparso.

L'EVOLUZIONE DELL'INCENTIVO

A partire dalla legge n. 238 del 2010, il Legislatore è intervenuto sul tema dei bonus fiscali finalizzati ad attrarre il rientro dei lavoratori italiani dall'estero, cercando di realizzare il cosiddetto contro-esodo; lo stesso anno un D.l. è stato invece dedicato ai ricercatori trasferiti in Italia. Negli anni a venire, poi, i regimi fiscali di favore da temporanei sono diventati stabili, soprattutto ad opera del decreto legislativo n. 147 del 2015 (cd. decreto internazionalizzazione) che, all'articolo 16, ha ospitato in modo strutturale una misura di riduzione dell'imponibile fiscale del 50% per la durata di 5 anni per i cosiddetti impatriati (da non confondersi cogli originari cervelli rientrati), i quali non sono più soggetti che rientrano necessariamente in Italia, ma soggetti che in generale vi trasferiscono, dopo un periodo all'estero, la propria residenza.

UNA CRESCITA MOLTO VIGOROSA

Da aprile 2019 dunque tale bonus è stato fortemente allargato in quanto a platea di beneficiari, durata e misura stesso dell'incentivo. Va tuttavia premesso che il bonus è esclusivamente a favore dei lavoratori, in quanto ai datori di lavoro, nel caso di impatriati dipendenti, non verrà riconosciuto un

risparmio, nemmeno parziale, sugli oneri contributivi dovuti sui relativi trattamenti retributivi. L'articolo 5 del decreto legge n. 34 del 2019 ha, dunque, aumentato la durata del beneficio della riduzione dell'imponibile fiscale per agevolare il contro-esodo dei lavoratori italiani all'estero, portandolo da 5 a 10 anni al massimo, mentre l'importo è salito dal 50 al 70, fino ad arrivare al 90%, con un contemporaneo e sostanziale ampliamento della platea degli aventi diritto. Il beneficio viene riconosciuto nei confronti di titolari di redditi di lavoro dipendente, nonché assimilato (co.co.co., amministratori, etc.), lavoratori autonomi e anche titolari di reddito di impresa. I requisiti richiesti dalla norma sono di due tipologie, valevoli a partire dall'anno di trasferimento della propria residenza fiscale in Italia, e fra loro alternativi. Nella disciplina vigente, dal 30 aprile 2019, i lavoratori che rientrano nei requisiti di cui al comma 1, articolo 16, del decreto legislativo n. 147 del 2015 devono avere risieduto all'estero nei due periodi di imposta precedenti al trasferimento in Italia e lavorare prevalentemente nello Stato italiano, vale a dire per più di 183 giorni annui. Non è richiesto, in questo caso, alcun titolo di studio, né un livello alto di responsabilità nel proprio ruolo lavorativo. Il comma 2, rimasto immutato nella sua formulazione, individua una platea alternativa di impatriati che devono obbligatoriamente avere ottenuto una laurea o un titolo specialistico e mantenere la propria residenza in Italia per almeno due periodi d'imposta, dopo avere svolto, continuativamente, un'attività di la- ➤



UN INCENTIVO (FISCALE) IN CERCA D'AUTORE: GLI IMPATRIATI E L'ATTRAZIONE DEI CERVELLI NELL'ART. 16 DEL D.LGS. 147/2015

voro dipendente, di lavoro autonomo o di impresa fuori dall'Italia negli ultimi ventiquattro mesi ovvero un'attività di studio fuori dal territorio italiano negli ultimi ventiquattro mesi o più, conseguendo un diploma di laurea o una specializzazione *post lauream*. A differenza di quanto richiesto all'art. 16 comma 1, vi è una limitazione in base alla cittadinanza: i beneficiari del comma 2 possono essere cittadini italiani, comunitari o di stati extra Unione Europea solo a condizione che lo Stato straniero abbia firmato un accordo con l'Italia contro le doppie imposizioni in materia di imposte sul reddito (Mod. internazionale OCSE) ovvero un accordo ai fini della trasparenza delle informazioni fiscali.

Di seguito si potrà osservare il confronto in tabella fra le due versioni dei requisiti richiesti dall'incentivo:

Se fino al 2019 le condizioni di cui al comma due dell'art. 16 apparivano più facilmente realizzabili, senza che l'aspirante impatriato avesse necessità di rivestire ruoli direttivi in Italia e, inoltre, il periodo di residenza estero era di 24 mesi contro i 5 richiesti dal comma 1, la nuova veste del comma 1 risulta completamente sovrapponibile a quella dell'attuale comma 2, tralasciando però l'obbligo di avere un titolo di laurea e la provenienza da uno stato UE o con accordi internazionali in materia di doppie imposizioni o, almeno di trasparenza fiscale. Un criterio maggiormente inclusivo e semplicistico che sembra però avere del tutto smarrito gli originari obiettivi del Legislatore che pensava a un "rientro dei cervelli", forse ideologicamente più elitari seppur con una *ratio* più apertamente riconoscibile.

La nuova misura "base" per gli impatriati, a valle delle modifiche apportate dal decreto

crescita, si realizza con una riduzione dell'imponibile fiscale, a partire dall'anno di imposta del trasferimento della residenza fiscale e per i quattro periodi d'imposta successivi, del 70%, arrivando al 90% per coloro che si trasferiranno in una delle otto regioni del mezzogiorno elencate dal comma 5-bis (Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sardegna, Sicilia). Il comma 5-quinquies condiziona l'applicazione del regime fiscale degli sportivi professionisti impatriati, di cui al comma 5-quater, all'applicazione di un contributo pari allo 0,5 per cento dell'imponibile. Il beneficio sarà esteso per un ulteriore quinquennio, con uno sconto dell'imponibile al 50%, in via alternativa, se i lavoratori avranno almeno ➤

ARTICOLO 16, DECRETO LEGISLATIVO N. 147 DEL 2015	
REGIME FINO AL 2019 (trasferiti entro il 29.4 o dopo il 2.2019)	REGIME 2020 (o trasferiti dal 30.4.2019 al 2.7.2019)
<p>Comma 1</p> <p>a) Non sono stati residenti in Italia <u>negli ultimi 5 periodi di imposta</u>.</p> <p>b) Svolgono attività lavorativa presso un'azienda residente in Italia, a fronte di assunzione diretta o distacco.</p> <p>c) Svolgono l'attività lavorativa <u>prevalentemente</u> in Italia.</p> <p>d) Rivestono <u>ruoli direttivi o abbiano requisiti di alta qualificazione o specializzazione</u>.</p> <p>Comma 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sono cittadini dell'Unione Europea o di uno Stato extra-UE con cui l'Italia ha stipulato una convenzione bilaterale contro le doppie imposizioni o un accordo bilaterale sullo scambio di informazioni. - Sono <u>in possesso di un titolo di laurea</u>. - Hanno svolto un'attività lavorativa o di studio fuori dall'Italia, continuativamente, <u>per i 24 mesi antecedenti il trasferimento</u> della residenza fiscale in Italia. 	<p>Comma 1</p> <p>a) Non sono stati residenti in Italia <u>negli ultimi 2 periodi di imposta</u>.</p> <p>b) Si impegnano a risiedere in Italia per almeno 2 anni.</p> <p>c) Svolgono l'attività lavorativa <u>prevalentemente</u> in Italia.</p> <p>Comma 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sono cittadini dell'Unione Europea o di uno Stato extra-UE con cui l'Italia ha stipulato una convenzione bilaterale contro le doppie imposizioni o un accordo bilaterale sullo scambio di informazioni. - Sono <u>in possesso di un titolo di laurea</u>. - Hanno svolto un'attività lavorativa o di studio fuori dall'Italia, continuativamente, <u>per i 24 mesi antecedenti il trasferimento</u> della residenza fiscale in Italia.



UN INCENTIVO (FISCALE) IN CERCA D'AUTORE: GLI IMPATRIATI E L'ATTRAZIONE DEI CERVELLI NELL'ART. 16 DEL D.LGS. 147/2015

un figlio minore o a carico, anche in affido preadottivo, o in caso di acquisto di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento nel territorio italiano o nei dodici mesi precedenti. L'immobile potrà essere acquistato, in alternativa, dal lavoratore, dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà. Per i lavoratori che abbiano almeno tre figli minorenni o a carico, che siano nati o siano stati affidati anche nel corso del primo quinquennio (secondo i chiarimenti ufficializzati dall'Agenzia nell'edizione 2020 di Telefisco), nel quinquennio l'imponibile fiscale tassato scenderà al solo 10% rispetto all'ammontare effettivo. Il nuovo comma 5-ter del citato articolo 16 ha, inoltre, facilitato il raggiungimento del requisito della progressiva residenza all'estero. I cittadini italiani, non iscritti all'AIRE e rientrati in Italia a partire dal 2020, possono accedere ai benefici fiscali qualora abbiano mantenuto la residenza in un altro Stato ai sensi di una convenzione contro le doppie imposizioni sui redditi (articolo 4 convenzioni contro le doppie imposizioni su Mod. OCSE) per il periodo corrispondente ai due periodi d'imposta precedenti all'impatrio. Tale apertura dei criteri di residenza opera anche per le annualità e i benefici precedenti, per tutti i periodi d'imposta per i quali siano stati notificati atti impositivi impugnabili o oggetto di controversie pendenti in ogni stato e grado del giudizio, nonché per i periodi d'imposta per i quali non sono decorsi i termini di accertamento delle imposte sui redditi, escludendo però il rimborso delle imposte già versate in adempimento spontaneo.

Risulta di fondamentale importanza chiarire che, a differenza di quanto previsto dalle precedenti edizioni di questo bonus fiscale, non sarà possibile per chi gode della "vecchia edizione" dell'incentivo per impatriati (al 50% di riduzione dell'imponibile fiscale per un massimo di 5 anni) optare per il nuovo, pur soddisfacendone tutti i requisiti e anche solo per le annualità residuali. Tale facoltà non è stata in alcun modo prevista

dal decreto crescita, né dal collegato fiscale alla manovra del 2020.

MISURE POTENZIATE PER IMPATRIATI A PARTIRE DAL 2020 O DAL 2019?

Con lo scopo di potenziare ulteriormente la misura di agevolazione fiscale prevista dall'articolo 16 del decreto legislativo n. 147 del 2015, il decreto fiscale collegato alla legge di bilancio del 2020 (Decreto legge n. 124 del 2019 convertito in legge n. 157 del 2019), all'articolo 13-ter, ha anticipato la decorrenza dell'agevolazione fiscale stessa all'anno d'imposta 2019, o, per meglio dire, ad una parte di quest'ultimo, con riferimento ai nuovi criteri migliorativi del bonus, sopra riepilogati. La misura del decreto legge n. 124 del 2019 non ha, dunque, innovato in nulla l'agevolazione fiscale per i "contro-esodati", ma ha solamente rivisto il *timing* della decorrenza della nuova versione, così come era stata fortemente ampliata dal Decreto Crescita.

Prima di tale intervento normativo, infatti, il periodo transitorio rispetto al previgente regime, di certo meno conveniente, era regolato dall'articolo 2 del comma 5 del Decreto Crescita, il quale aveva disposto che le modifiche del comma 1 (i nuovi requisiti l'applicabilità del bonus al reddito d'impresa, l'estensione del beneficio a 10 anni e fino al 90% di sconto dell'imponibile) sarebbero state efficaci solo per coloro che trasferivano la propria residenza fiscale, nelle modalità regolate dall'art. 2 del T.U.I.R., a partire dall'anno d'imposta del 2020, vale a dire quello successivo all'entrata in vigore del decreto stesso. Questo, evidentemente, aveva portato alla comparsa di una disparità fra coloro che avevano fiscalmente trasferito la propria residenza prima del 3 luglio 2019 e quelli che l'avrebbero trasferita a partire da tale data, in quanto, dal momento che i primi risultavano residenti nel territorio italiano per la maggior parte del periodo d'imposta sarebbero rimasti ancorati al regime previgente con uno sconto del 50% dell'imponibile per un massimo di 5 anni e con criteri di ammissibilità al beneficio ben più restrittivi (in riferimen-



UN INCENTIVO (FISCALE) IN CERCA D'AUTORE: GLI IMPATRIATI E L'ATTRAZIONE DEI CERVELLI NELL'ART. 16 DEL D.LGS. 147/2015

to al c. 1 dell'art. 16 del Decreto Internazionalizzazione del 2015). Coloro che, al contrario, si sarebbero trasferiti successivamente, non risultando residenti fiscalmente in Italia nel 2019, ad esempio essendovisi trasferiti dopo i primi giorni di luglio 2019, ed essendolo dunque a rigore solo a partire dal 2020, avrebbero avuto diritto, dal 2020 stesso, alla nuova versione, ampliata e più accessibile, dell'incentivo. Ad entrambe le platee, in ogni caso, si sarebbe applicata la nuova disciplina sulla residenza fiscale "internazionale" rintracciabile nel nuovo comma 5-ter dell'articolo 16, in accordo alla quale è consentito godere del beneficio fiscale anche in caso di assenza di preventiva iscrizione all'Aire, nel caso si realizzino le condizioni di residenza all'estero, prescritte dall'articolo 4 della convenzione internazionale contro le doppie imposizioni su modello OCSE bilaterale fra Italia e Paese di provenienza del "candidato" impatriato.

Il decreto fiscale, all'articolo 13-ter, ha quindi dato un nuovo assetto cronologico alla decorrenza del bonus, conferendo la possibilità di applicare criteri di spettanza e misure agevolative potenziate a coloro che *a decorrere dal 30 aprile 2019 trasferiscono la residenza in Italia ai sensi dell'articolo 2 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e risultano beneficiari del regime previsto dall'articolo 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147.*

Se la modifica normativa operata all'interno del testo del decreto crescita risulta chiara in riferimento a quanto attiene alla modalità di trasferimento dei beneficiari, vale a dire, sostanzialmente, nell'iscrizione per la maggior parte del periodo d'imposta nelle anagrafi della popolazione residente, molto meno agevole a livello applicativo risulta l'attuazione e la copertura di questo ampliamento del bonus. Se tutti quelli che trasferivano la propria residenza dal 3 luglio 2019 sarebbero stati, comunque, destinati a fruire del bonus a partire dal 2020, avendo trascorso meno di 183 giorni nel corso dell'anno in Italia come soggetti residenti, la modifica del decreto intro-

dotta a dicembre 2019 produce una divisione difficile da considerare fra coloro che si sono trasferiti in Italia, sempre nel 2019, prima del 30 aprile e coloro che, invece, risultano iscritti all'anagrafe di uno dei comuni del territorio italiano a partire da tale data.

FINCHÉ LE SCORTE NON SI ESAURISCAVO

Sulla base dei commi 2 e 3 dell'articolo 13-ter del decreto fiscale, inoltre, apparirebbe che non possa darsi affatto per scontato il godimento fin dal 2019 e per i 4 o 9 successivi anni d'imposta della più favorevole misura introdotta dal Decreto Crescita, in quanto tale facoltà di anticipo delle nuove misure incentivanti viene riconosciuta solo "fino ad esaurimento" del budget del "fondo controesodo". Tale Fondo appare del tutto innovativo rispetto alle precedenti agevolazioni per cervelli rientrati e impatriati. Il fondo è stato inoltre previsto con una assai limitata dotazione annuale di 3 milioni di euro a partire dal 2020 e per gli anni a venire. La norma specifica poi che solo un decreto da emanare da parte del MEF, senza termini cronologici di attuazione e a oggi ancora non pervenuto, stabilirà i reali criteri per la richiesta dell'incentivo fiscale, senza ulteriori indicazioni se sarà applicato un vero e proprio metodo di riconoscimento su base cronologica dei bonus o fondato su altri criteri. I cervelli traslocati in Italia a partire dal 30 aprile 2019 e, comunque, sempre prima del 3 luglio scorso, fruiranno dunque fino ad "esaurimento scorte" dell'ampliamento di requisiti, durata e misura del bonus fiscale come ripensato dal decreto crescita a partire dal 2019 stesso secondo criteri e modalità a oggi ancora non riconosciuti. Per tale motivo, anche la CU 2020, redditi 2019, consente ai sostituti di imposta, per l'anno 2019, di informare il dipendente della potenziale spettanza del beneficio potenziato, in modo da lasciare alla sua dichiarazione reddituale il compito di godere del maggior beneficio spettante, grazie alle annotazioni fra loro ben diversificate a seconda della percentuale di riduzione dell'imponibile fiscale (codici CQ, CR e CS).

Riscatto periodo di studi universitari agevolato: PER TUTTI (?)

Fra gli addetti ai lavori e non solo tiene banco da qualche settimana il dibattito intorno al riscatto universitario cosiddetto agevolato aperto a tutti.

L'obiettivo che ci poniamo oggi è quello di verificare se, come e quando sarà utile avviare questa procedura, tenendo presente che è doveroso, salvo conferme, continuare a mettere il punto di domanda utilizzato nel titolo.

Procediamo con ordine:

Le modalità di calcolo dell'onere per il riscatto dei periodi "scoperti" dal punto di vista previdenziale sono e restano 2: quello della riserva matematica e quello a percentuale. La scelta di optare per un tipo o l'altro non è arbitraria, ma legata al calendario: il riscatto effettuato per periodi che si collocano prima del 31/12/1995 viene calcolato col metodo della riserva matematica, mentre per le anzianità contributive dopo il 01/01/1996 è in uso il metodo a percentuale; questo è uno dei motivi per cui, spesso, si tende ad associare il costo con la retribuzione attuale (cosa vera nel caso del riscatto a percentuale, non direttamente correlata nel metodo della riserva matematica).

Il D.L. n. 4/2019 ha introdotto la novità del riscatto agevolato, cioè una forma a prezzo fisso per coloro che potrebbero vantare istanza di riscatto per periodi che si collocano nell'ambito del calcolo contributivo, in sostanza per chi ha frequentato l'università a partire dal 1° gennaio 1996. Una grande novità sulla quale, proprio un anno fa da queste pagine, avevamo espresso le nostre opinioni. Come detto, in introduzione dal 20 gennaio di quest'anno, si è creata un'aspettativa rispetto all'allargamento del riscatto "light" a tutti, cioè anche a coloro il cui periodo di studi si colloca prima del fatidico 31/12/1995. La circolare n. 6/2020 dell'Inps però, tratta

di un'altra materia e corregge un'anomalia da tempo individuata relativa al calcolo del riscatto di laurea per coloro che, avendone le caratteristiche, hanno presentato domanda per l'opzione contributiva pur essendo, per requisiti, "vecchi iscritti" con prima contribuzione versata a qualsiasi titolo prima del 31/12/1995.

Intanto andiamo ad inquadrare questi soggetti potenzialmente optanti:

- Prima contribuzione registrata a qualsiasi titolo (anche in paesi esteri convenzionati con il nostro sistema previdenziale) ante 31/12/1995
- Almeno 15 anni di contribuzione totale
- Almeno 5 anni di questi 15 versata dopo il 01/01/1996.

All'atto dell'opzione per costoro:

- Limitazione al massimale del reddito da lavoro dipendente imponibile ai fini previdenziali (€ 103.550 per il 2020)
- Scelta irrevocabile di calcolo della pensione con il metodo contributivo
- Possibilità di riscatto laurea per periodi di studio antecedenti il 31/12/1995 con il metodo a percentuale (novità 2020).

N.B. gli optanti non hanno diritto alla pensione di vecchiaia come i soggetti "naturalmente" contributivi, quindi per il diritto si rifanno alla L. n. 214/2011.

Per quanto attiene ad una esame letterale della circolare, non è fatto alcun cenno alla modalità agevolata del decreto n. 4/2019, ma l'interpretazione di alcuni illustri e qualificati commentatori ha insinuato questa possibilità che nella propagazione della notizia è diventata per molti certezza incrollabile. È anche comprensibile soprattutto per talune categorie di lavoratori che sono "vecchi iscritti" ➤

RISCATTO PERIODO DI STUDI UNIVERSITARI AGEVOLATO: PER TUTTI (?)

ti” per pochi anni o addirittura settimane, che, in conseguenza di questa posizione, hanno poco guadagno dal calcolo misto (cioè la differenza di valore di pensione maturata a parità di contribuzione e decorrenza confrontando i 2 metodi di calcolo è poco significativa). La prospettiva di poter aggiungere anzianità contributiva a costo relativamente basso e guadagnare terreno sulla decorrenza della pensione, si traduce in “comprare” anni di pensione; dal momento in cui un anno costa circa 5.000 euro, si comprende bene che questo si presenta come una ghiotta opportunità da non lasciarsi sfuggire.

Facciamo l'esempio di un soggetto nato nel 1964 che ha cominciato la sua contribuzione nel 1989 e può vantare 5 anni di riscatto universitario. La sua anzianità al 29 febbraio 2020 è pari a 31 anni e, dal punto di vista del calcolo, la quota retributiva della pensione attesa è piuttosto contenuta (e comunque molto dipenderà dalle sue retribuzioni future); l'aggiunta di questi 5 anni lo collocherebbe con 36 anni di contribuzione a 6 anni e 10 mesi dalla pensione anticipata che quindi arriverebbe al 1° gennaio 2027. In caso di NON riscatto dovrebbe attendere la pensione di vecchiaia che per lui maturerebbe ben oltre i 67 anni e 9 mesi quindi nel 2031 almeno. Quindi diventa molto interessante questa opportunità, circa 26.000 euro per almeno 55 mensilità in più di pensione che per una media di...di quanto? A

rigor di logica sarebbe sufficiente una pensione da 500 euro/mese per coprire il costo del riscatto, quindi risulta essere certamente un affare per gran parte dei potenziali interessati, in particolar modo per i manager con retribuzioni importanti.

Altra annotazione doverosa: il riscatto agevolato non ha termini temporali (contrariamente a quello che pareva essere la prima indicazione), quindi nessuno dovrebbe avere fretta di mettere in atto questo meccanismo che, in caso di redditi oltre il massimale, avrebbe come prima conseguenza la diminuzione della contribuzione.

Ma allora a chi è rivolta la circolare che estende il calcolo a percentuale per coloro che optano se con l'opzione posso scegliere di pagare meno? Forse a coloro che, pagando di più, accrescono il valore della propria pensione? Ma quanti sarebbero disposti a versare 20.000 euro per ogni anno di riscatto (costo del riscatto annuo a percentuale per una retribuzione di € 60.000,00/anno) per vedere accrescere un montante che porterà loro un risultato solo se sopravvivranno alla statistica? Anche questo dubbio ci porta a essere prudenti sulla pur legittima interpretazione estensiva della circolare che però ha risvegliato l'interesse di molti sulla propria situazione previdenziale e che forse condurrà ad una seria riconsiderazione dell'opzione contributiva come strumento di taglio del costo delle risorse umane di livello medio-alto.

Insindacabilità delle scelte gestionali

E LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza 14 febbraio 2020, n. 3819, è tornata ad affermare l'insindacabilità delle scelte gestionali aziendali in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Ai sensi dell'art. 3, Legge 15 luglio 1966, n. 604, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è quello comminato per "ragioni interenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa" ed, in tale ambito, il giudice deve limitarsi a verificare che il licenziamento sia presupposto necessario al raggiungimento delle intenzioni del datore di lavoro.

Ma quando il licenziamento per *motivi economici* può effettivamente intendersi lecito? Nella sintetica formulazione sopra richiamata del Legislatore vengono ricomprese una molteplicità di singole fattispecie reali che consentono, di fatto, al giudicante la possibilità di approcci ermeneutici non sempre conformi all'orientamento, ormai costante, della giurisprudenza.

Invero, nel caso citato in premessa dei giudici di Piazza Cavour, la società istante denunciava la violazione e la falsa applicazione dell'art. 3, Legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'art. 30 del Collegato Lavoro in relazione all'art. 41 della Costituzione, per aver accertato, la Corte territoriale, l'effettività della riorganizzazione attuata dalla società con la redistribuzione delle mansioni svolte dal lavoratore licenziato, con conseguente esclusione di pretestuosità dell'atto di recesso ed aver dichiarato l'illegittimità del medesimo in ragione della mancata prova dell'ulteriore elemento rappresentato dall'andamento economico negativo che aveva imposto una riduzione dei costi e la rimodulazione dell'organizzazione di lavoro.

Nella ricostruzione dei fasti della sentenza, gli Ermellini hanno nuovamente precisato che "l'andamento economico negativo dell'azienda non costituisce un presupposto fattuale che il datore di lavoro debba necessariamente provare, essendo sufficiente che le ragioni inerenti all'attività produttiva o all'organizzazione del lavoro, comprese quelle dirette ad una migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento della redditività, determinino un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di una individuata posizione lavorativa".

In tal senso, nel contemperare le limitazioni al potere di recesso datoriale con il diritto costituzionale di libertà dell'iniziativa economica, a parere di chi scrive, la prova della genuinità dell'atto risolutivo è da ricercarsi nella valutazione in termini di costi contabili, inteso quale risoluzione contrattuale utile a riallineare la corrispondente riduzione di attività, ovvero di costi opportunità, quali necessità di diverse qualità professionali o acquisto di macchinari maggiormente efficienti che incidono direttamente sulla forza aziendale necessaria.

D'altronde, come ripetutamente affermato dai giudici di legittimità, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo *ex art.* 3, Legge 15 luglio 1966, n. 604, richiede:

- a) la soppressione del settore lavorativo, del reparto o del posto in cui era addetto il dipendente, senza che vi sia la necessità di soppressione di tutte le mansioni eventualmente attribuite in precedenza allo stesso;
- b) la riferibilità della soppressione alle scelte o progetti del datore di lavoro, ancorché effettivi e non simulati, tali da inci-

INSINDACABILITÀ DELLE SCELTE GESTIONALI

E LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

dere sulla struttura e sull'organizzazione dell'impresa ovvero sui suoi processi produttivi, compresi quelli finalizzati ad una migliore efficienza ovvero ad un incremento di redditività;

- c) l'impossibilità di reimpiego del lavoratore in mansioni diverse (c.d. *onere di repêchage*), quale forma di tutela costituzionale del lavoro.

Rimarrà, dunque, nella valutazione del giudice la conformità tra le ragioni addotte e la causale di recesso e lo stretto nesso di causalità tra le esigenze dell'azienda e la soppressione del posto di lavoro.

Similarmente all'ordinanza in commento si era già espressa la Corte di Cassazione nella sentenza 24 maggio 2017, n. 13015, secondo cui la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo è ravvisabile anche solo in una diversa ripartizione di determinate mansioni fra il personale già in servizio ed attuata per fini di maggior efficienza e produttività della gestione aziendale, purché tale diversa distribuzione dei compiti sia casualmente all'origine del licenziamento anziché costruirne un mero effetto di risulta. In tal senso, la riorganizzazione degli assetti aziendali non può prescindere dal contemperare diritti del medesimo rango: la tutela costituzionale del lavoratore e la libertà di iniziativa imprenditoriale. *In primis* nel valutare il processo organizzativo che ha portato all'atto di recesso, bisognerà porre particolare attenzione alle regole di correttezza e buona fede, concretamente assicurate dai criteri di scelta previsti dall'art. 5, Legge 23 luglio 1991, n. 223 (carichi familiari ed anzianità di servizio). Tali principi appaiono conformi anche nei casi di licenziamento individuale nei casi in cui, ravvisata la soppressione del posto di lavoro in presenza di più posizioni fungibili caratterizzate da lavoratori con competenze professionali omogenee, e verificata l'impossibilità di *repêchage*, il datore di lavoro deve individuare il soggetto da licenziare secondo gli *standard* idonei ad assi-

curare una scelta quanto più obiettiva.

È, altresì, il caso di ricordare che tale scelta non deve avvenire guardando all'intero complesso aziendale, ivi intese tutte le sedi, stabilimenti, filiali ed unità locali, come nelle procedure di licenziamento collettivo.

Ed invero, diversamente dai licenziamenti collettivi, ove l'obbligo di comparazione con l'intero complesso aziendale appare necessario all'esigenza di garantire il minor impatto possibile derivante dalla riduzione di personale, la legittimità dell'ipotesi di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo è condizionata alla sola verifica delle effettive esigenze di riduzione del personale e del rapporto di causalità tra tale esigenza ed il licenziamento concretamente comminato.

Infine, nelle valutazioni di liceità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo sarà onere del datore di lavoro provare l'adempiimento all'obbligo di *repêchage*, che andrà assolto anche alla luce della riformulazione dell'art. 2103, Cod. Civ. In particolare, le modifiche introdotte dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, prevedendo l'adibizione del lavoratore "*alle mansioni per le quali è stato assunto [...] ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte*" hanno sostanzialmente ampliato le precedenti *mansioni equivalenti*. Difatti, nella vecchia formulazione dell'art. 2103, Cod. Civ., fermo restando la giurisprudenziale deroga al divieto di demansionamento, il datore di lavoro doveva limitarsi alla verifica delle mansioni professionalmente equivalenti alle ultime effettivamente svolte. Con la nuova formulazione del sopracitato articolo, l'estensione del potere di variare le mansioni assegnate al lavoratore in fase di assunzione (*ius variandi*) ha ampliato in maniera direttamente proporzionale l'assolvimento dell'obbligo di *repêchage*, dovendo, dunque, il datore di lavoro dimostrare l'impossibilità di adibire il prestatore di lavoro a tutte le mansioni riconducibili al medesimo livello e categoria legale di inquadramento.

Collaborazioni etero organizzate: LA CASSAZIONE CHIARISCE LA DISCIPLINA*

Con sentenza del 24 gennaio 2020, n. 1663, la Corte di Cassazione ha confermato il dispositivo della pronuncia della Corte di Appello di Torino, considerando i rider di Foodora lavoratori “etero-organizzati”, ai sensi dell’art. 2, D. Lgs. 81/2015. Inoltre, la Suprema Corte, chiamata a esprimersi sulla natura del c.d. lavoro etero-organizzato, si è discostata dalle argomentazioni in diritto della Corte d’Appello e, adottando un approccio “rimediabile”, ha negato l’esistenza di un *tertium genus*, intermedio tra autonomia e subordinazione, e riconosciuto il diritto dei rider a vedersi applicata l’integrale disciplina del lavoro subordinato.

La vicenda, ormai nota, riguarda sei rider di Foodora, che erano ricorsi al giudice del lavoro per chiedere l’accertamento della natura subordinata o, in subordine, etero-organizzata dei rispettivi rapporti di lavoro. Il Tribunale di Torino, valorizzando l’assenza di vincolo di disponibilità dei rider e di un vero e proprio potere gerarchico esercitato da Foodora, aveva rigettato le domande dei ricorrenti.

Diverso, invece, l’esito del giudizio di secondo grado. La Corte d’Appello, infatti, ha riconosciuto la natura etero-organizzata dei rapporti di lavoro in questione e condannato la società committente al pagamento delle relative differenze retributive, considerando “ravvisabile un’effettiva integrazione funzionale del lavoratore nella organizzazione produttiva del committente, in modo tale che la prestazione lavorativa finisce con l’essere strutturalmente legata a questa (l’organizza-

zione) e si pone come un qualcosa che va oltre alla semplice coordinazione di cui all’articolo 409 n.3 c.p.c., poiché qui è il committente che determina le modalità della attività lavorativa svolta dal collaboratore”. I giudici di seconde cure hanno inquadrato il lavoro etero-organizzato come *tertium genus*, intermedio tra autonomia e subordinazione, con applicazione di una parte delle norme tipiche del lavoro subordinato. I giudici d’appello, infatti, non hanno ritenuto praticabile un’estensione generalizzata dello statuto della subordinazione, optando per un’applicazione selettiva, limitata alle norme riguardanti la sicurezza e l’igiene, la retribuzione diretta e differita (quindi relativa all’inquadramento professionale), i limiti di orario, le ferie e la previdenza, ma non quelle sul licenziamento.

La Corte di Cassazione è stata, di fatto, chiamata a prendere posizione nel dibattito relativo alla qualificazione del lavoro etero-organizzato ex art. 2, d.lgs. 81/2015. A tal proposito, la Cassazione ha, innanzitutto, ricostruito le diverse soluzioni interpretative che in questi anni sono state proposte:

- a) una prima via, che segue inevitabilmente il metodo qualificatorio, preferibilmente nella sua versione tipologica, è quella di riconoscere alle prestazioni rese dai lavoratori delle piattaforme digitali i tratti della subordinazione, sia pure ammodernata ed evoluta;
- b) una seconda immagina l’esistenza di una nuova figura intermedia tra subordinazione e autonomia, che sarebbe caratte- ➤

* Pubblicato in Lavoro Diritti Europa n. 1/2020.

COLLABORAZIONI ETERO ORGANIZZATE: LA CASSAZIONE CHIARISCE LA DISCIPLINA

rizzata dall'etero-organizzazione e che troverebbe nel D.Lgs. n. 81 del 2015, art. 2, comma 1, il paradigma legale (teoria del *tertium genus* o del lavoro etero-organizzato);

- c) la terza possibilità è quella di entrare nel mondo del lavoro autonomo, dove tuttavia i modelli interpretativi si diversificano notevolmente essendo peraltro tutti riconducibili nell'ambito di una nozione ampia di parasubordinazione;
- d) infine, vi è l'approccio "rimediale", che rinviene in alcuni indicatori normativi la possibilità di applicare una tutela "rafforzata" nei confronti di alcune tipologie di lavoratori (quali quelli delle piattaforme digitali considerati "deboli"), cui estendere le tutele dei lavoratori subordinati.

La Corte di legittimità ha optato per la quarta e ultima soluzione sopra descritta ed è giunta a questa conclusione valorizzando il contesto nel quale si inserisce l'art. 2, d.lgs. 81/2015.

La Corte riconosce che nello sviluppo lavorativo moderno il legislatore abbia cercato di trovare una disciplina (non fattispecie specifica poi più avanti) che trovi adeguate tutele ai lavoratori. Il legislatore, d'un canto consapevole della complessità e varietà delle nuove forme di lavoro e della difficoltà di ricondurle ad unità tipologica, e, d'altro canto, conscio degli esiti talvolta incerti e variabili delle controversie qualificatorie ai sensi dell'art. 2094 c.c., si è limitato a valorizzare taluni indici fattuali ritenuti significativi (personalità, continuità, eteroorganizzazione) e sufficienti a giustificare l'applicazione della disciplina dettata per il rapporto di lavoro subordinato, esonerando da ogni ulteriore indagine il giudice che ravvisi la concorrenza di tali elementi nella fattispecie concreta e senza che questi possa trarre, nell'apprezzamento di essi, un diverso convincimento nel giudizio qualificatorio di sintesi. In una prospettiva così delimitata non ha decisivo senso interrogarsi sul se tali forme di collaborazione, così connotate e di volta in volta offerte dalla realtà economica in rapida e

costante evoluzione, siano collocabili nel campo della subordinazione ovvero dell'autonomia, perchè ciò che conta è che per esse, **in una terra di mezzo dai confini labili**, l'ordinamento ha statuito espressamente l'applicazione delle norme sul lavoro subordinato, disegnando una norma di disciplina.

Che cosa quindi occorre tenere presente per applicare la norma dell'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015?

Innanzitutto, recita la Corte, che quando l'etero-organizzazione accompagnata dalla personalità e dalla continuità della prestazione, è marcata al punto da rendere il collaboratore comparabile ad un lavoratore dipendente, si impone una protezione equivalente e, quindi, il rimedio dell'applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato. Si tratta di una scelta di politica legislativa volta ad assicurare al lavoratore la stessa protezione di cui gode il lavoro subordinato, in coerenza con l'approccio generale della riforma, al fine di tutelare prestatori evidentemente ritenuti in condizione di "debolezza" economica, operanti in una "zona grigia" tra autonomia e subordinazione, ma considerati meritevoli comunque di una tutela omogenea. L'intento protettivo del legislatore appare confermato dalla recente novella cui si è fatto cenno, la quale va certamente nel senso di rendere più facile l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, stabilendo la sufficienza - per l'applicabilità della norma di prestazioni "prevalentemente" e non più "esclusivamente" personali, menzionando esplicitamente il lavoro svolto attraverso piattaforme digitali e, quanto all'elemento della "etero-organizzazione", eliminando le parole "anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro", così mostrando chiaramente l'intento di incoraggiare interpretazioni non restrittive di tale nozione.

Ma ancora il ragionamento non convince del tutto in quanto i labili confini della collaborazione coordinata continuano a sfuggire. ➤

COLLABORAZIONI ETERO ORGANIZZATE: LA CASSAZIONE CHIARISCE LA DISCIPLINA

Dove risiederebbe la differenza tra una prestazione autonoma genuina e una caratterizzata dalla etero organizzazione?

La Corte sembra suggerire che la differenza stia nella diversa caratterizzazione del coordinamento tra prestatore e committente. Una volta ricondotta la etero-organizzazione ad elemento di un rapporto di collaborazione funzionale con l'organizzazione del committente, così che le prestazioni del lavoratore possano, secondo la modulazione unilateralmente disposta dal primo, opportunamente inserirsi ed integrarsi con la sua organizzazione di impresa, si mette in evidenza (nell'ipotesi del D.Lgs. n. 81 del 2015, art. 2) la differenza rispetto ad un coordinamento stabilito di comune accordo dalle parti che, invece, nella norma in esame, è imposto dall'esterno, appunto etero-organizzato.

Tali differenze illustrano un regime di autonomia ben diverso, significativamente ridotto nella fattispecie del D.Lgs. n. 81 del 2015, art. 2: integro nella fase genetica dell'accordo (per la rilevata facoltà del lavoratore ad obbligarsi o meno alla prestazione), ma non nella fase funzionale, di esecuzione del rapporto, relativamente alle modalità di prestazione, determinate in modo sostanziale da una piattaforma multimediale e da un applicativo per smartphone.

Si tratterebbe quindi di un rapporto autonomo ma la cui stretta "coordinazione" comprimerebbe, nella sua fase operativa, troppo l'autonomia propria del collaboratore e la sua capacità di autodeterminarsi nello svolgimento della prestazione. "Parimenti si deve ritenere che possa essere ravvisata etero-organizzazione rilevante ai fini dell'applicazione della disciplina della subordinazione anche quando il committente si limiti a determinare unilateralmente il quando e il dove della prestazione personale e continuativa". Questa caratteristica, imposta dall'esterno, identifica la fattispecie della etero organizzazione e di conseguenza l'applicazione "piena" delle tutele del lavoratore.

La corte infatti, pur nella affermazione si-

billina "non possono escludersi situazioni in cui l'applicazione integrale della disciplina della subordinazione sia ontologicamente incompatibile con le fattispecie da regolare" afferma con vigore che non ci possono essere tutele differenziate rispetto a quelle definite dal legislatore. Più semplicemente, al verificarsi delle caratteristiche delle collaborazioni individuate dal D.Lgs. n. 81 del 2015, art. 2, comma 1, la legge ricollega imperativamente l'applicazione della disciplina della subordinazione. Si tratta, come detto, di una norma di disciplina, che non crea una nuova fattispecie. Del resto, la norma non contiene alcun criterio idoneo a selezionare la disciplina applicabile, che non potrebbe essere affidata *ex post* alla variabile interpretazione dei singoli giudici. In passato, quando il legislatore ha voluto assimilare o equiparare situazioni diverse al lavoro subordinato, ha precisato quali parti della disciplina della subordinazione dovevano trovare applicazione.

OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

La sentenza si inserisce a pieno nel novero della più che consolidata esperienza giurisprudenziale caratterizzata dall'analisi fattuale delle caratteristiche proprie delle fattispecie tra subordinazione e autonomia, cercando di dipanarle secondo la disciplina stabilita dal legislatore.

Restano alcuni nodi aperti. La Cassazione non si è espressa sul tema relativo al CCNL applicabile ai lavoratori etero-organizzati qualificati come tali in via giudiziale. La Corte d'Appello, non essendo Foodora iscritta ad alcuna associazione imprenditoriale che abbia sottoscritto contratti collettivi, aveva considerato applicabile il CCNL Logistica-Trasporto-Merci. Non è chiaro, però, se la scelta della Corte d'Appello fosse basata sull'affinità del settore logistica rispetto all'attività dei rider, oppure fosse dovuta al fatto che il CCNL Logistica fosse quello applicato dalla società già per i dipendenti non rider (elemento non chiarito in nessun grado di giudizio).

COLLABORAZIONI ETERO ORGANIZZATE: LA CASSAZIONE CHIARISCE LA DISCIPLINA

Inoltre, non si è seguita la possibilità, che la Corte d'appello aveva intrapreso, di definire in via giudiziale quali tutele applicare ad un rapporto di lavoro che si forma autonomo e poi declina, per lo svolgimento concreto, nella etero organizzazione. Tutele retributive ma non legate ai licenziamenti per esempio. Ma forse questa parte sarebbe stata più una responsabilità del legislatore.

Sicuramente però un suggerimento che come operatori del diritto possiamo offrire al legislatore è, nelle riforme che si andranno ad operare in futuro, di essere più lineare e completo, affrontando il tema dalla

prospettiva del piccolo imprenditore. Definirne le caratteristiche proprie, disegnando meglio tale figura nell'ambito delle prestazioni autonome, abolendo le collaborazioni e riportando il tutto al rapporto di lavoro subordinato. Per qualificare il lavoratore si deve prescindere dalla presenza delle caratteristiche di subordinazione o autonomia del rapporto, ma reputiamo necessario un approccio funzionale che individui, all'interno del contesto di riferimento, il soggetto che esercita le funzioni del datore di lavoro e quello del piccolo imprenditore che offre la propria prestazione e professionalità. Da qui deriverebbero le tutele da applicare ai riders.

Ritenute fiscali negli appalti labour intensive.

I CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE NON CONVINCONO¹

Dovessimo immaginare il podio delle peggiori norme emanate in Italia probabilmente quella sulle ritenute fiscali negli appalti aspirerebbe, a pieno diritto, ad occuparne il gradino più alto. La circolare esplicativa emanata dall'Agenzia delle Entrate, pur nel lodevole intento semplificativo, conferma le difficoltà applicative, fornendo chiarimenti contraddittori che dimostrano tutta la necessità di una immediata revisione del farraginoso sistema introdotto con il nuovo art. 17-bis del D.Lgs 9 luglio 1997 n. 241.

NORME PENSATE MALE E CIRCOLARI ESPLICATIVE SCRITTE PEGGIO

È successo ancora. Ed era in evitabile che accadesse. Succede sempre quando una norma viene scritta male oppure quando viene pensata come una legge quadro o di cornice, con mere indicazioni di principio, lasciando che siano altri a fissare le regole di dettaglio. Accade sempre quando il potere amministrativo si sente in obbligo di dare attuazione ad una legge che, per com'è scritta, sarebbe difficilmente applicabile oppure quando il potere esecutivo si diverte ad indossare la divisa del potere legislativo, dimostrando e confermando peraltro di non possedere il cosiddetto *physique du rôle*. Il D.L. n 124 del 26 ottobre 2019 riguardante la "Disciplina delle ritenute e compensazioni in appalti e subappalti" e la circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 1 del 12 febbraio 2020 emanata a suo commento rappresentano la perfetta sintesi di tutto questo. La cartina di tornasole di una decadenza giuri-

dica, giuslavoristica nello specifico, ormai sempre più inarrestabile.

E qui mi riferisco ovviamente solo alla nuova disposizione e all'intervento dell'Agenzia delle Entrate perché quando la questione giungerà nelle aule giudiziarie temo che ne vedremo delle belle.

IL DECRETO LEGGE N. 124 DEL 26 OTTOBRE 2019

Con questo provvedimento si è modificato il D.Lgs 9 luglio 1997 n. 241 inserendo, dopo l'articolo 17, il nuovo art. 17-bis - *Ritenute e compensazioni in appalti e subappalti ed estensione del regime del reverse charge per il contrasto dell'illecita somministrazione di manodopera*.

Scendendo nei particolari al comma 1 di questo articolo viene imposto ai soggetti che rivestono la qualifica di sostituti d'imposta sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, residenti ai fini delle imposte sui redditi nel territorio dello Stato, che affidano il compimento di una o più opere o di uno o più servizi di importo complessivo annuo superiore a euro 200.000 a un'impresa, tramite contratti di appalto, subappalto, affidamento a soggetti consorziati o rapporti negoziali comunque denominati caratterizzati da prevalente utilizzo di manodopera presso le sedi di attività del committente con l'utilizzo di beni strumentali di proprietà di quest'ultimo o ad esso riconducibili in qualunque forma, di richiedere all'impresa appaltatrice o affidataria e alle imprese subappaltatrici, obbligate a rilasciarle, copia delle deleghe di pagamento relative al versamento ►

1. Pubblicato ne *La circolare di lavoro e previdenza* n. 10/2020, Euroconference.

RITENUTE FISCALI NEGLI APPALTI LABOUR INTENSIVE.

I CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE NON CONVINCONO

delle ritenute, trattenute dall'impresa appaltatrice o affidataria e dalle imprese subappaltatrici ai lavoratori direttamente impiegati nell'esecuzione dell'opera o del servizio. Per leggere le 253 parole e i 1692 caratteri, senza l'intermezzo di un solo punto, del primo comma (parlo della versione originale perché qui sopra vi ho risparmiato i riferimenti legislativi) occorre eseguire una preventiva iperventilazione che forse nemmeno Enzo Maiorca si preoccupò di fare nel 1988 per raggiungere in apnea la soglia dei 101 metri di profondità.

Va un po' meglio con il secondo comma dove contiamo solo 139 parole e 1010 caratteri. Vi si prevede che, al fine di consentire al committente il riscontro dell'ammontare complessivo degli importi versati dalle imprese, entro i cinque giorni lavorativi successivi alla scadenza del versamento di cui all'articolo 18, comma 1, del decreto legislativo n. 241 del 1997, l'impresa appaltatrice o affidataria e le imprese subappaltatrici trasmettano al committente (le imprese subappaltatrici hanno lo stesso obbligo verso l'impresa appaltatrice) copia delle deleghe di pagamento di cui al comma 1 e un elenco nominativo di tutti i lavoratori, identificati mediante codice fiscale, impiegati nel mese precedente direttamente nell'esecuzione di opere o servizi affidati dal committente, con il dettaglio delle ore di lavoro prestate da ciascun percipiente in esecuzione dell'opera o del servizio affidato, l'ammontare della retribuzione corrisposta al dipendente collegata a tale prestazione e il dettaglio delle ritenute fiscali eseguite nel mese precedente nei confronti di tali lavoratori, con separata indicazione di quelle relative alla prestazione affidata dal committente.

L'enunciato della norma già di suo non brilla per chiarezza, e non certo per la sua lunghezza o assenza di punteggiatura. La circolare dell'Agenzia delle Entrate ne aggiunge un'ulteriore dose.

LA CIRCOLARE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

N. 1 DEL 12 FEBBRAIO 2020

L'intervento di prassi che qui commentiamo analizza, come si diceva, le disposizioni introdotte con l'articolo 17-bis nell'ambito del D.Lgs 9 luglio 1997, n. 241 sotto vari aspetti. Vediamo quelli che chi scrive ritiene i più critici, facendo riferimento ai paragrafi della circolare.

3.2 Presupposti di applicabilità del comma 1 dell'articolo 17-bis

In questo primo passaggio vengono individuate le opere ed i servizi soggetti ad obblighi e controlli, precisando che

||| *L'affidamento riguarda «il compimento di una o più opere o di uno o più servizi»; rientreranno nell'ambito di applicazione della disposizione normativa in esame anche gli affidamenti misti di opere e servizi.*

Lodevole il tentativo di attribuire un senso logico-organico alla norma ma dobbiamo rilevare come la stessa abbia, letteralmente, un significato diverso dato che non si riferisce ad affidamenti misti di opere e servizi ma, al contrario, al "compimento di una o più opere o di uno o più servizi". Avremmo concordato con la circolare solo se il legislatore avesse utilizzato la formula "il compimento di una o più opere o di uno o più servizi" o meglio ancora "il compimento di una o più opere o servizi".

Infelice anche il chiarimento circa il riferimento temporale per la verifica del superamento o meno della soglia dei 200.000 euro annui, ove si precisa che

||| *Per esigenze di semplificazione e per conferire elementi di certezza, l'arco temporale va riferito all'anno solare (1° gennaio-31 dicembre).*

RITENUTE FISCALI NEGLI APPALTI LABOUR INTENSIVE.

I CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE NON CONVINCONO

La prassi, lo sappiamo, ha spesso confuso anno civile e anno solare. Riferirsi in questo caso all'anno solare e poi postare un esempio che indica l'anno civile (1° gennaio-31 dicembre) è tutto tranne che un elemento di certezza. Per capire le reali indicazioni dell'Agenzia bisogna andarsi a leggere gli esempi. Dove comprenderemmo che negli appalti su più anni - una volta che risulterà superato il limite dell'importo complessivo dei 200.000 euro in un anno civile - gli oneri a carico di appaltatori e committenti proseguono (giustamente) fino alla scadenza contrattuale, e ciò anche se nel secondo anno il limite di legge non viene superato. E questo non ce lo spiega la circolare ma gli esempi. In pratica siamo arrivati alla interpretazione della disposizione di legge attraverso l'interpretazione degli esempi proposti dalla circolare interpretativa della norma. Assolutamente imbarazzante.

Un'ultima criticità la rileviamo nel successivo passaggio, dove in riferimento alla verifica del superamento dell'importo di euro 200.000 annuali si sostiene che

Sempre per esigenze di semplificazione, si farà riferimento ai mesi e non ai giorni; in presenza di contratti o modifiche contrattuali stipulati dopo il giorno 15 del mese si farà riferimento al mese successivo sia per il calcolo dei mesi sia per la decorrenza degli obblighi.

Ancora una volta si richiamano "esigenze di semplificazione". E qui permettetemi una considerazione personale. Se una norma individua una fattispecie e, ricorrendone il caso, vengono previsti a carico dei soggetti coinvolti precisi oneri e doveri, perché "semplificare" imponendo al contribuente qualcosa di diverso, di più semplice o addirittura di ridotto? Non è un qualcosa *contra legem*? Certamente lo è qualora la norma fosse chiara e inequivocabile. Invece una scelta per certi versi obbligata - e qui arriviamo al punto dolente - se la norma risultasse inap-

plicabile. Lascio a voi trarre le conclusioni. Ma passiamo oltre. Va considerato decisamente inappropriato il riferimento alla "stipula" del contratto d'appalto (o sue modifiche) anziché alla decorrenza dello stesso. Secondo la circolare - salvo spiegarci un domani che si è trattato di un refuso (noi comunque la chiameremmo una mancanza di proprietà di linguaggio) - gli obblighi decorrebbero non dalla effettiva esecuzione dell'affidamento ma dalla sottoscrizione del relativo contratto. E poiché viene precisato al capoverso successivo che ai fini del computo della soglia si farà riferimento a tutti i contratti (ed eventuali successive modifiche) in essere nell'anno con ciascuna impresa, il rischio è di sovrapporre a dei contratti effettivamente operativi nel 2020 altri contratti firmati sì nello stesso anno ma previsti in partenza nel 2021. Una evenienza non così remota visto che parliamo di accordi che, proprio per l'entità degli importi in gioco, che non vengono certi discussi, sottoscritti ed eseguiti dall'oggi al domani.

Seguendo gli esempi della circolare se quindi firmassimo nel luglio del 2020 due contratti di appalto per complessivi 500.000 euro e che devono, entrambi, avere esecuzione solo nel primo semestre 2021, dovremmo, stando ai chiarimenti, ugualmente valorizzare il valore di tali appalti (in base al meccanismo del *pro-rata temporis*) non per i soli 6 mesi del 2021 ma anche per i 6 mesi del 2020. In questo caso verrebbero imposti a committenti ed appaltatori oneri di comunicazione e attività di controllo in un anno, il 2020, nel quale non vi è nessun lavoratore impegnato in alcuna attività.

Nel caso invece di due appalti per l'importo complessivo di 300.000 euro, l'imputazione del 50% del valore dell'appalto (ovvero per 150.000 euro) per ciascun anno civile esonererebbe i due contraenti da ogni adempimento nonostante, di fatto, tutto il lavoro di 300.000 euro sarà eseguito nel solo 2021. Siamo certi che sia questo lo spirito della norma? Io direi proprio di no. ▶

RITENUTE FISCALI NEGLI APPALTI LABOUR INTENSIVE.

I CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE NON CONVINCONO

3.2.5 Con l'utilizzo di beni strumentali di proprietà del committente o ad esso riconducibili in qualunque forma

Anche il chiarimento sull'eventuale utilizzo di beni strumentali del committente non convince. Questo il passaggio:

Qualora i lavoratori utilizzino i beni strumentali riconducibili agli appaltatori, ai subappaltatori, agli affidatari o agli altri soggetti che hanno rapporti negoziali comunque denominati necessari per l'esecuzione della specifica opera o servizio commissionati, l'occasionale utilizzo di beni strumentali riconducibili al committente o l'utilizzo di beni strumentali del committente, non indispensabili per l'esecuzione dell'opera o del servizio, non comportano il ricorrere della condizione di applicabilità in esame.

Anche qui va premesso che la norma di legge ci mette tanto del suo, indicando l'utilizzo di "beni strumentali" del committente quale condizione per la riconducibilità dell'appalto alla disciplina dell'art. 17-bis senza probabilmente considerare che tale macro-categoria comprende:

- i beni strumentali mobili (autoveicoli, i veicoli commerciali e industriali, tutte le attrezzature e gli impianti di un'impresa nonché le macchine e gli arredi dell'ufficio);
- i beni strumentali immobili (capannoni, i magazzini, gli uffici e i negozi);
- i beni strumentali immateriali (i marchi, i brevetti, i software).

Sul punto la circolare offre la sua lettura. Ancora una volta la sua, discutibile, interpretazione.

I beni strumentali saranno ordinariamente macchinari e attrezzature che permettono ai lavoratori di prestare i loro servizi, ma ciò non esclude che siano utilizzate altre categorie di beni strumentali.

La certezza del diritto non si consegue di

sicuro con termini quali "ordinariamente". Così come dare un'indicazione e subito dopo aggiungere che "ciò non esclude che...". Ma del resto, quando non si hanno le idee chiare o si vuole lasciare aperta una porta, può essere una efficace strategia.

Peraltro la disposizione di legge non è limpida anche su altri punti lasciando il dubbio se, per ricadere nella fattispecie, vi debba essere, da parte dell'appaltatore, un utilizzo esclusivo dei beni strumentali del committente oppure se sia sufficiente l'uso di alcuni di essi pur a fronte di un contemporaneo utilizzo di beni strumentali dello stesso appaltatore. A tal proposito la circolare pare inizialmente propendere per la seconda tesi (e su questo, per come formulata la norma, concorderemmo) affermando che la disciplina non si applica quando i beni strumentali risultano "esclusivamente" riconducibili a qualunque titolo giuridico agli appaltatori, ai subappaltatori, agli affidatari e agli altri soggetti che hanno rapporti negoziali comunque denominati. Pare propendere, dicevamo, perché subito oltre si sostiene invece che "l'occasionale utilizzo" di beni strumentali del committente o ad esso riconducibili "non indispensabili" per l'esecuzione dell'opera o del servizio, non comportano il ricorrere della condizione di applicabilità in esame.

Chi ci ha capito qualcosa è bravo.

Termini come "occasionale" oppure "indispensabile" – quante volte lo abbiamo detto – non dovrebbero trovare cittadinanza in nessuna normativa statale, che sia di tipo penale o di diverso tipo.

4.2 Invio dati da parte degli affidatari e controlli da parte del committente

I controlli richiesti al committente appaiono palesemente eccedere quanto previsto dalla norma.

Secondo la circolare infatti le imprese appaltatrici o affidatarie e le imprese subappaltatrici, oltre a dover inviare al committente, come imposto dalla norma:

- l'elenco nominativo di tutti i lavoratori ►

RITENUTE FISCALI NEGLI APPALTI LABOUR INTENSIVE.

I CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE NON CONVINCONO

- impiegati nell'opera o servizio;
- il dettaglio delle ore di lavoro prestate da ciascun lavoratore;
- l'ammontare della retribuzione corrisposta ai predetti collegata a tale prestazione;
- il dettaglio delle ritenute fiscali operate nel mese precedente nei confronti di tali lavoratori, con separata indicazione di quelle relative alla prestazione affidata dal committente, devono eseguire una serie di ulteriori controlli, che a nostro avviso non sono assolutamente richiesti dalla norma la cui finalità, e lo precisa la stessa circolare,

è consentire al committente il riscontro dell'ammontare complessivo degli importi versati dalle imprese appaltatrici o affidatarie e dalle imprese subappaltatrici.

La circolare stabilisce invece che il committente assolverà il proprio obbligo di riscontro dopo aver verificato:

- *che la retribuzione oraria corrisposta a ciascun lavoratore non sia manifestamente incongrua rispetto all'opera prestata dal lavoratore; in particolare, ancorché il riscontro dovrà basarsi su elementi cartolari (ad esempio, sulla verifica della corrispondenza tra le deleghe di versamento e la documentazione fornita), lo stesso dovrà essere accompagnato da una valutazione finalizzata a verificare, tra l'altro, la coerenza tra l'ammontare delle retribuzioni e gli elementi pubblicamente disponibili (come nel caso di contratti collettivi), l'effettiva presenza dei lavoratori presso la sede del committente;*
- *che le ritenute fiscali per ciascun lavoratore non siano manifestamente incongrue rispetto all'ammontare della relativa retribuzione corrisposta. In caso di ritenute fiscali manifestamente incongrue rispetto alla retribuzione imponibile ai fini fiscali, il committente sarà*

tenuto a richiedere le relative motivazioni e gli affidatari saranno tenuti a fornirle. Per esigenze di semplificazione, le ritenute fiscali non saranno manifestamente incongrue allorché siano superiori al 15 per cento della retribuzione imponibile ai fini fiscali;

- *che le ritenute fiscali siano state versate senza alcuna possibilità di compensazione, salvo che non si tratti di crediti identificati nella tabella citata. Al riguardo, si precisa che il committente non è tenuto a verificare la spettanza e la congruità dei crediti utilizzati in compensazione.*

Tralasciamo ulteriori critiche circa l'opportunità di utilizzare terminologie del tipo "manifestamente incongrua" che non offrono alcuna certezza agli operatori sul corretto *modus operandi*.

Sofferamoci invece sul concetto di "riscontro". Se per riscontro si deve intendere il significato attribuitogli dalla lingua italiana - ovvero il "confronto inteso ad accertare una corrispondenza" - è palese che ciò che si richiede al committente è verificare se quanto dichiarato come dovuto è stato effettivamente versato e non di rifare le buste paga del committente né tanto meno di controllarne l'esattezza del suo sviluppo e dei suoi conteggi.

Nessuna verifica quindi di congruità della retribuzione oraria corrisposta a ciascun lavoratore rispetto all'opera prestata dallo stesso, che comporta necessariamente una valutazione delle mansioni svolte e quindi del corretto inquadramento contrattuale.

Nessuna valutazione finalizzata a verificare la coerenza tra l'ammontare delle retribuzioni con quanto previsto dagli elementi pubblicamente disponibili (si citano i contratti collettivi che dovrebbero essere indicati dal committente vista la non obbligatorietà degli accordi di diritto comune).

Nessun obbligo di verificare l'effettiva presenza dei lavoratori presso la sede del committente che imporrebbe un sistema di rile- ➤

RITENUTE FISCALI NEGLI APPALTI LABOUR INTENSIVE.

I CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE NON CONVINCONO

vazione non modificabile e verificabile a posteriori dalla stessa Agenzia delle Entrate, perché ammettere un solo controllo a vista, una prova “testimoniale”, non avrebbe senso. Nessuna verifica che le ritenute fiscali per ciascun lavoratore non siano manifestamente incongrue rispetto all'ammontare della relativa retribuzione corrisposta, anche se l'Agenzia ci propone a tal fine un, all'apparenza semplice, calcolo matematico che farebbe presupporre una incongruenza qualora le ritenute fiscali risultino inferiori al 15 per cento della retribuzione imponibile ai fini fiscali. Ci mancava giusto giusto la presunzione di incoerenza. Facciano quindi molta attenzione gli appaltatori a non avere in forza troppi lavoratori con moglie e figli a carico perché probabilmente saranno chiamati a fornire ai loro committenti i chiarimenti del caso.

3.2.3 Il prevalente utilizzo di manodopera

Abbiamo volutamente lasciato per ultimo questo argomento perché qui i chiarimenti forniti sono sicuramente i più censurabili. Già, perché fino adesso abbiamo scherzato. Si sostiene infatti che:

Al fine di determinare la prevalenza, occorrerà fare riferimento al numeratore alla retribuzione lorda riferita ai soli percettori di reddito di lavoro dipendente e assimilato, stante l'espresso richiamo contenuto nel comma 1 dell'articolo 17-bis agli articoli 23 e 24 del D.P.R. n. 600 del 1973, e al denominatore al prezzo complessivo dell'opera (o dell'opera e del servizio nel caso di contratti misti).

La prevalenza si intenderà superata quando il rapporto tra numeratore e denominatore è superiore al 50%.

Volendo interpretare il dettato della norma secondo i criteri ermeneutici classici previsti dall'art. 12 delle preleggi chi scrive penserebbe all'obbligo di confrontare l'incidenza della

componente lavoro rispetto agli altri fattori produttivi dell'impresa. In sostanza andrebbe verificato se per quel determinato appalto predomina o meno il fattore umano.

E già questa risulterebbe una operazione non semplice perché per la quantificazione del costo degli altri fattori produttivi dell'impresa andrebbe tenuto conto non solo del costo dei prodotti ceduti (che tuttavia andrebbero calcolati al costo sostenuto dall'impresa e non al prezzo fatturato al cliente comprensivo del ricarico dell'azienda) ma anche dei costi collaterali e generali. Pensiamo ai costi di soggiorno, alle perizie tecniche di terzi, alla logistica, all'incidenza dei costi amministrativi generali.

Per non parlare del capitale impiegato, fisso e circolante. Il primo riguarda tutti quei beni che contribuiscono a più cicli della produzione e hanno una durata pluriennale: parliamo di capannoni, macchinari, impianti, portatili, mobili, terreni. Il secondo, il capitale circolante, invece, esaurisce il suo contributo in un unico atto della produzione: ad esempio, la materia prima impiegata per produrre un determinato prodotto.

L'Agenzia delle Entrate, probabilmente consapevole delle difficoltà sopra evidenziate, cerca di mettere, come si suol dire, una pezza ad un criterio generico e di difficile attuazione individuato dal legislatore.

In questo caso l'Agenzia non parla, come fatto in altri passaggi della circolare, di “*esigenze di semplificazione e per conferire elementi di certezza*” ma la cosa pare sottintesa. Il problema interpretativo della prevalenza, ci spiega l'Agenzia, non riguarda evidentemente i casi di affidamento di servizi nei quali l'utilizzo della manodopera è esclusivo o quasi, ovvero quei contratti con “*prevalente utilizzo di manodopera*” (i cosiddetti *labour intensive*) che interessano maggiormente i settori della logistica, dei servizi alle imprese, nonché i settori alimentare e meccanica.

La questione, precisa la circolare, si pone al contrario in relazione ai contratti misti di affidamento per il compimento di opere e ser- ➤

RITENUTE FISCALI NEGLI APPALTI LABOUR INTENSIVE.

I CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE NON CONVINCONO

vizi o ai contratti di affidamento di opere. Va preliminarmente riconosciuto che l'eccessiva vaghezza della norma non permette di individuare con certezza né i criteri né i parametri mediante i quali accertare la sussistenza o meno del requisito, ma in ogni caso la soluzione indicata nella circolare lascia ugualmente basiti. L'Agenzia propone infatti, al fine di determinare la prevalenza, di fare riferimento "al numeratore alla retribuzione lorda riferita ai soli percettori di reddito di lavoro dipendente e assimilato ... e al denominatore al prezzo complessivo dell'opera". In pratica si individua una semplice formula matematica - numeratore *versus* denominatore - che in linea di massima apparirebbe condivisibile (un elemento è prevalente rispetto ad un altro quando il primo è maggiore del secondo) se non fosse per due evidenti criticità.

In *primis* si propone il raffronto non tra il valore della manodopera ed il valore degli altri fattori produttivi ma tra il "costo" - peraltro parziale come vedremo - del personale (*numeratore*) e il prezzo complessivo dell'opera (*denominatore*). E qui avremmo una prima domanda: cosa si intende per il "prezzo" dell'opera? Se i dizionari italiani hanno ancora una utilità dovremmo concludere che il prezzo è il "Valore di scambio di un bene; il prezzo di mercato, risultante dall'incontro di domanda ed offerta sul mercato di uno specifico bene; quello corrente; il corrispettivo del bene oggetto di compravendita". Il prezzo è quindi il corrispettivo pattuito in contratto, che di norma è formato da tre componenti: il costo della manodopera, il costo per la fornitura dei beni e il margine di guadagno. Ecco la fallacia dell'indicazione ministeriale: la verifica dell'incidenza della manodopera rispetto agli altri fattori produttivi dovrebbe essere eseguita, secondo noi, scorporando dal prezzo complessivo dell'opera il ricarico su merci e prodotti ed il margine di guadagno dell'impresa. Senza questa sottrazione il conteggio proposto dall'Agenzia non ha alcun senso, in quanto

gli indicatori non sono omogenei: uno è un costo (peraltro parziale), l'altro un corrispettivo (costo complessivo più guadagno). Ma è soprattutto nella identificazione del *numeratore*, ovvero la metodologia di quantificazione del costo manodopera, che si dimostra tutto il pressapochismo dell'Agenzia delle Entrate. Per valorizzare il costo del personale si impone infatti di prendere a riferimento la "retribuzione lorda" riferita ai soli percettori di reddito di lavoro dipendente e assimilato. Ma all'estensore della circolare non è venuto in mente che il costo del personale impiegato nell'affidamento comprende anche la relativa contribuzione e gli oneri assicurativi, oltre che il Tfr? Se si intende verificare l'incidenza del valore della manodopera rispetto al valore degli altri fattori della produzione bisognerebbe quantomeno considerare, quale numeratore, il reale costo complessivo del personale, che non è ovviamente rappresentato dalla sola retribuzione lorda. E questo senza considerare che l'incidenza del costo della manodopera, il numeratore, può fluttuare in corso d'opera per mille ragioni, ad esempio a causa di aumenti salariali previsti dal CCNL applicato o per un avvicendamento di lavoratori con anzianità e retribuzioni diverse. Senza dimenticare eventuali varianti in corso d'opera che, causa un diverso rapporto "manodopera/altri fattori", potrebbero modificare sostanzialmente il risultato del calcolo sulla prevalenza fatto ad inizio contratto. Ugualmente nei casi di una variazione del denominatore causato dall'aumento del costo delle materie prime.

In sostanza parliamo di calcoli la cui esattezza può essere rilevata e verificata solo a fine opera o servizio. Ma nemmeno di questo siamo certi.

UN'ULTIMA CONSIDERAZIONE

Mi si permetta una domanda. Perché addossare sempre oneri di controllo alle aziende, in questo caso addirittura sul corretto operato di aziende loro fornitrici? ➤

RITENUTE FISCALI NEGLI APPALTI LABOUR INTENSIVE.

I CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE NON CONVINCONO

Si poteva ad esempio pensare - butto lì un'idea, sia chiaro - ad un portale Web dove prevedere:

- l'obbligo del committente di caricare i dati richiesti dalla norma - non certo quelli indicati dalla circolare n. 1/2020 - ovvero decorrenza, durata e valore dell'appalto oltre alla identificazione degli affidatari (appaltatori, subappaltatori e altri soggetti che hanno rapporti negoziali comunque denominati) e i relativi recapiti, indirizzo Pec compreso;
- l'onere dei vari affidatari - contattati automaticamente dal sistema via Pec - di caricare mensilmente sul portale gli elementi utili al controllo richiesto dalla legge ovvero l'elenco dei lavoratori impiegati; il dettaglio delle ore di lavoro prestate; ammontare della retribuzione corrisposta riferita a tale prestazione; l'ammontare delle ritenute fiscali operate e versate, suddivise tra complessive e quelle relative alla prestazio-

- ne affidata dal committente; quant'altro necessario per valutare il requisito della prevalenza manodopera sugli altri fattori;
- un meccanismo per cui il sistema informatico ministeriale possa effettuare i controlli di congruità e inviare in tempo reale via Pec un benestare al pagamento oppure, nei casi di rilevata non congruità, un *alert* ai committenti per bloccare il pagamento dei corrispettivi maturati;
- l'attivazione dei controlli ispettivi nei casi sospetti.

Magari avremmo così anche bypassato quei dubbi che taluno sta sollevando circa la compatibilità della nuova normativa - più precisamente nella parte in cui è prevista la trasmissione al committente di alcuni dati personali dei lavoratori impiegati nell'esecuzione dell'opera o del servizio - con quanto previsto dal Regolamento Ue n. 2016/679 (GDPR) sulla protezione dei dati personali.

PIERLUIGI RAUSEI ANALIZZA GLI ASPETTI CARATTERIZZANTI LA CODATORIALITÀ E LE RELATIVE CRITICITÀ ANCHE SOTTO IL PROFILO ISPETTIVO

La codatorialità nelle reti d'impresa: OPPORTUNITÀ E CRITICITÀ*

Con l'evoluzione del contesto economico e produttivo, il Legislatore ha determinato una progressiva ridefinizione dei confini dell'impresa con l'inserimento di nuovi modelli di decentramento e frazionamento quali strumento di cooperazione per imprese aventi obiettivi comuni di sviluppo e di competitività, con il vantaggio di operare sul territorio secondo una logica di squadra, preservando la propria autonomia e senza delocalizzare¹.

Più precisamente la nuova organizzazione produttiva e del lavoro si è andata distinguendo per la coesistenza di più soggetti in grado di interagire, a vario titolo e in forme differenti, con l'esecuzione della prestazione di lavoro. L'emersione della codatorialità si inserisce appunto in un quadro di parcellizzazione e decentramento organizzativo delle imprese che si è inevitabilmente ripercosso sul tradizionale impianto del rapporto di lavoro.

Benché proposta attraverso un *brandello* normativo², la codatorialità rappresenta una forma di dissociazione datoriale legittima, ma è stata proprio l'essenzialità delle previsioni legali a ingenerare numerose perplessità sulla sua esatta dimensione.

CODATORIALITÀ: UNICITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il Legislatore, nell'introdurre nel nostro ordinamento l'istituto della codatorialità³,

stabilisce che "tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa (...) è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso"⁴.

Tale istituto non ha nulla a che vedere con una assunzione condivisa ma rappresenta piuttosto il collegamento fra un contratto commerciale (il contratto di rete) e un contratto di lavoro (quello che lega i dipendenti delle singole imprese retiste al rispettivo datore di lavoro) finalizzato a consentire il legittimo impiego da parte dei codatori delle prestazioni lavorative rese dai dipendenti di ciascuna delle altre imprese in rete.

I maggiori profili di criticità, dunque, si snodano sotto il profilo della gestione del rapporto di lavoro che, non partendo da un'assunzione congiunta ma da una unica titolarità del rapporto di lavoro, impone regole cristalline circa i limiti di esercizio dei poteri datoriali da parte dei codatori, che datori di lavoro, *stricto iure*, non sono.

INGAGGIO E REGOLE

Il destino della codatorialità, anche per quanto concerne il contenzioso, si gioca pattizamente, ossia nell'intreccio delle regole di ingaggio dei lavoratori dipendenti di uno dei retisti ad uso dei codatori imprenditori collegati in rete. ➤

* Sintesi dell'articolo *Codatorialità: luci e ombre*, pubblicato in D&PL, 5 / 2020, pag. 281.
1. A. Perulli, *Contratto di rete, distacco, codatorialità, assunzioni in agricoltura*, in A. Perulli, L. Fiorillo (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro*, IV vol., *Il nuovo diritto del lavoro*, Torino, 2014; G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Contratto di rete e diritto del lavoro*, WKI Cedam, Padova, 2014; T. Treu, *Contratto di Rete. Trasformazione del lavoro e*

reti di imprese, WKI, 2015.

2. Art. 7, comma 2, del Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito nella Legge 9 agosto 2013, n. 99.

3. M. Biasi, *Dal divieto di interposizione alla codatorialità: le trasformazioni dell'impresa e le risposte dell'ordinamento*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT - 218/2014 e poi in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Contratto di rete e diritto del lavoro* cit.; G.

Ceneri, P. Rausei, *La codatorialità nelle reti d'impresa*, in Bollettino Adapt, 19 marzo 2018; M.G. Greco, *Distacco e codatorialità nelle reti di impresa*, in Arg. Dir. Lav., 2014, 2; A. Perulli, *Contratto di rete, distacco, codatorialità, assunzioni in agricoltura* cit.; O. Razzolini, *Impresa di gruppo, interesse di gruppo e codatorialità nell'era della flexicurity*, in Riv. Giur. Lav., 2013, I.
4. Art. 30, comma 4-ter, D.lgs. n. 276/2003.

LA CODATORIALITÀ NELLE RETI D'IMPRESA: OPPORTUNITÀ E CRITICITÀ

In particolare:

- **esercizio del potere direttivo:** si dovrà consentire a tutti i codatori di esercitare il potere direttivo⁵, ma tracciando i profili di controllo in capo al datore di lavoro effettivo, anche per quanto riguarda la valutazione della risorsa rispetto all'eventualità di un licenziamento⁶;
- **esercizio del potere organizzativo:** si dovrà consentire ai codatori di organizzare le risorse umane, utilizzate attraverso specifiche indicazioni tracciate nelle regole apposte al contratto di rete, con specifica modulazione delle mansioni necessarie;
- **esercizio del potere disciplinare:** i codatori dovranno conoscere le modalità corrette di tempestiva segnalazione al datore di lavoro di irregolarità o di illeciti disciplinari, affinché il titolare esclusivo di tale potere possa intervenire con le procedure fissate dall'art. 7 della Legge n. 300/1970;
- **dovere formativo e informativo:** gli obblighi di formazione e di informazione incombenti sul datore di lavoro dovranno essere condivisi con i codatori in funzione delle rispettive realtà imprenditoriali, anche con riguardo al rilievo dei singoli processi produttivi rispetto ai profili di tutela prevenzionistici;
- **obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro:** i codatori dovranno partecipare al processo di valutazione dei rischi di cui agli artt. 17 e 28, D.lgs. n. 81/2008 del datore di lavoro con riferimento agli ambiti lavorativi specifici delle singole realtà d'impresa in cui i lavoratori si troveranno ad operare e, reciprocamente, il documento di valutazione dei rischi e il piano di emergenza del datore di lavoro e di ciascuno dei codatori dovranno dare atto di tale condivisione e svilupparne i profili di tutela effettiva con riguardo alle misure di prevenzione e di protezione e di gestione delle emergenze

- da attuare nei singoli ambienti di lavoro;
- **processo di elaborazione dei documenti di lavoro:** i codatori dovranno fornire al datore di lavoro tutte le informazioni necessarie affinché i documenti di lavoro riproducano il reale rapporto di lavoro, in ragione delle prestazioni lavorative rese presso ciascuno dei codatori oltreché presso il datore di lavoro;
- **inquadramento assicurativo e contributivo:** le regole di ingaggio dovranno occuparsi dei requisiti previdenziali del rapporto di lavoro, affinché risulti correttamente inquadrato e, per effetto del corretto inquadramento, le denunce del datore di lavoro e i corrispettivi versamenti di contributi e premi siano coerenti.

PRASSI AMMINISTRATIVE E ORIENTAMENTI ISPETTIVI

In riferimento a diverse segnalazioni circa alcuni annunci pubblicitari fraudolenti di servizi di consulenza, l'Inl (anche al fine indiretto di una responsabilizzazione delle imprese) ha segnalato alle proprie articolazioni periferiche i seguenti criteri di verifica della legittimità del distacco e della codatorialità che dovranno essere adottati anche in sede ispettiva⁷. Sotto il profilo soggettivo, il contratto in esame può essere stipulato esclusivamente tra due o più imprese e di conseguenza non possono partecipare alla rete soggetti non qualificabili come imprenditori ai sensi dell'art. 2082 c.c. (ad es. professionisti e associazioni). In relazione all'oggetto del contratto, invece, la norma si limita a stabilire che lo stesso può riguardare lo scambio di informazioni tra imprenditori, la collaborazione in forme e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese, fino a ricomprendere lo svolgimento in comune di *“una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa”*. L'Inl dunque invita gli ispettori del lavoro a verificare l'esistenza di un contratto di rete e l'iscrizione nel Registro delle Imprese⁸. ➤

5. Cfr. MLPS, circolare n. 35/2013.
6. Cfr. Cass. 8 settembre 2016, n. 17775 su Corte App. Cagliari 19 febbraio 2015, secondo cui la codatorialità *“implica che la prova della*

sussistenza del giustificato motivo oggettivo debba essere data con riferimento a tutti i datori di lavoro”.

7. Circolare n. 7 del 29 marzo 2018.

8. Cfr. ML circ. n. 35/2013.

LA CODATORIALITÀ NELLE RETI D'IMPRESA: OPPORTUNITÀ E CRITICITÀ

Nel caso in cui il contratto di rete preveda la codatorialità nei confronti di tutti o solo alcuni dei lavoratori dipendenti di ciascuna impresa, tale circostanza deve risultare dallo stesso contratto, così come deve risultare dal contratto “*la platea*” dei lavoratori che vengono, in questo modo, messi “*a fattor comune*” al fine di collaborare agli obiettivi comuni.

Nell'ambito del contratto di rete, sia in relazione alla codatorialità sia in relazione al distacco, il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo previsto dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro che procede all'assunzione.

A riguardo va considerato che le eventuali omissioni afferenti il trattamento retributivo o contributivo espongono a responsabilità tutti i codatori, a far data dalla messa “*a fattor comune*” dei lavoratori interessati.

Ciò in quanto i firmatari del contratto di rete sono tutti datori di lavoro nei confronti del personale indicato dallo stesso contratto, trovando quindi applicazione il principio generale della responsabilità solidale di cui all'art. 29, comma 2, D.lgs. n. 276/2003⁹.

Sempre in tema di responsabilità solidale, l'Inl ne approfitta poi per ribadire che ciò che rileva è il trattamento economico e normativo cui ha diritto il lavoratore, ossia

quello previsto dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro che procede all'assunzione.

Sul punto, a ragion veduta, viene richiamata la regola generale che prevede che, ferma restando la scelta del contratto collettivo da applicare al rapporto in corso, in materia contributiva vige comunque il principio del c.d. *contratto leader*, ossia quello stipulato dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione d'importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo applicato concretamente dall'azienda¹⁰.

CONCLUSIONE

Nelle more di una complessiva revisione del dettato normativo, non rimane che affidare all'interprete e all'operatore, in questo impervio percorso, la mappa originaria che segnala l'elusione e l'utilizzo fraudolento determinando se, e come, “*lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato*”¹¹ - che rende funzionale la realizzazione e l'opera della rete di imprese - non si traduca in vantaggi concorrenziali al ribasso della protezione del lavoro¹².

9. Principio peraltro esteso dalla Corte Costituzionale, con sentenza n. 254 del 6 dicembre 2017, a tutti i lavoratori coinvolti in processi di esternalizzazione e parcellizzazione del processo produttivo al fine di “evitare il rischio che i meccanismi di decentramento e di dissociazione tra titolarità del contratto di lavoro e utilizzazione della prestazione vadano a danno dei lavoratori utilizzati nell'esecuzione del contratto commerciale”.

10. In questo senso quanto previsto dall'art. 1, co. 1, D.l. n. 338/1989, convertito in L. n. 389/1989 per come interpretato dall'art 2, co. 25, Legge n. 549/1995 (nonché, ulteriormente, dalla circolare Inps n. 19/2017).

11. Art.3, comma 4-ter, decreto-legge n. 5/2009.

12. G. A. Recchia, *Contratto di rete e disciplina dei rapporti di lavoro. Titolarità dell'obbligazione e imputazione della responsabilità*, in Bollettino Adapt, 20 Settembre 2018.



{ HR&ORGANIZZAZIONE

IN STUDIO, di doman non v'è certezza

A volte capita di essere accanto a individui che chiamano l'ascensore: il pulsante si è acceso ma lo schiacciano ancora, insistono, si sentono in dovere di incitare la struttura elettromeccanica a fare di più, a impegnarsi per arrivare prima. Non ho mai capito perché da trent'anni diciamo che il muro di Berlino è caduto; come se fosse arrivato un colpo di vento che lo ha tirato giù: delle persone lo hanno abbattuto, muovendosi per un'idea. Leonardo, non quello che faceva rotolare palloni, cinquecento anni prima che potesse esistere, ha disegnato un elicottero. Il genio è immaginazione e visione.

I tre paragrafi qua sopra potrebbero bastare per chiudere il discorso *Lean* e organizzazione, ma lasciare la pagina bianca qui sotto è deplorabile esteticamente, quindi proseguo e amplio. Vado in ordine, dall'alto: gli strumenti informatici devono essere intelligenti, lavorare per me, con me e con i miei collaboratori; devono assomigliare al mio cervello, non a quello di un programmatore. I computer non vanno più veloci se li costringo, anzi, è probabile che, aumentando la pressione su di essi, peggio si comportino. Se il vostro ascensore è lento, non pigiate a ripetizione sul pulsante, cambiate ascensore. Oppure spostate l'ufficio a piano terra, che non è una battuta, ma significa semplificare: snellendo i processi, automatizzando tutto il possibile, differenziando i servizi per i clienti.

Per il secondo paragrafo mi hanno insegnato che:

1. non serve dare ordini se non esistono obiettivi;
2. non basta declamare gli obiettivi come la poesia al saggio di Natale, bisogna fornire anche le strategie per raggiungerli;
3. ma con i miei obiettivi chiari e le mie strategie adeguate non arrivo da nessuna parte se non conduco la squadra (e torno al punto uno: guido, non comando).

Dobbiamo imparare ad accettare il fatto che non possiamo fare tutto, è necessario delegare, non assegnando compiti ma creando responsabilità. Il buon *Leader* crea autostima non *follower*, sudditi o giullari di corte. Quindi arriva il terzo paragrafo, quello più difficile, perché necessita che si esca dagli schemi e dalle abitudini, però è anche quello necessario per non estinguersi, per non rimanere con lo studio pieno di contenuti che non vuole più nessuno: siamo sicuri che la prestazione professionale omologata, come lo sgrassatore universale, sia ancora potenziale?

Ascoltiamo i bisogni di collaboratori e clienti per inventare servizi nuovi o modalità nuove per veicarli; va bene prendere ispirazione ma non serve a niente copiare, si arriva tardi e, a volte, in maniera incompleta (se il compagno di banco a un certo punto alza l'astuccio, non si vede come finisce l'esercizio). Definiamo indicatori, stabiliamo delle metriche per misurare i ►

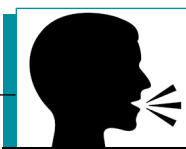




risultati: confrontiamoci con i fallimenti, miglioriamo e innoviamo rispetto ai successi. Quando c'è una novità non guardiamola subito con sospetto, non affianchiamola al demonio: perché potremmo scoprire, che invece di rispondere a trecentodiciannove telefonate, è meglio organizzare un *webinar* di un'ora in cui parlo a tutti i clienti contemporaneamente (per quelli che non ce la fanno a togliere le ragnatele dai neuroni, istituiamo un servizio di *cyberbadanti*) e, magari, nel mentre, qualcuno si occupa delle domande che arrivano in *chat*.

Potrebbe essere che *machine learning* non sia un'oscura costruzione parassitaria ma un modo veloce di processare le settantatré mail del mattino, per averne una sintesi leggibile in sette minuti.

Oppure potremmo scoprire che l'intelligenza artificiale non è una roba da Comitato Nazionale delle Ricerche o da *James Bond*, ma una tecnologia già applicata in diversi ambiti economici, che potrebbe essere utile per dare un senso pratico all'espressione lavorare in anticipazione che, invece, troppo spesso, è solo scritta nel libro dei sogni.



{ SENZA FILTRO

Rubrica impertinente di **PENSIERI IRRIVERENTI**

FIGURE DALLA GUERRA

Scene dolorose di guerra, scene eroiche di guerra, scene di resistenza di guerra: l'incubo in cui siamo lentamente e dolorosamente affondati assomiglia in tutto e per tutto ad una guerra. Con un nemico perfido ed invisibile, imprevedibile, sconosciuto e perciò (ancora) invincibile. Ci vorrebbe tanto silenzio, ad accogliere tanta sofferenza, l'angoscia per noi stessi e per i nostri cari, la preoccupazione per il futuro incerto delle nostre economie collettive e personali. È quindi con un senso di rispetto, quasi chiedendo scusa per il mancato silenzio, che mi appresto a condividere queste povere riflessioni. Che cominciano con la celebre poesia di John Donne, il quale oltre quattro secoli fa scriveva così

Nessun uomo è un'isola, completo in sé stesso; ogni uomo è un pezzo del continente, una parte del tutto. (...) La morte di qualsiasi uomo mi sminuisce, perché io sono parte dell'umanità. E dunque non chiedere mai per chi suona la campana: suona per te.

NON SIAMO ISOLE

Così isolati, spesso confinati, talvolta segregati o autosegregati, in piccoli spazi, con uno smartphone o un tablet e pochi altri aggeggi a collegarci col resto del mondo.

Eppure la sensazione di non essere soli.

Tutto un intrecciarsi di: come stai, come vanno i tuoi, che succede lì, state in casa, hai ancora febbre, fammi sapere, tieni duro.

Abbracci ideali di gente che ti vuole bene.

Sostegni lavorativi e personali di semisconosciuti; ho trovato questo rimedio, ho questo modello, ho visto questo decreto, fai così. Una catena ideale di solidarietà, di vicinanza. Senza uscire di casa, senza il solito chiacchiericcio molesto dei social, sentirsi vicini.

Con tanti personaggi... che certamente saprete riconoscere...

GLI EROI

Tutti quelli che non si tirano indietro, non solo medici e sanitari (che è fin banale chiamarli eroi e ringraziarli), chi ha portato nel suo piccolo un pezzo, il suo pezzo: la spesa per il vicino, un sorriso, due parole di conforto, il suo lavoro, un aiuto concreto o molto di più. O solo lo stare pazientemente in casa. Ciascuno aveva e ha una parte da giocare: la Guerra smaschera eroi e codardi ed altre losche figure. Come una cartina di tornasole, siamo messi alla prova della nostra solidarietà e del nostro spirito.

Sì anche i professionisti, anche i consulenti del lavoro, insieme a tanti altri, a fare il proprio. In questa Rivista parliamo di lavoro: questo è il Lavoro, il vero senso del lavoro, l'utilità che si costruisce per sé e per gli altri.

Anche senza proclami, che il basso profilo è il modo migliore per accompagnare la carità.

GLI INCOSCIENTI

Quelli che è come se non fosse successo nulla, quelli che vanno avanti come prima. Non per coraggio o per eroismo, non per solidarietà, ma per bovina stupidità. Quelli che non vedono l'ora che tutto torni come prima, non come tutti noi (ovviamente) ma con il senso di fastidio per questa improvvisa deriva del tempo e della Storia dalla loro comoda quotidianità ("quanto casino per quattro vecchietti e un manipolo di sfortunati!").

GLI SCIACALLI

Quelli che sulla Guerra, sul dolore, sul bisogno, ci marciano, ci speculano, hanno trovato il modo di farci la cresta. Quelli che mentre il Mondo vende morte, vendono la loro merce, a prezzo caro, forse anche maggiorato. Quelli che sono contenti di stare dalla parte di coloro che hanno in mano il ►



bisogno delle persone (una miniera d'oro!). Quelli che pensano a come fare affari "dopo". Curioso: gli sciacalli si nutrono di morte e puzzano di morte, li riconosci dall'odore. Non rispettano la morte ed il dolore: ecco un'occasione in più per farsi belli, per diffondere competenze e conoscenze (ma non offerte gratis, come hanno fatto tanti, sempre con un ritorno), per farsi pagare, per avere un tornaconto.

GLI STRONZI (si può dire, in questa rubrica)

Quelli che fermano le mascherine, le medicine e i dispositivi alla frontiera perché prima o poi serviranno anche a loro.

Di qualunque nazione siano, con qualunque intenzione lo abbiano fatto (fingendo - ipocriti - di essersi sbagliati).

Stronzi, stronzi inveterati.

Vi auguriamo di non averne mai bisogno, ma - nel caso - vi aiuteremo e vorrà dire che grazie a Dio non siamo ancora diventati come voi.

I BUROCRATI

Ci sono anche loro. Nemmeno la morte li ferma, forse perché con la morte hanno una parentela stretta, sono la morte dell'anima e la paralisi della vita.

Non si risparmiano un decreto, un modulo, una circolare, una procedura; meglio se tardivi, se poco chiari, se farraginosi. Aggiungono caos dove non ce n'era bisogno. Senza senso della vergogna, della pietà, della costruzione del bene.

Incapaci? In malafede? Idiotti?

Non so più nemmeno che dire: ai miei occhi semplicemente incredibili.

QUELLI CHE SI LAMENTANO

Comprendibilmente, visti gli stronzi, gli sciacalli, i burocrati, gli incoscienti. E molto altro ancora. Ma quello che conta è il dopo. Subito dopo, la lamentela degli eroi si soffoca nel fare, nell'essere presenti.

Ci ricorderemo di tutto ciò che non è andato (oh, potete starne certi), ma ora era ed è il tempo di esserci, di far andare le mani e il cuore, non la bocca. Di costruire la speranza intorno a sé, non rinfocolare l'odio con le accuse, i piagnistei, le critiche fini a sé stesse.

VEDERE IL MONDO CON GLI OCCHI DEL "TERZO MONDO"

Scene da terzo mondo; quante volte lo abbiamo pensato, magari in qualche occasione davanti a cose viste in TV.

Sì ma Quel terzo mondo è quello dove questa sconvolgente Guerra e la desolazione sono la triste quotidianità, dove i morti per fame, sete, virus, violenza sono in un giorno, magari in poche ore, i numeri che tanto ci sconvolgono in un mese o due.

Non prendete queste parole per una mancanza di rispetto per ciascuno dei cari morti che ci hanno lasciato, per il dolore e la sofferenza che ci han colpito. È che scopriamo oggi qualcosa che troppo spesso neghiamo, che non vogliamo vedere finché non bussa alla porta delle nostre case.

Quando tutto questo sarà finito, e Dio voglia che finisca, non dimentichiamoci del dolore del Mondo, visto che ci è passato accanto.

E quanto sembrano assurde ora le pubblicità che fan parte della nostra vita solita, dalle medicine contro "i primi sintomi del raffreddore" (sembra uno scherzo macabro) a quelle che ci spiegano come perdere peso.

LE SIRENE E IL SILENZIO

Questo rimarrà a lungo nel mio cuore. Questo silenzio notturno, anche di giorno, squarciato dal suono straziante delle ambulanze. Che all'inizio senti quasi con speranza, non viene qui, non è per me, per noi, per chi mi è vicino. Poi capisci che quell'ambulanza, come diceva il poeta, non può che suonare anche per te. Per ciascuno di noi. Riecheggia nel nostro cuore il dolore di tutti. Non ci sia un sollievo che non sia contemporaneamente condivisione del male.

Tante, troppe parole, forse anche qui. E ancora mi scuso. Molto dolore. Molta paura. Meglio il silenzio. Il ricordo. La tenacia. La speranza.

"Andrà tutto bene" se sapremo affermare il bene, comunque vadano i nostri personali destini. Ed essere eroi, costruttori, resistenti. Che Dio ci custodisca tutti quanti: incomprendibilmente (per noi) Lui non chiude mai la porta neanche agli stronzi, agli sciacalli e ai burocrati.



{UNA PROPOSTA AL MESE

IL BONUS AUTONOMI a seguito emergenza Coronavirus

“Donaci, padre Zeus,
il miracolo di un cambiamento”
(Simonide di Ceo)

Per la proposta del mese il D.L. n. 18 firmato lo scorso 17 marzo 2020 avrebbe potuto essere una inesauribile fonte di ispirazione.

Pensiamo solo alla gestione degli ammortizzatori sociali. Il suggerimento di un'unica “cassa integrazione” è arrivato da più parti. Consulenti del lavoro *in primis*. Quattro diverse tipologie - Cigo, Assegno ordinario, Cassa in deroga, Fsba - non rappresentano di certo una semplificazione. Anche senza arrivare ad un provvedimento *ad hoc*, istitutivo di un Fondo speciale a carico dello Stato, si sarebbe potuto, per esempio, far gestire le richieste di intervento da un'unica procedura per tutti gli ammortizzatori, gestendo poi, a livello interno, lo spostamento delle risorse da ciascun fondo verso l'Inps, in quanto unico incaricato e autorizzato al pagamento della provvidenza.

Il problema è che ormai è tardi. I buoi sono, come si dire, scappati dalla stalla. Le cose sono andate troppo avanti. Alcune istanze sono state già presentate, altre sono state istruite e, a giorni, verranno pure inviate. E poi, permettetemelo. Se il legislatore non ci è arrivato da solo a capire certe cose, è improbabile che accolga la richiesta di una modifica totale, fortemente strutturale, di un proprio provvedimento.

Ma anche altri istituti necessiterebbero di qualche correttivo. Hai voglia di suggerire. Il congedo parentale previsto dall'art. 23; i permessi aggiuntivi di cui alla legge n. 104; credito di imposta per locazioni, il bonus

autonomi. Solo per citarne alcuni.

Fatte queste amare considerazioni questo mese vogliamo dedicare questa nostra rubrica non ad una modifica del dettato normativo ma alle regole disposte per la sua attuazione.

Su questo si può operare certamente con quella rapidità che riteniamo essenziale in questa grave situazione emergenziale.

L'articolo 27 ha previsto per liberi professionisti titolari di partita Iva e per i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa iscritti alla gestione separata un'indennità di 600 euro, attualmente solo per il mese di marzo 2020.

Analogo intervento è previsto dall'articolo 28 per i lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'Ago, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

Nei giorni scorsi l'Inps con il recentissimo messaggio n. 1381 del 26 marzo 2020 ha emanato le prime istruzioni per l'accesso al beneficio.

In un'ottica semplificatrice si è prevista una modalità snella di richiesta del “PIN dispositivo”, ovvero di quelle credenziali che permettono l'accesso del contribuente al portale Inps onde presentare l'istanza di accesso al bonus autonomi di ben 600 euro. In estrema sintesi la modalità semplificata consente ai cittadini di compilare e inviare le specifiche domande previste dal D.L. 18/2020, previo l'inserimento della sola prima parte del PIN ricevuto via SMS o e-mail, ovviamente dopo averlo richiesto tramite ➤



portale o Contact Center. Una volta ricevute le prime otto cifre del PIN, il cittadino le può immediatamente utilizzare in fase di autenticazione per la compilazione e l'invio della domanda on line, anche se solo per le prestazioni sopra individuate. E tutto ciò, quindi, senza aspettare, come di norma avveniva, la seconda parte del PIN speditagli come consuetudine tramite posta ordinaria.

In caso di bisogno, si è pure detto, i soggetti interessati possono rivolgersi ad un Patronato.

In tutta onestà queste indicazioni ci lasciano allibiti. Salvo l'apprezzabile snellimento della procedura di rilascio delle credenziali di accesso, di questa procedura tutto si può dire ma non certo che semplifichi la vita a qualcuno.

Non la semplifica agli operatori del Call center Inps costretti ad evadere telefonicamente milioni di richieste di rilascio PIN.

Non semplifica l'accessibilità al portale Inps che spesso e volentieri si imballa già di suo.

Non la semplifica ai lavoratori autonomi, di norma poco avvezzi alla digitalizzazione, che preferiscono che queste incombenze tecniche comunque vengano svolte dai propri consulenti. Anche solo per la certezza che tutto sia fatto per bene.

Non le semplifica ai Consulenti del lavoro ed ai Commercialisti che di attività urgenti connesse al Coronavirus ne hanno già fin troppe. Ci manca solo di chiedere qualche centinaio di PIN.

Non la semplifica ai Patronati che verrebbero assaliti dai propri iscritti per questo tipo di richiesta. Senza contare che far spostare per le città centinaia di migliaia di persone non pare una brillante idea dal punto di vista sanitario.

Eppure la soluzione ottimale era lì, proprio sotto gli occhi di tutti. Ci sono migliaia di Consulenti del Lavoro e di Commercialisti che hanno già accesso, in quanto delegati, alle posizioni individuali dei propri clienti - lavoratori autonomi - per il tramite del Cassetto Previdenziale Artigiani e Commercialisti. E lo fanno da tempo per presentare

richieste di rimborso, istanze di rateazione, domande di riduzione contributiva oltre che per monitorare avvisi bonari e di addebito e tutto quanto necessario a gestire celermente la loro situazione debitoria contributiva.

Ecco quindi una proposta semplice semplice: ***Riconoscere a questi professionisti la gestione diretta per i propri clienti di questa provvidenza.***

Una decisione che può essere presa in un minuto.

Difficile invece sperare che si riesca a prevedere - ma ci sarebbe tanto piaciuto proporlo - una concessione del bonus di 600 euro in modo automatico concedendo ad esempio, per quanto riguarda Artigiani e Commercialisti, uno sconto automatico sulla rata dei contributi in scadenza il prossimo 15 maggio o anche un semplice credito da utilizzare in F24 all'evenienza.

Un'ultima riflessione della quale mi si perdonerà la schiettezza che di norma chi come me scrive su questa rivista si permette solo nel Senza Filtro.

Ma com'è possibile che siano sempre i Consulenti del Lavoro, i Commercialisti, gli Avvocati ed in genere gli operatori del settore a suggerire al legislatore - oppure, come oggi facciamo su questa rivista, a funzionari pubblici - le necessarie semplificazioni?

Com'è possibile che chi ha la responsabilità di far funzionare la macchina pubblica non sia in grado di comprendere certi errori, che sia incapace di individuare le soluzioni ottimali?

A che serve nominare e pure pagare un Direttore Generale se non capisce tutto ciò? Cosa fare se addirittura rema contro la sbandierata celerità di intervento e richiesta, direi supplicata, a gran voce dal mondo produttivo allo stremo?

Fossi io il Ministro del lavoro, o chiunque altro ne ha il potere, ci metterei meno di trenta secondi a dare un calcio nel didietro a certi burocratosauri.

In un nano secondo si troverebbero a casa loro, a pubblicare sul loro profilo Facebook un proprio selfie con la scritta **#iorestoacasa ...**



ARGOMENTO

Riders: la Cassazione applica le tutele del lavoro subordinato

Con la sentenza n. 1663/2020, la Corte di Cassazione si è espressa in merito all'applicabilità, nei confronti dei c.d. *riders*, delle tutele previste dalla normativa in materia di lavoro subordinato.

In particolare, i fatti di causa vedono i fattorini di una società di consegne a domicilio rivendicare la natura di lavoro subordinato delle mansioni svolte in forza di contratti di collaborazione coordinata e continuativa. Di conseguenza, chiedono la condanna della società committente a pagare le differenze retributive maturate. I *riders* lamentano, inoltre, di aver ripristinato il rapporto di lavoro in virtù del licenziamento illegittimo subito e di vedersi risarciti i danni derivanti anche dalla violazione delle norme a tutela dei dati personali.

In primo grado, il Tribunale di Torino rigettava le richieste dei lavoratori, riconducendo i rapporti intercorrenti con la società committente alla fattispecie del lavoro autonomo parasubordinato.

I *riders* ottenevano però accoglimento delle proprie istanze in secondo grado, quando la Corte d'Appello di Torino riconosceva la natura etero-organizzata dei rapporti di lavoro in questione e condannava la committente al pagamento delle relative differenze retributive, considerando ravvisabile un'effettiva integrazione funzionale del lavoratore nella organizzazione produttiva della società.

I giudici di appello hanno, di fatto, inquadrato il lavoro etero-organizzato come *tertium genus*, fattispecie intermedia tra autonomia e subordinazione, con conseguente applicazione di una parte delle norme tipiche del lavoro subordinato, che non è stata generalizzata bensì selettiva, poiché limitata ai profili normativi inerenti la sicurezza e l'igiene, la retribuzione diretta e differita (quindi relativa all'inquadramento professionale), i limiti di orario, le ferie e la previdenza, ma non quelli sul licenziamento.

La Corte di Cassazione, presso la quale la società committente proponeva ricorso, nella propria pronuncia eseguiva dapprima una disamina del contesto nel quale si inserivano le prescrizioni dell'art. 2, D.lgs. n. 81/2015, in merito all'applicazione della normativa tipica del lavoro subordinato alle fattispecie di collaborazione etero-dirette. La suprema Corte ricordava come fosse volontà del Legislatore introdurre tutele di natura "rimediale" di fronte ai repentini cambiamenti - anche dovuti all'evoluzione tecnologica avanzante - subiti dal mondo del lavoro. Il c.d. *Jobs act*, dunque, avrebbe valorizzato alcuni "indici fattuali ritenuti significativi (personalità, continuità, etero-organizzazione) e sufficienti a giustificare l'applicazione della disciplina dettata per il rapporto di lavoro subordinato" nell'intendimento di prevenire possibili abusi. Natu- ➤

Cass., sez. Lavoro,
24 gennaio 2020, n. 1663

AUTORE
ANDREA DI NINO
Consulente del Lavoro in Milano



rale conseguenza della volontà del Legislatore sarebbe dunque stata l'evidenza, in alcuni indicatori normativi, della possibilità di applicare una tutela rafforzata nei confronti di alcune tipologie di lavoratori cui estendere le tutele dei lavoratori subordinati - e tra questi, sicuramente, quelli delle piattaforme digitali, considerati tra i più deboli.

La Corte evidenzia come quanto sopra descritto risulti coerente anche con le modifiche subito dall'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015, poiché sono state qualificate come etero-organizzate tutte le prestazioni "prevalentemente - e non più "esclusivamente - personali, continuative

e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente", citando espressamente il lavoro tramite piattaforme digitali ed eliminando la locuzione "anche con riferimento ai luoghi e ai tempi di lavoro".

Infine, la Cassazione statuisce, nella propria sentenza ed in definitivo accoglimento delle istanze dei *riders*, come il giudice debba limitarsi ad accertare la natura etero-organizzata del rapporto, applicandovi di conseguenza le norme tipiche della subordinazione, in quanto l'art. 2 del D.lgs. n.81/2015 è da intendersi come norma di disciplina che non origina alcun ibrido *tertium genus*.

ARGOMENTO

È lecito il licenziamento di un lavoratore se si appropria anche solo temporaneamente dei beni del datore di lavoro

Non è configurabile la reintegra sul posto di lavoro di un lavoratore licenziato che si è appropriato, anche se temporaneamente, dei beni aziendali.

È quanto stabilisce la Suprema Corte di Bari nel respingere il ricorso avverso la sentenza del tribunale di secondo grado che riteneva legittimo il licenziamento di un autista che, contrariamente al regolamento aziendale, invece di riportare l'autobus nei depositi dell'azienda, lo parcheggiava nei pressi della propria abitazione per tre notti consecutive.

La vicenda prende avvio dall'appello proposto dal lavoratore contro la sentenza di secondo grado che confermava la legittimità del licenziamento per giusta causa.

Il ricorso del lavoratore si articolava su un unico motivo che evidenziava come sulla base del Ccnl applicato dall'azienda e sulle condotte pregresse, il concetto di giusta causa e giustificato motivo dovesse essere considerato in misura attenuata e più favorevole al lavoratore.

La Cassazione ribadisce invece che anche quando si riscontri la corrispondenza del comportamento del lavoratore alla fattispe-

cie tipizzata contrattualmente, come ipotesi che giustifica il licenziamento disciplinare, stante la fonte legale della nozione di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo, deve essere effettuato in ogni caso un accertamento in concreto - da parte del giudice del merito - della reale entità e gravità del comportamento addebitato al dipendente nonché del rapporto di proporzionalità tra sanzione e infrazione.

Occorre dunque che la condotta sanzionata sia sempre riconducibile alla nozione legale, tenendo conto della gravità del comportamento del lavoratore, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo, con valutazione in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" dettata dall'art. 1455 c.c.

Solo dopo questa valutazione, è possibile per la Corte di merito valutare se le condotte tipizzate dal Ccnl siano meramente esemplificative e atte a non precludere un'autonoma valutazione del giudice di merito in ordine all'idoneità di un grave inadempimento, o di un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o ➤

Cass., sez. Lavoro,
15 gennaio 2020, n. 708

AUTORE
ELENA PELLEGATTA
Consulente del Lavoro in Milano





del comune vivere civile.

Nella disamina in oggetto, pertanto, il ricorrente si duole dell'operazione di sussunzione del caso concreto nella fattispecie prevista dal contratto collettivo, art. 45 Allegato A) al R.D. n. 148/1931. Ma la corte territoriale non si è limitata a ricostruire il fatto come sovrapponibile a tale previsione, valorizzando l'aspetto penalistico di appropriazione inteso come condotta di disporre del bene *uti domini*, ma ha anche operato in concreto un vaglio di proporzionalità.

Difatti la Corte ha considerato le circostanze oggettive e soggettive del fatto (ossia che il ricorrente per non essere scoperto aveva ommesso l'annotazione dei km percorsi sui fogli di corsa) e ha ritenuto irrilevanti le giustificazioni fornite dal lavoratore che adduceva alla non gravità del fatto o alla sua tollerabilità (tenuto conto delle condotte omissive) oltre alla necessità di accudire il figlio (delegato ad altri durante le ore lavorative) insieme al malore che lo colpì (diagnosticato solo in orario a fine servizio).

ARGOMENTO

Invenzioni oggetto di brevetto - Equo premio e diritti derivanti dall'invenzione

Il Tribunale di primo grado ha accertato che il lavoratore è autore esclusivo o solo coautore, a vantaggio della società controcorrente, di molteplici invenzioni oggetto di brevetto, e che - pertanto - avesse diritto, in relazione alle stesse, al riconoscimento dell'equo premio di cui all'art. 23, comma 2 del R.D. n. 1127/1939.

Il Tribunale, conseguentemente, ha condannato la società al pagamento della somma complessiva di euro 1.277.170,00, oltre interessi e rivalutazione monetaria dalla data della sentenza al saldo.

La Corte d'Appello ha condannato il datore di lavoro al pagamento della somma complessiva di euro 466.116,00, oltre interessi al tasso legale dalla data di messa in mora fino a quella di deposito della sentenza di primo grado, oltre alla rivalutazione monetaria e agli interessi al tasso legale da tale data fino al saldo.

Avverso tale sentenza ha proposto ricorso per cassazione il lavoratore.

Il lavoratore ha dedotto il vizio di violazione di legge in cui sarebbe incorsa la corte di Appello per avere ommesso, o comunque valutato solo parzialmente, l'importanza dell'invenzione, individuata riduttivamen-

te con il suo valore secondo la c.d. formula tedesca, senza tenere conto di altri "indicatori di importanza", pervenendo, per tal via, ad una violazione dei parametri di equità imposti dalla norma.

Inoltre, la Corte di Appello avrebbe proceduto alla indebita applicazione, nella determinazione dell'equo premio, della c.d. formula tedesca (in ragione della quale l'equo premio è determinato dal valore V per il fattore proporzionale P; segnatamente avrebbe errato la corte nel determinare il fattore "P" avvalendosi di parametri incompatibili con le invenzioni di azienda).

Infine la Corte di Appello avrebbe ommesso l'accoglimento dell'istanza di esibizione delle c.d. "liste di referenza" per il periodo successivo all'ottobre 2007, ossia degli elenchi degli impianti e delle linee acquisiti e realizzati, documenti necessari a ricostruire i vantaggi economici conseguiti dall'azienda in relazione alle invenzioni del ricorrente.

In particolare, osserva il ricorrente, la corte avrebbe respinto l'istanza con una erronea valutazione della irrilevanza dei documenti in ragione del tempo ultraventennale ormai trascorso dalla registrazione per la metà dei brevetti, che aveva, secondo la

Cass., sez. Lavoro,
20 gennaio 2020, n. 1111

AUTORE
STEFANO GUGLIELMI
Consulente del Lavoro in Milano



corte, consentito ai consulenti di determinare il valore V di cui alla richiamata formula, considerando sostanzialmente la totalità delle vendite dei prodotti collegati alle invenzioni per cui è causa.

Appare opportuno premettere che il dato normativo applicabile è l'art. 23, comma 2, del R.D. n. 1127 del 1939, nel suo testo originario. L'originario testo della legge invenzioni, che disciplinava le invenzioni dei dipendenti, e in particolare le c.d. invenzioni di azienda, si limitava a disporre che *“Se non è prevista e stabilita una retribuzione, in compenso dell'attività inventiva, e l'invenzione è fatta nell'esecuzione o nell'adempimento di un contratto o di un rapporto di lavoro o d'impiego, i diritti derivanti dall'invenzione appartengono al datore di lavoro ma, all'inventore, salvo sempre il diritto di esserne riconosciuto autore, spetta un equo premio, per la determinazione del quale si terrà conto dell'importanza dell'invenzione”* (art. 23.2 l.i.).

In tale originaria formulazione la norma lasciava dunque aperti il problema della necessità o meno della brevettazione, ai fini della spettanza dell'equo premio, e la questione relativa ai parametri per la sua determinazione, risolti poi dalla normativa successiva (il c.d. Codice della Proprietà Industriale, D.lgs 10 febbraio 2005, n. 30, ed il decreto correttivo n. 131 del 13 agosto 2010), conformemente alla giurisprudenza formatasi sul testo originario dell'art. 23 cit, che aveva ritenuto come la brevettazione e non la mera brevettabilità costituisca *condicio iuris* per l'esigibilità del premio.

Del resto, l'imprenditore, nel momento in cui effettua la brevettazione determina, in

ragione del meccanismo normativo vigente *pro-tempore*, la conseguenza rilevante per la quale “i diritti derivanti dall'invenzione” sono sottratti al lavoratore/inventore e non resta altra possibilità di sfruttamento degli stessi, situazione compensata da un equo premio, per la determinazione del quale si terrà conto dell'importanza dell'invenzione. Orbene è evidente che la Corte ha svolto il giudizio di equità in maniera corretta, avvalendosi, pur nell'applicazione della formula tedesca, che privilegia i fattori economici, di numerosi correttivi volti a determinare adeguatamente, sia pure nella complessità della vicenda, l'importanza delle invenzioni, analiticamente valutate, e considerando il valore delle stesse sotto diversi profili comunque a prescindere dall'utilizzo concreto.

La Corte di Appello in particolare, dopo aver chiarito come “nella specie, non si tratta di valutare trovati realizzati nell'ambito della ricerca pura, ma trovati realizzati nell'ambito del settore industriale” ha richiamato la giurisprudenza di questa corte che ha stabilito come, per determinare le potenzialità di sfruttamento economico dell'invenzione, “occorre ricorrere ad una valutazione equitativa in funzione correttiva, discostandosi dal c.d. “metodo tedesco”, onde evitare il risultato di una quantificazione parametrata sul solo valore commerciale dell'invenzione, evidenziando tuttavia come, in primo grado tale valutazione commerciale fosse stata carente e provvedendo conseguentemente a ripetere le operazioni peritali.

Il ricorso viene rigettato.



ARGOMENTO

Illegittimo il licenziamento per superamento del periodo di comportamento se esiste il nesso di causalità tra infortunio sul lavoro e assenza per malattia

La Corte di Cassazione ha statuito che le assenze dovute ad infortunio o malattia professionale sono computabili nel periodo di comportamento, salvo l'accertamento della responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 del codice civile.

Secondo la Corte, le assenze del lavoratore dovute a infortunio sul lavoro o a malattia professionale, in quanto riconducibili alla generale nozione di infortunio o malattia contenuta nell'articolo 2110 del codice civile, sono normalmente computabili nel previsto periodo di conservazione del posto mentre, affinché l'assenza per malattia possa essere detratta dal periodo di comportamento è necessario che, in relazione ad essa e alla sua genesi, sussista una responsabilità del datore di lavoro ex articolo 2087 del codice civile. Più esattamente, perché le assenze del lavoratore non si computino nel periodo di comportamento non è sufficiente che l'infortunio sul lavoro o la malattia professionale siano collegate allo svolgimento dell'attività lavorativa, ma è necessario che il datore di lavoro sia responsabile di tale situazione nociva e dannosa, per essere egli inadempiente all'obbligazione contrattuale

a lui facente carico ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile per non aver posto in essere le misure necessarie - secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica - per la tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del lavoratore, atteso che in tali ipotesi l'impossibilità della prestazione lavorativa è imputabile al comportamento della stessa parte cui detto espletamento è destinato.

La contrattazione collettiva, continua la sentenza, può tuttavia in modo del tutto legittimo escludere dal computo delle assenze ai fini del periodo di comportamento quelle dovute a infortuni sul lavoro, in conformità al principio di non porre a carico del lavoratore le conseguenze del pregiudizio da lui subito a causa dell'attività lavorativa espletata. Infatti, la stessa libertà lasciata dalle norme del codice civile alle parti nella determinazione del periodo di comportamento si estende alla possibilità di delineare la sfera di rilevanza delle malattie secondo il loro genere e la loro genesi.

In virtù di quanto delineato, la sentenza impugnata viene cassata con rinvio alla Corte di Appello.

Cass., sez. Lavoro,
4 febbraio 2020 n. 2527

AUTORE
LUCIANA MARI
Consulente del Lavoro in Milano

ARGOMENTO

Non vincolatività della tipizzazione di giusta causa nel Ccnl adottato

La Corte di Appello di Venezia, con sentenza del 3 luglio 2018 rigettava l'istanza di un lavoratore avverso la reiezione dell'impugnazione del licenziamento per giusta causa intimatogli a seguito delle reiterate minacce e molestie, protrattasi per diversi anni, nei confronti di una collega con la quale era terminata una precedente relazione sentimentale.

Gli invii assillanti di messaggi, fotografie e filmi, anche al marito di lei, gli appostamenti e pedinamenti, la diffusione del suo

numero di telefono nei bagni con invito a contattarla per prestazioni sessuali, furono nel complesso talmente pressanti e intimidatori da costringere la donna a modificare le proprie abitudini di vita temendo per la propria incolumità, ed avevano portato ad una condanna penale nel 2013 e alla trattazione in sede civile per gli ulteriori comportamenti che erano comunque proseguiti anche negli anni successivi alla condanna (2014 e 2015). L'azienda ove erano occupati entrambi i

Cass., sez. Lavoro,
28 gennaio 2020, n. 1890

AUTORE
ROBERTA SIMONE
Consulente del Lavoro in Milano





soggetti riteneva di non poter proseguire il rapporto di lavoro con l'uomo a causa della reiterata condotta persecutoria nei confronti della collega, realizzatasi in ambiti *extra* lavorativi ma che riteneva comunque lesiva del vincolo fiduciario tale da configurarsi l'ipotesi di giusta causa e conseguente risoluzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore, respinto il ricorso in appello, ricorreva ulteriormente in Cassazione lamentando che il giudice non aveva tenuto in debita considerazione l'assenza di ulteriori comportamenti pregiudizievoli tali da compromettere la correttezza nella prestazione lavorativa, né che l'azienda aveva omesso di dare esito positivo alla richiesta di trasferimento in altro impianto, istanza presentata alla società da entrambi i lavoratori proprio al fine di evitare ulteriori ed inevitabili contatti tra di loro quantomeno in ambito lavorativo. Entrambi i motivi sono rigettati dalla Suprema Corte posto che tali circostanze erano già state oggetto di disamina in sede processuale e rappresentavano solo una parte della pluralità di fatti posti a sostegno del licenziamento.

Il ricorrente lamentava in sostanza un convincimento del giudice non conforme alle proprie aspettative, non avendo contestato la correttezza giuridica del suo operato ma essendosi limitato ad una critica attinente la disamina nel merito, per sua natura e come tale estranea al sindacato della Corte di Cassazione.

Quanto al terzo motivo di ricorso, il lavoratore deduceva falsa applicazione del Ccnl vigente (Mobilità e attività ferroviarie) e dell'articolo 2119 c.c. poiché per la fattispecie di *"minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti dell'azienda, o per manifestazioni calunniose o diffamatorie"* il contratto prevedeva la sanzione conservativa (sospensione della prestazione e della retribuzione da otto a dieci giorni) e non espulsiva, prevista invece nel caso di *"violazioni dolose di leggi, di regolamenti o dei doveri che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio all'azienda o a terzi"*.

La Suprema Corte rileva che il contenuto dell'art. 2119 c.c., che disciplina il recesso

per giusta causa, è da intendersi norma elastica laddove contempra la plausibilità del recesso *"qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto"* rimettendo alla valutazione del giudice il giudizio di merito circa la gravità delle condotte poste in essere dalle parti.

Pertanto, l'operato del giudice d'appello è da ritenersi corretto poiché nel caso di specie risulta sorretto da logica motivazione nell'aver complessivamente considerato una serie di comportamenti e rilevato che la valutazione finale non si limita *"ad una censura generica"* ma contiene invece *"una specifica denuncia di incoerenza del predetto giudizio rispetto agli standards, conformi ai valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale"* (Cass. 26 aprile 2012, n. 6498; Cass. 2 marzo 2011, n. 5095).

Ulteriormente, la vincolatività delle fattispecie previste dai Ccnl nel caso di sanzioni conservative non è applicabile alle ipotesi di cause motivanti il recesso per giusta causa, posto che per quest'ultima trattasi di nozione legale e che, come tale, il contratto collettivo può esclusivamente esemplificare in una serie più o meno corposa di ipotesi, senza che da tale tipizzazione ne discenda un elenco vincolante. Quindi, benché il licenziamento non possa essere irrogato qualora per quella singola e specifica infrazione sia prevista una sanzione di minor entità (Cass. 24 ottobre 2018, n. 27004; Cass. 16 luglio 2019, n. 19023), la valutazione del giudice di merito rimane autonoma in ordine alla *"idoneità delle specifiche condotte a compromettere il vincolo fiduciario tra datore e lavoratore"*.

Conclude infatti la Corte che *"non è vincolante la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva ai fini dell'apprezzamento della giusta causa di recesso, rientrando il giudizio di gravità e proporzionalità della condotta nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice, purché vengano valorizzati elementi concreti, di natura oggettiva e soggettiva, della fattispecie, coerenti con la scala valoriale del contratto collettivo, oltre che con i principi radicati nella coscienza sociale, idonei a ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario"* (Cass. 7 novembre 2018, n. 28492; Cass. 23 maggio 2019, n. 14063).



COMUNICATO STAMPA

"IL LAVORO TRA LE RIGHE"

Istituita la quarta edizione del premio letterario dei consulenti del lavoro:
regolamento e termini per la presentazione delle opere

L'Ordine dei Consulenti del lavoro di Milano ha istituito la quarta 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.

Il concorso è articolato in sei sezioni:

- **1. Sezione Amministrazione del personale**
Contenuti: argomenti di amministrazione del personale, ossia gestione dei rapporti di lavoro
- **2. Sezione Diritto del lavoro**
Contenuti: dottrina e analisi della giurisprudenza del lavoro (escluse le tesi di laurea)
- **3. Sezione Riviste**
Contenuti: pubblicazioni periodiche (mezzo stampa od online) su argomenti esclusivi in materia di lavoro.
- **4. Sezione Saggistica sul lavoro, relazioni industriali e risorse umane**
Contenuti: gestione del capitale umano, aspetto organizzativo e socio economico del personale
- **5. Sezione Romanzo sul lavoro**
Contenuti: Narrativa in genere, romanzi, racconti, che hanno come tema principale o correlato il lavoro in ogni sua forma
- **6. Sezione Menzione Speciale**
Ad insindacabile giudizio del Comitato Direttivo, un'opera, una rivista (anche telematica), una newsletter, un'iniziativa editoriale, una collana, un centro di ricerca o un autore (anche non partecipanti al Premio) che si distinguono per utilità, puntualità, precisione, innovazione, ricerca nel campo del lavoro

I testi proposti devono essere stati pubblicati tra il 1 settembre 2018 e il 31 dicembre 2019.

Le opere, presentate dall'Autore o dall'Editore, verranno analizzate da un Comitato Direttivo e da una Giuria composti da Consulenti del lavoro facenti parte del Centro Studi e Ricerche Unificato dell'Ordine Consulenti del lavoro di Milano e A.N.C.L. - Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro, Unione Provinciale di Milano.

Verrà assegnato un premio per ogni sezione, salvo diversa decisione della Giuria e ad insindacabile decisione della stessa e del Comitato Direttivo.

Le opere (libri, testi, riviste, pubblicazioni) dovranno essere spediti all'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, oppure, in caso di e-book e/o pubblicazioni in formato digitale andranno inviati all'email cpo.milano@consulentidellavoro.it, **entro il 29 febbraio 2020.**

Per le riviste, potranno essere inviati da due a un massimo di cinque numeri a scelta riguardanti il periodo considerato.

Sulla busta, o nell'oggetto dell'email, dovranno essere riportate la sezione di appartenenza e la seguente indicazione **CENTRO STUDI E RICERCHE CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO, Premio letterario Consulenti del Lavoro Provincia di Milano VIA AURISPA 7 - 20122 MILANO**

Milano, gennaio 2020



LavoroDirittiEuropa

Rivista Nuova di Diritto del Lavoro

Pubblicata con il sostegno anche dell'Ordine

Con altrettanto piacere comunichiamo che il numero 3/2019 di LDE ha registrato 54.077 accessi; dati rilevati da Google Analytics.

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 e di approfondimento sulle questioni più rilevanti.

La Rivista si caratterizza, inoltre, per la sua particolare attenzione ai profili comunitari e internazionali del diritto e della giurisprudenza del lavoro e intende rivolgersi a una platea ampia di destinatari, che comprende tutti quanti sono, per le più diverse ragioni (di studio, di ricerca, di attività professionale, di soggettività sociale, istituzionali), interessati alla problematica giuslavoristica.

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, in modo da rimuovere qualunque ostacolo, anche minimo, per chi abbia interesse a leggere i saggi, le note a sentenza e gli altri contenuti che essa presenterà.

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

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

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

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

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

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

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

Auguriamo a tutti buona lettura.

COME COLLABORARE CON LAVORO DIRITTI EUROPA.

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

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

[Iscriviti alla Newsletter](#)

"Ricordiamo che la rivista on line "Lavoro Diritti Europa" è pubblicata anche con il sostegno dell'Ordine dei Consulenti del lavoro di Milano.

In ogni numero della Rivista (nella sezione Rubriche/Punti di vista) sarà presente un nostro intervento sulle problematiche di stretta attualità con suggerimenti e orientamenti per la risoluzione dei problemi che si riscontrano nella quotidiana attività professionale.

Ricordiamo che un componente del Centro Studi e Ricerche dell'Ordine dei Consulenti del lavoro di Milano fa parte del Comitato di redazione della Rivista".