

Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

N. 1

IL LAVORO AGILE: DA "MISURA SANITARIA" A MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE

DI ANDREA RAPACCIUOLO PAG. 6



DOTTRINA

- ◆ **Il licenziamento quale reazione al rifiuto al vaccino Covid** DI ALBERTO BORELLA PAG. 10
- ◆ **Come l'art. 14, D.lgs. n. 124/2004 può cambiare il diritto del lavoro** DI MAURO PARISI PAG. 14
- ◆ **Il socio lavoratore di cooperativa**

- ◆ **ed il contratto di apprendistato** DI PAOLO PALMACCIO PAG. 17
- ◆ **I fenomeni interpositori e le fattispecie illecite: la tutela dei lavoratori** DI CARMELO CAMINITI PAG. 19
- ◆ **Penali unilaterali non espressamente**

- ◆ **accettate dal lavoratore: illegittimità della trattenuta in busta paga** DI MICHELE SILIATO PAG. 22
- ◆ **Cassazione, più libertà per il licenziamento economico** DI ANTONELLA ROSATI PAG. 24

RUBRICHE

- ◆ **IL PUNTO** PAG. 2
- ◆ **SENZA FILTRO**
La storia di Peter E Gabriel
DI ANDREA ASNAGHI PAG. 27
- ◆ **UNA PROPOSTA AL MESE**
La busta-paga: la razionalizzazione della sua consegna ed altri aspetti correlati DI ANDREA ASNAGHI E ALBERTO BORELLA PAG. 31

SENTENZE

- ◆ **Definizione dei tratti caratterizzanti la prestazione giornalistica** DI CLARISSA MURATORI PAG. 35
- ◆ **Mancata assunzione alle dipendenze della PA: al lavoratore non spetta la ricostituzione della posizione contributiva** DI ANDREA DI NINO PAG. 36
- ◆ **Non è assoluto, bensì applicabile a ciascun figlio con handicap, il limite di due anni per la richiesta del congedo straordinario ex art. 4 c. 2 L. 53/2000** DI ELENA PELLEGGATA PAG. 37
- ◆ **Contratto di associazione in partecipazione con apporto della prestazione lavorativa** DI DANIELA STOCHINO PAG. 38
- ◆ **Contratti aziendali non vincolanti per i lavoratori iscritti a sindacati dissidenti** DI STEFANO GUGLIELMI PAG. 39
- ◆ **Indennità sostitutiva per ferie non godute: obbligo contributivo anche in caso di rapporto di lavoro non ancora cessato** DI ANGELA LAVAZZA PAG. 40
- ◆ **Maternità e malattia: i criteri di calcolo per l'indennità** DI LUCIANA MARI PAG. 41

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
Editore: 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 Favaloro,
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

INPS: Indispensabile una sanatoria!

In un Paese normale non si penalizzerebbe una categoria professionale che, affrontando quotidianamente tutti i rischi connessi al Covid-19, si è prodigata per assicurare alle aziende e soprattutto ai dipendenti una continuità amministrativa e retributiva, fornendo all'Inps e alle aziende, tutti i dati necessari per poter pagare correttamente i dipendenti.

Non è pensabile quindi penalizzare chi, nella totale confusione normativa, ha inviato con un giorno di ritardo i Modd. SR41. È semplicemente assurdo, ad esempio, penalizzare un collega che, ammalato di Covid, con tutti i suoi dipendenti, ha adempiuto ai propri obblighi con qualche giorno di ritardo.

È ora che il Legislatore ci ascolti e rimetta in termini tutte quelle situazioni che hanno fatto ricadere sulle finanze dei colleghi gli oneri relativi al mancato riconoscimento della Cig. Un Legislatore che ha emanato provvedimenti sconsiderati, impossibili da applicare, non può introdurre la decadenza dalla Cig a seguito di un inadempimento formale da espletare in tempi così stringenti e soprattutto incerti nella fase di prima applicazione della norma.

Non sarà sfuggito che, notizia letta su "Il Sole 24 Ore" del 26 gennaio 2021, ci sono ancora 190.000 lavoratori in attesa del pagamento della Cig da parte dell'Inps. Ovviamente per questi ritardi nulla succede.

Sono asimmetrie ingiustificate e intollerabili.

Il nostro CNO, su sollecitazioni che sono arrivate da ogni parte d'Italia e non solo da parte del CPO di Milano, si sta impegnando alacremente per far approvare una norma che ponga fine a questo obbrobrio normativo.

Intanto i colleghi sono chiamati a risarcire i clienti per la mancata concessione della Cig da parte dell'Inps.

A tal proposito, segnalo l'iniziativa dell'Ancl Nazionale che invita i Presidenti delle Unioni provinciali ad inviare una "Richiesta di intervento operativo sulle situazioni di mancata erogazione delle integrazioni salariali per causale Covid-19 in virtù



del presunto ritardo nell'invio dei modelli SR41. Insostenibile situazione sociale.”
Cosa che il Presidente dell'Ancl UP di Milano, Collega Alessandro Graziano, ha prontamente fatto. A seguire la lettera del Presidente dell'Ancl Nazionale, collega Dario Montanaro, che ringrazio, e la bozza della Richiesta.

Ma c'è un'altra situazione che sta angosciando Aziende e Consulenti. La c.d. “eccedenza al massimale”. Molto brevemente riepilogo l'accaduto.

- Le aziende chiedono al lavoratore, all'atto dell'assunzione, il rilascio di una dichiarazione sulla propria posizione contributiva ante 1996.
- Il lavoratore dichiara di non aver alcuna settimana di contribuzione prima di tale data.
- L'azienda, per questo lavoratore, applica correttamente il massimale di retribuzione non versando alcuna contribuzione pensionistica sulla retribuzione eccedente il massimale.
- L'Inps, **a distanza di 25 anni**, inizia a fare i controlli e si scopre che il lavoratore aveva rilasciato una dichiarazione non corretta. Povero, si era dimenticato di aver fatto la comparsa nel 1990 in una ripresa cinematografica quando frequentava l'università e per quella giornata l'a-

zienda di produzione gli aveva versato i contributi obbligatori.

- L'Inps quindi chiede all'azienda di sanare la contribuzione dal 2015 in poi (ambito prescrizione) addebitando all'azienda non solo la contribuzione non versata ma anche le sanzioni per ritardato versamento della contribuzione. E quando lo fa? Poco prima di Natale 2020, al termine un anno di pandemia che ha visto le aziende in grave difficoltà produttiva, economica e soprattutto finanziaria.

Non esprimo alcun commento ma pongo solo alcune domande:

- 1) Come mai l'Inps ha impiegato 25 anni per attivare questi controlli?
- 2) E per gli anni colpiti da prescrizione per i quali l'Inps non riesce più a recuperare la contribuzione dovuta, c'è qualcuno che risponde?
- 3) Ha senso addebitare al datore di lavoro sanzioni per qualcosa di cui non ha colpa? Non sarebbe il caso di addebitare i soli interessi legali?
- 4) Vero che il rapporto assicurativo intercorre tra azienda e Inps e che l'azienda ha la responsabilità del versamento della contribuzione. Ma perché deve essere l'azienda a rincorrere il lavoratore cessato per farsi restituire almeno la quota della contribuzione a suo carico?

ASSOCIAZIONE NAZIONALE
CONSULENTI DEL LAVORO

SINDACATO UNITARIO

Il Presidente Nazionale

Ai Presidenti
Unioni Provinciali A.N.C.L.Roma, 27 gennaio 2021
Prot. n. 98/Pres.**Oggetto:** Intervento operativo questione termini decadenziali SR41.

Cari Presidenti,

come saprete sono numerose le richieste di sostegno dei nostri associati in merito alle comunicazioni di rigetto delle istanze di integrazioni salariali con causale Covid-19 per il superamento dei **termini decadenziali per l'invio degli SR41**.

Constatato che a livello normativo si continuano ad emanare disposizioni dalle conseguenze nefaste, e pur continuando ad auspicare e a richiedere un intervento legislativo che elimini tali decadenze, è nostra intenzione tentare di procedere attivamente per pervenire ad una **soluzione operativa** alla problematica in oggetto.

A tal proposito, Vi forniamo una bozza di comunicazione da inviare al Presidente del Comitato Provinciale INPS nonché alle associazioni sindacali del Vostro territorio.

Quella delle integrazioni salariali, ancora prima di essere una questione di rilevanza professionale, risulta essere una questione di enorme rilevanza sociale.

Si rinviene, dunque, la necessità di un intervento delle parti indicate nella lettera, mediante ogni modalità e procedura utile, anche da rintracciarsi all'uopo, **affinché vengano erogate le integrazioni salariali concernenti tutti i modelli SR41 presentati dai datori di lavoro, in qualunque data trasmessi**.

Se agiamo compatti nel denunciare questa assurda e ingiusta situazione, causata da un'eccessiva burocratizzazione del nostro sistema, **che privilegia l'aspetto formale a discapito dei diritti dei datori di lavoro e dei lavoratori**, tale questione non potrà più essere ignorata dall'Istituto previdenziale e dalle associazioni sindacali, colpevolmente dormienti su tale questione.

Vi esorto, quindi, a redigere ed inviare tale comunicazione, e, successivamente, a tenerci aggiornati sugli sviluppi che essa genererà.

Ne approfitto, infine, per ringraziarVi per il Vostro costante impegno per l'Associazione. Uniti supereremo ogni difficoltà.

Cordiali saluti.

Il Presidente Nazionale ANCL
Dario Montanaro

Al Presidente del Comitato Provinciale INPS di _____

Alla Segreteria provinciale CGIL della Provincia di _____

Alla Segreteria provinciale CISL della Provincia di _____

Alla Segreteria provinciale UIL della Provincia di _____

Alla Segreteria provinciale UGL della Provincia di _____

_____, 27 gennaio 2021

OGGETTO: Richiesta di intervento operativo sulle situazioni di mancata erogazione delle integrazioni salariali per causale Covid-19 in virtù del presunto ritardo nell'invio dei modelli SR41. Insostenibile situazione sociale.

Pregiatissimi,

questa Associazione provinciale chiede apertamente il Vostro intervento in merito all'assurda situazione che si è creata a seguito di provvedimenti normativi e procedure amministrative che non hanno tenuto conto della reale condizione in cui sono costretti ad operare le aziende, i Consulenti del Lavoro e i funzionari della sede provinciale INPS.

In particolare, evidenziamo il fatto che, a numerose aziende del territorio, la sede provinciale INPS sta notificando l'impossibilità a procedere con l'erogazione e il pagamento delle integrazioni salariali per causale Covid-19 in favore dei lavoratori, in ragione di un presunto ritardo nell'invio dei modelli SR41.

Orbene, come è semplice verificare, gli effetti della pandemia hanno colpito tutte le organizzazioni nelle quali si effettuano prestazioni lavorative (aziende, studi di Consulenti del Lavoro, enti pubblici) e quest'Associazione ritiene assurdo che, a causa di meri cavilli burocratici, venga bloccato il pagamento delle integrazioni salariali a migliaia di lavoratori di questo territorio.

Sarebbe semplice denunciare il mancato rispetto dei termini di rilascio delle autorizzazioni per le integrazioni salariali ad opera degli uffici della sede provinciale INPS (così come stabiliti anche da recenti provvedimenti interni dell'Istituto ai sensi della legge n. 241/1990), adducendo tale ritardo come principale motivo di delegittimazione amministrativa della procedura di concessione delle stesse, e magari proseguire con la contestazione delle inusuali modalità di notifica delle autorizzazioni per le integrazioni salariali tramite il cassetto bidirezionale (che non ha le caratteristiche della certezza di notifica).

Questa associazione, però, ritiene che, in generale, e a maggior ragione in questo periodo, si debba puntare alla sostanza e a dare la priorità alla sopravvivenza delle famiglie dei lavoratori e delle loro aziende.

Per tali ragioni chiediamo a tutti i soggetti in indirizzo, ognuno per la propria competenza, di attivarsi con ogni modalità e procedura utile, ed eventualmente di provvedere a rintracciare anche ulteriori sistemi di intervento, affinché vengano erogate le integrazioni salariali concernenti tutti i modelli SR41 presentati dai datori di lavoro, in qualunque data trasmessi.

Siamo sicuri che le funzioni istituzionali del Comitato provinciale e le finalità statutarie delle OO.SS. in indirizzo, Vi consentiranno di sbloccare immediatamente tale situazione che, come evidente, è diventata insostenibile anche dal punto di vista sociale.

In attesa di ricevere Vostro formale riscontro, porgiamo cordiali saluti.

IL PRESIDENTE ANCL UP DI _____



IL LAVORO AGILE: DA “MISURA SANITARIA” A MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE¹

Le misure “anti-contagio” adottate dal Governo per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 hanno profondamente ampliato la diffusione del lavoro agile in Italia anche se, dobbiamo ammetterlo con onestà intellettuale, non hanno favorito la comprensione della vera natura del lavoro agile stesso.

Già oggetto nel 2017 di apposita disciplina legislativa, prima dell'emergenza sanitaria il lavoro agile in Italia aveva trovato spazio soltanto nelle grandi aziende mentre stentava ad imporsi nell'ambito della piccola e media impresa – ad ottobre 2019 si arrivava a circa 570.000 lavoratori in modalità agile; poi con l'emergenza sanitaria i numeri hanno subito una impennata tanto che si è arrivati ad un picco quattro milioni di dipendenti “al lavoro da remoto” nel mese di aprile 2020. È chiaro che certi numeri sono stati raggiunti da un fenomeno che seppur nominalmente definito “lavoro agile” in realtà ha avuto sempre i connotati del telelavoro: i lavoratori subordinati, in ottemperanza all'obbligo prima ed al suggerimento poi di “non uscire di casa”, hanno eseguito la propria prestazione lavorativa dal proprio domicilio con non poche difficoltà in termini di logistica e diverse problematiche in ordine a strumenti e competenze digitali. A supporto della scelta governativa di utilizzare il lavoro da remoto come significativo strumento di contenimento del contagio, le varie disposizioni normative emergenziali hanno consentito ai datori di lavoro di utilizzare il lavoro agile in deroga alle disposizioni di cui alla Legge n. 81/2017, fino al

termine dello stato d'emergenza ad oggi fissato al 30 aprile 2021. Per cosa si caratterizza il regime emergenziale? In sintesi possiamo dire che 1) non occorre un rituale accordo individuale ma è sufficiente una qualunque forma di intesa tra le parti; 2) si può utilizzare l'informativa sicurezza predisposta dall'Inail per questo periodo di emergenza (redatta in modo tale da poter essere utilizzata in qualunque tipo di impresa perché afferisce alle stesse identiche mansioni di videoterminalista, quale deve essere considerato - in sostanza e ai fini della tutela antinfortunistica - uno “*smart worker*”); 3) è ammesso anche che l'azienda non consegna *device* utili per fornire la prestazione lavorativa da remoto; 4) è sufficiente la comunicazione “semplificata” su *Cliclavoro* dei nominativi dei lavoratori che godono della modalità di lavoro agile in azienda.

Ad onor del vero, va sottolineato come questa “caratterizzazione” del lavoro agile, pur conforme alla decretazione d'urgenza a contrasto del Coronavirus, disattenda palesemente la vera essenza del lavoro agile che risiede fondamentalmente in un cambio di mentalità e di filosofia gestionale e non in una semplice (e banale) remotizzazione della prestazione di lavoro. Infatti, nel nuovo scenario digitale dovuto allo sviluppo tecnologico che ha interessato tutti i contesti produttivi, il lavoro agile è un nuovo modello di organizzazione del lavoro subordinato dove la sincronia e la condivisione professionale e la coesione personale tra i lavoratori assurgono a livelli talmente elevati e performanti da rendere sostanzialmente “indifferente” il luogo in cui ciascuno esegue la propria pre- ➤

1. Le considerazioni che seguono sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.



IL LAVORO AGILE: DA “MISURA SANITARIA” A MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE

stazione lavorativa con una significativa ricaduta sulla competitività aziendale e sul *work-life balance* dei lavoratori.

Cosa succederà alla fine del periodo emergenziale? Sarà il momento di “vedere oltre la crisi”: spero che il lavoro agile possa divenire oggetto di approfondite riflessioni da parte degli imprenditori con i loro consulenti di fiducia per un ripensamento organizzativo che possa contribuire (sarà solo “uno” dei fattori da mettere a valore) al rilancio della produttività e della competitività.

A mio avviso per attuare in modo efficace questa scelta strategica vanno compiuti alcuni passi secondo un cronoprogramma adeguato. Una attività da svolgere in via preliminare è elaborare una “fotografia della realtà aziendale” quale necessario punto di partenza per la progettazione di un modello “personalizzato” di lavoro agile. Si può quindi partire

- con un’analisi delle caratteristiche del sistema di lavoro agile implementato nella fase emergenziale, per prevenire il contagio da Covid 19, cercando di individuare le caratteristiche da mantenere e le criticità da rimuovere;
- con un’indagine mirata sui dipendenti per verificare la loro “maturità” organizzativa e le esigenze relative al proprio *work-life balance*;
- con un *focus* sui modelli organizzativi utilizzati da *governance* e *manager* per comprendere se e quanto siano davvero pronti per un modello gestionale e di *leadership* così innovativo;
- con una verifica sui processi “eleggibili”, cioè sui processi aziendali che possono essere “digitalizzati e smartizzati” riflettendo attentamente sulla circostanza che in fase emergenziale il concetto stesso di “eleggibilità” potrebbe essere stato “forzato” a fini di tutela sanitaria dei lavoratori;
- con un’analisi delle *skills* digitali e della strumentazione tecnologica in azienda, nell’ottica di avere a disposizione un “kit del lavoro agile” (PC portatile, SIM e/o cellulare aziendale, VPN) imprescindibile

- per la riuscita dell’innovazione gestionale;
- con una verifica delle disponibilità e delle necessità immobiliari e mobiliari dell’azienda;
- con una attenta analisi delle aspettative e delle finalità che l’imprenditore ha focalizzato in merito al piano strutturale di lavoro agile.

Al termine di questa prima fase, complessa ed eterogena per le attività che contiene, si avrà la possibilità di capire quale modello di lavoro agile sia “tagliato su misura” per l’azienda.

Così individuato il modello “più adatto”, si potrà passare alla redazione del regolamento aziendale con una azione combinata di consulenza del lavoro e di *benchmark* sulle *best practice* nazionali: fase cruciale in quanto non si può assolutamente prescindere da una *policy* aziendale in cui siano indicate le finalità, le modalità e le regole di funzionamento del lavoro agile in azienda. Una volta editato il “modello regolamentare di lavoro agile” sarà possibile produrre i modelli di accordo individuale da sottoscrivere con i singoli lavoratori nonché i modelli di comunicazione interna e di condivisione lavorativa necessari per il perfetto funzionamento del lavoro agile (ricordiamoci che tutto “ruota” attorno al *team* e quindi la concettualizzazione delle regole comportamentali e delle forme di comunicazione interne al team è imprescindibile tanto quanto la redazione della *policy*).

Nel regolamento, in particolare, per quanto attiene l’identificazione dei luoghi alternativi alla sede aziendale ove sarà svolta la prestazione lavorativa in modalità da remoto, è opportuno ribadire il principio dell’indifferenza del luogo di lavoro scelto dal lavoratore purché il luogo prescelto rispetti tre requisiti imprescindibili:

1. assicurare la riservatezza e la privacy dei dati trattati,
2. assicurare la sicurezza informatica,
3. garantire il rispetto dei principi di salute e della sicurezza sul lavoro,

IL LAVORO AGILE: DA “MISURA SANITARIA” A MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE

4. garantire il normale collegamento telematico.

Questo è uno dei punti essenziali della *policy* aziendale, fermo restando che nell'accordo individuale potranno poi essere indicati uno o più luoghi dove “prevalentemente” o “preferibilmente” sarà effettuata la prestazione lavorativa da remoto (tipo residenza del lavoratore, domicilio, abitazione di parenti) restando inteso inequivocabilmente che qualunque luogo sia indicato non costituirà un luogo definitivo alternativo alla sede aziendale. E sarà opportuno rammentare che la prestazione di lavoro agile può essere resa anche nella abituale sede aziendale ovvero presso strutture di *co-working* gradite all'azienda ovvero in appositi *hub* aziendali.

La successiva “tappa” è quella finalizzata a progettare una comunicazione assolutamente chiara ed entusiastica del modello aziendale di lavoro agile a tutti i dipendenti: si tratta di uno strumento in grado di garantire un miglioramento del *work-life balance* dei lavoratori e nello stesso tempo di un potentissimo strumento di *engagement* tale da innalzare sensibilmente il livello di competitività di tutta l'azienda sul mercato di riferimento. Lo “*smart working day*” sarà un vero e proprio giorno di festa per l'azienda che “posiziona” la sua organizzazione tra quelle *leader* del settore di riferimento. È importantissimo presentare nel modo giusto le regole aziendali di accesso al lavoro agile e dare puntuale riscontro ai quesiti in merito alla gestione quotidiana del rapporto di lavoro in modalità agile perché sulla base dei chiarimenti e delle delucidazioni ricevute i dipendenti decideranno la loro consapevole adesione alla modalità di lavoro agile; in questa fase, infine, sarà utile procedere alla redazione ad alla pubblicazione delle c.d. FAQ che, insieme al regolamento, saranno un forte strumento di attrazione di nuovi talentuosi collaboratori e di fidelizzazione delle migliore risorse umane già in forza. Successivamente alla formalizzazione dei

singoli accordi individuali sarà necessario impostare la fase di informazione diretta a informare (eventualmente, non è prescritto dalla norma ma molte imprese lo fanno, anche a formare) la popolazione aziendale in merito alle norme di sicurezza da rispettare nell'esecuzione della prestazione di lavoro “da remoto”, fermo restando che la legge prescrive espressamente un significativo obbligo in capo al lavoratore che è tenuto a “cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali”. In tal senso va sottolineato qual è il dato innovativo rispetto al telelavoro: non è necessario verificare che la sede «agile» di lavoro sia munita di tutti i presidi antinfortunistici richiesti dalla legislazione di riferimento in quanto l'assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali (caratteristica precipua del lavoro agile) impedisce la nascita di tale obbligo in capo al datore di lavoro che ha solo il preciso obbligo di istruire adeguatamente il lavoratore su come lavorare in sicurezza quando non è in sede. In tal senso si richiama il dettato dell'art. 3, comma 10, del T.U. Sicurezza che statuisce come “a tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza mediante collegamento informatico e telematico si applicano le disposizioni di cui al Titolo VII, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa”.

Quindi, il datore di lavoro deve ottemperare non solo agli obblighi in materia di salute e sicurezza specificati dall'art. 22, comma 1, della Legge n. 81/2017 ma anche a quelli stabiliti dal Titolo VII del T.U. n. 81/08, provvedendo

- all'aggiornamento del DVR, con l'individuazione e la valutazione dei rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, ossia dei rischi relativi alle modalità



IL LAVORO AGILE: DA “MISURA SANITARIA” A MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE

- di svolgimento della prestazione (ma non del luogo della prestazione lavorativa),
- all’informativa scritta ai lavoratori interessati e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), con cadenza almeno annuale, senza escludere comunque anche la possibilità (non l’obbligo) di svolgere sessioni informative (art. 36 T.U. Sicurezza) o addirittura sessioni formative (art. 37 T.U. Sicurezza);
 - all’organizzazione delle attività formative alle scadenze previste con riguardo: 1) ai rischi per la vista e per gli occhi; 2) ai problemi legati alla postura ed all’affaticamento fisico e/o mentale; 3) alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale;
 - all’attuazione degli obblighi di sorveglianza sanitaria prescritti dalla legge.

Se necessario, in questa ultima fase si può collocare utilmente anche una o più sessioni formative sulla nuova filosofia gestionale: il lavoro agile è un vero e proprio cambio epocale a livello di gestione delle risorse e di organizzazione del lavoro e quindi potrebbe essere necessario erogare un accompagnamento culturale nei confronti dei dipendenti.

Iniziata l’attuazione del modello di lavoro agile non resta che verificare la corretta applicazione del regolamento attraverso un’azione di monitoraggio sulla prestazione di lavoro agile in azienda con un’attività continuativa di *problem solving* circa le problematiche inerenti alla gestione del rapporto di lavoro agile in un’ottica di lungo periodo che contempra anche possibili correttivi da apportare alla regolamentazione aziendale.

Il licenziamento quale reazione al rifiuto AL VACCINO COVID

Un nuovo tema sta appassionando il mondo giuslavoristico. Può un datore di lavoro obbligare un proprio dipendente a sottoporsi a vaccinazione? E in caso di rifiuto può dapprima sospendere il lavoratore e procedere successivamente al suo licenziamento, magari adducendo la giusta causa?

Vorrei premettere che oggi il problema ha una rilevanza pratica marginale e che, riferendoci a moltissime realtà aziendali, si erge a mero esercizio dottrinale. Nessuna azienda può infatti dotarsi autonomamente di un vaccino. Nessun lavoratore può anticipare i tempi della vaccinazione il cui cronoprogramma è stabilito dall'autorità sanitaria. Ciò nonostante, molti giuslavoristi sono scesi nell'arena del confronto. Tra i "possibilisti" figurano nomi autorevoli: il prof. Pietro Ichino e il dott. Raffaele Guariniello per citarne un paio. Posizioni, peraltro, al di là dei titoli sensazionalistici di alcuni giornali, da leggere con attenzione.

Una cosa va infatti chiarita: non è possibile una semplicistica divisione in SILIC e NOLIC dato che i distinguo, fatti e da fare, sono molteplici. E va pure detto che il problema sarebbe complesso già di suo anche in presenza di una norma di legge che ne stabilisse l'obbligatorietà. Figuriamoci nell'attuale contesto di volontarietà di assunzione del farmaco.

La tesi che ritiene legittimo il licenziamento in caso di rifiuto alla inoculazione del vaccino si basa su alcuni dettati normativi che, come vedremo, non sempre portano acqua al mulino della tesi della obbligatorietà. Anzi qualche dubbio lo pongono.

Proviamo allora ad approfondire queste norme. Con la doverosa premessa che se cercate qui una risposta operativa fermatevi

subito. Se invece vi accontentate di alcuni spunti di riflessione, proseguite pure.

L'ART. 83, COMMA 1, D.L. N. 34/2020

Al fine di garantire lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive e commerciali in relazione al rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza ... i datori di lavoro ... assicurano la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità.

Va *in primis* evidenziato che la norma, oltre a riguardare esclusivamente il rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, ha vita propria ovvero fino alla cessazione dello stato di emergenza. Già, e poi che si fa?

Ma notiamo anche che questa vigilanza sanitaria riguarda i soli lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio. La sorveglianza è peraltro una cosa (parliamo di una valutazione medica), l'imposizione di un trattamento sanitario (ovvero la tipologia di cura per la patologia individuata) - che per inciso il medico competente oggi non ha il potere di prescrivere - è ben altro, soprattutto se trattasi non di cura ma di terapie precauzionali e preventive.

L'articolo 83 non parrebbe quindi dirimente a sostegno della possibilità o no di imposizione *tout court* del vaccino dato che riguarda i lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio, non certo il normale dipendente. Senza contare che i lavoratori in questione sono i più deboli e non sappia-



IL LICENZIAMENTO QUALE REAZIONE AL RIFIUTO AL VACCINO COVID

mo ancora quali effetti possa avere la somministrazione di un vaccino che, senza cadere nel becero negazionismo, indubbiamente ha avuto una sperimentazione ridotta e del quale non sono ancora note tutte le possibili complicanze, anche future. Chi se la sentirebbe oggi di imporre il vaccino ad un soggetto con “pluripatologie”?

L'ART. 279, COMMA 2, D.LGS N. 81/2008

Il Testo Unico sicurezza prevede che *il datore di lavoro, su conforme parere del medico competente, adotta misure protettive particolari per quei lavoratori per i quali, anche per motivi sanitari individuali, si richiedono misure speciali di protezione, fra le quali:*

a) la messa a disposizione di vaccini efficaci per quei lavoratori che non sono già immuni all'agente biologico presente nella lavorazione, da somministrare a cura del medico competente;
b) l'allontanamento temporaneo del lavoratore secondo le procedure dell'articolo 42.

Per concludere con *Il medico competente fornisce ai lavoratori adeguate informazioni ... sui vantaggi ed inconvenienti della vaccinazione e della non vaccinazione.* Informazioni, niente di più, non certo prescrizioni mediche.

E si parla peraltro di agente biologico presente nella lavorazione. Ma il Covid non è sempre, salvo per i laboratori che fanno una sperimentazione su questo virus, una esclusiva peculiarità dell'attività aziendale.

Inoltre, e va sottolineato, ci si riferisce ai soli lavoratori a rischio per i quali la norma impone misure protettive particolari obbligando alla messa a disposizione di vaccini efficaci ma solo verso coloro che non sono, già di loro, immuni all'agente biologico presente nella lavorazione (in sintesi, il precetto non è applicabile a tutti indistintamente). Ma soprattutto si parla di messa a disposizione (ovvero renderlo accessibile) senza attribuire esplicitamente il diritto al datore di imporre la vaccinazione. È chiaro che il fine è quello di favorire, facilitandola, l'assunzione del farmaco. L'obbligo di somministrazione diretta (o indiretta) è di certo altra cosa.

E sempre a proposito di messa a disposizione non può sottacersi il fatto che nel caso

del vaccino Covid la cosa non è così semplice data ad oggi l'impossibilità di un approvvigionamento privato. Con il rischio quindi di dover sospendere tantissimi lavoratori occupati in settori cruciali. E comunque per quanto tempo questi dipendenti si dovrebbero lasciare sospesi?

Altra complicazione, occorre il parere del medico competente. E se costui non se la sente di essere coinvolto in questa responsabilità? Se il medico si dichiarasse un obietto? Che si fa, lo si sostituisce? E le aziende senza medico competente?

L'ART. 2087 DEL CODICE CIVILE

L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

È questa forse la norma che crea più problemi già di suo, in quanto ove portata alle estreme conseguenze (la “massima sicurezza possibile” anche costasse un occhio della testa) la cosa condurrebbe al fallimento la maggior parte dei datori di lavoro.

Comunque sia, rileggiamo bene. Parliamo di adozione di misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica dei prestatori di lavoro.

Il vaccino è l'unico strumento di prevenzione utilizzabile? Ma soprattutto chi ci dice che è la soluzione migliore in tutti i casi? Siamo certi che una mascherina (chirurgica, FFP2 o FFP3) quale dispositivo di protezione individuale non garantisca ugualmente la salute del nostro dipendente? Siamo certi che in ottica di tutela dell'integrità fisica la mascherina abbia più rischi o complicazioni di un vaccino?

Ma soprattutto il nostro codice civile ci precisa che le misure devono essere valutate in base alla particolarità del lavoro. E qui ci dispiace deludere i datori di lavoro più ipocondriaci ma è chiaro che in un ufficio di consulenza del lavoro non è pensabile imporre il vaccino ma, probabilmente, sarà sufficiente la sola richiesta di indossare la ▶



IL LICENZIAMENTO QUALE REAZIONE AL RIFIUTO AL VACCINO COVID

mascherina accompagnata dal distanziamento e dall'igiene delle mani. Del resto, non risulta che i vigenti protocolli e linee guida adottati sin ora dal nostro Governo si siano spinti oltre.

Solo negli ospedali o nelle RSA è forse riscontrabile quella particolarità del lavoro prevista dalla norma. Ma va anche osservato che è proprio qui che vengono adottate le misure più restrittive (non solo in termini di dispositivi di protezione). Li abbiamo visti i nostri medici ed infermieri bardati come se dovessero sbarcare sulla luna. Eppure, è vero, non sono mancati i contagiati. Ma per quale motivo tutto questo è avvenuto? La violazione di basilari norme e procedure di sicurezza dovuta a stress e disattenzione? Se così fosse la domanda da porci è dove intervenire, a monte o a valle? Un principio cardine del D.lgs n. 81/2008 è la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto a quelle di protezione individuale. L'organizzazione e la formazione sono senza dubbio misure generali. Il vaccino cos'è, misura generale o individuale? Forse entrambe.

L'ART. 32 DELLA COSTITUZIONE

E *dulcis in fundo* l'art 32 della Costituzione che impone alla Repubblica la tutela della *salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività ... Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge.*

Interesse collettivo e libertà individuale. Un equilibrio delicato dato anche la collocazione della libertà personale nell'ultimo periodo dell'articolo che porterebbe ad escludere eccezioni. E infatti la Consulta con la sentenza n. 307/1990 ha statuito che *"un trattamento sanitario può essere imposto solo nella previsione che esso non incida negativamente sullo stato di salute di colui che vi è assoggettato, salvo che per quelle sole conseguenze, che, per la loro temporaneità e scarsa entità, appaiano normali di ogni intervento sanitario e pertanto tollerabili"*. È questo il nostro caso? Si consideri poi che al precetto costituzionale deve comunque piegarsi l'art. 2087

c.c., con buona pace di chi lo pone quale cardine del proprio convincimento.

QUALI CONCLUSIONI?

In questo quadro complesso e di norme mal coordinate tra loro non è agevole rispondere alla domanda iniziale: può un datore di lavoro costringere un proprio dipendente a vaccinarsi? Una risposta semplicistica sarebbe quella di dire che la legge non lo impone, quindi no. Chi sono del resto io, povero datore di lavoro, per decidere su un argomento così delicato?

Proviamo allora con alcune provocazioni.

1. La prima domanda è un po' il corollario di quella iniziale. Potrebbe un qualsiasi datore di lavoro selezionare i candidati in base all'avvenuta vaccinazione? È questa forse una forma di discriminazione? Non dimentichiamoci che, come spesso accade, il sottoporsi o meno alla vaccinazione configura una sorta di libertà di pensiero collegata, come purtroppo spesso avviene, a convinzioni anche ideologiche. Inutile nascondere che tra i favorevoli si annoverano in maggior misura esponenti della sinistra e tra i dubbiosi gli appartenenti al mondo della destra.

2. Ove un datore di lavoro potesse "obbligare" di fatto un suo lavoratore a sottoporsi al vaccino antiCovid potrebbe imporre anche la firma di un consenso informato a questo trattamento sanitario? E già, perché la questione che dobbiamo porci è anche questa: nel caso di un obbligo normativo al vaccino Covid sarebbe, anche solo moralmente, legittimo per lo Stato imporre *ex lege* l'esclusione da eventuali responsabilità? A maggior ragione potrebbe farlo un semplice privato? Non dimentichiamoci che quando un datore di lavoro sceglie e mette a disposizione un dispositivo di protezione individuale che in seguito si rivela non adatto e quindi pericoloso se ne assume la responsabilità. Non potrebbe mai invocare lo scarico delle sue responsabilità sul lavoratore per il solo fatto che questi gli ha firmato una liberatoria. A maggior ragione se la firma (di fatto estorta) diventasse un obbligo.



IL LICENZIAMENTO QUALE REAZIONE AL RIFIUTO AL VACCINO COVID

Che differenza c'è tra un vaccino che nel breve o a distanza di tempo rivelasse degli effetti collaterali nefasti rispetto ad un dpi non conforme alle norme di sicurezza?

3. Detto che il vaccino è nato per contrastare una pandemia che per definizione è emergenziale e proprio perché ne stiamo producendo milioni di dosi il virus potrebbe non dico sparire da un momento all'altro ma sicuramente ridurre prima o poi i suoi effetti, la domanda da porci è quando l'imposizione del vaccino ai dipendenti diventerà non più possibile in quanto eccessiva rispetto al pericolo da combattere, essendo prossimo l'obiettivo della cosiddetta immunità di gregge? Chi deciderà quando sarà il momento di dire stop? Sempre il povero datore di lavoro?

4. In tema di sospensione dal lavoro siamo certi che un medico competente possa dichiarare l'inidoneità di un lavoratore sulla base di una mancata vaccinazione attualmente ancora facoltativa? La non idoneità dovrebbe riguardare aspetti sanitari personali e non la sua maggior predisposizione ai rischi da Covid.

5. Il lavoratore che, pur volendolo, non ha avuto la possibilità di vaccinarsi - anche per "colpa" del datore di lavoro che non ha messo a disposizione il vaccino come previsto dall'art. 279 del D.lgs n. 81 - e venisse sospeso dal lavoro, matura le retribuzioni? Riusciamo ad immaginarci le migliaia di cause che verranno intentate?

6. E concludendo, il licenziamento verrebbe intimato per giusta causa o giustificato motivo oggettivo? La giusta causa comporta l'irrimediabile lesione del rapporto fiduciario. Verrebbe il rifiuto considerato alla stregua di

una insubordinazione? Più probabile quindi doversi richiamare ad un gmo, ovvero al pregiudizio arrecato all'organizzazione aziendale causa l'assenza del lavoratore sospeso, ma anche qui aspettiamoci cause legali sia contro il provvedimento di sospensione (per mancato ricorso al lavoro agile o del *repêchage*) che del successivo licenziamento.

Sarebbe bello cavarsela con la solita battuta *la situazione è grave ma non è seria*.

La questione è purtroppo drammatica, in tutti i sensi, e il dibattito dottrinale lascia il tempo che trova.

Le domande che ci siamo posti non trovano facili risposte. Lasciare al povero datore di lavoro una discrezionale valutazione circa la legittimità del richiedere ai propri lavoratori di sottoporsi al vaccino in base alla pericolosità della propria attività, fino ad arrivare al licenziamento del dipendente che si rifiuti, è forse oltremodo rischioso e creerebbe quasi certamente del contenzioso che sarebbe risolto molto probabilmente in base alla singola sensibilità, anche "politica", del giudice adito.

Un caos di cui non c'è certo bisogno.

Spetta allora alla politica dare delle risposte precise e lineari, stabilendo i casi di obbligatorietà. Non sarà facile perché un conto è dire un sì o no, altro è diversificare l'obbligo in base ai lavoratori, all'attività lavorativa o quant'altro ancora.

Il Governo, o il Parlamento, faccia come crede, basta che si smetta di giocare come al solito allo scaricabarile sulle aziende, sulle quali ricadrebbero tutti i rischi, con conseguenze economiche che ne metterebbero a rischio la loro stessa esistenza.

Come l'art. 14, D.lgs. n. 124/2004 PUÒ CAMBIARE IL DIRITTO DEL LAVORO*

Precetti costituzionali resi operativi dagli ispettori. Discipline del lavoro rafforzate dai funzionari. Sanzioni pecuniarie per fattispecie già escluse dal Parlamento. Nuovi adempimenti prima ignoti. Sono imprevedibili le modifiche nel mondo del lavoro che ci attendono grazie al nuovo art. 14, D.lgs. n. 124/2004.

L'articolo 14, D.lgs n. 124/2004 può cambiare in modo sostanziale il nostro diritto del lavoro. E non per modo di dire, come ci conferma la nuova **Nota dell'Ispettorato Nazionale del lavoro-Inl del 15.12.2020, n. 4539.**

Per comprendere dove possono oggi arrivare gli ispettori del lavoro con il nuovo potere di "disposizione", è sufficiente ragionare sulla celebre questione dell'obbligatorietà o meno dell'efficacia del Ccnl nel nostro ordinamento. Per motivi storici risaputi, il precetto dell'art. 39 della Costituzione è diventato, nel tempo, piuttosto che oggetto di reale attenzione da parte dei giuslavoristi, un mero quesito di scuola: nel senso di meritare di essere unicamente vagliato dagli studenti universitari nel corso di un esame di diritto del lavoro.

Eppure, proprio l'ennesima Nota Inl - che, corredata di allegati, approfondisce la pratica e l'operatività del nuovo potere *omnibus* di "disposizione" degli ispettori, previsto dal novellato art. 14, D.lgs. n. 124/2004 -, offre ai padri della Costituzione la rinnovata speranza di vedere, in qualche modo, finalmente osservato il precetto per cui i contratti collettivi di lavoro possono avere *"efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce"*.

Ci ritorniamo tra qualche riga.

Riferisce l'Inl che lo scopo del nuovo potere di "disposizione" del personale ispettivo va rinvenuto nella finalità di *"rafforzare la tutela sostanziale del lavoratore"*, offrendo un *"ausilio alle finalità istituzionali di tutela dei diritti e di promozione della legalità dei rapporti di lavoro"*. Obiettivi di massima senz'altro condivisibili, purché perseguiti con mezzi predeterminati dal Legislatore, come bene si conviene all'azione pubblica.

In caso contrario, può aprirsi un vero problema. Innanzitutto, per la certezza del diritto e dei diritti.

Che **le potenzialità dell'istituto della "disposizione" non possano essere perimetrare a priori**, del resto, viene confermato oggi dallo stesso Inl, guarda caso già alla sua seconda precisazione "circolare" al riguardo, dopo quella della circolare n. 5/2020 (cfr. numero di dicembre 2020 di questa Rivista). L'Ispettorato nazionale, nell'offrire ai propri ispettori una prima elencazione degli ambiti in cui sono ora chiamati a utilizzare il nuovo potere d'ordine, definisce la pure non breve elencazione, quale serie di *"esemplificazioni"*. Infatti, la nota del 15.12.2020 sottolinea che il prospetto allegato a essa, non contiene che un *"elenco non esaustivo di ipotesi applicative del provvedimento in oggetto"*.

In definitiva, gli oltre 30 casi - e non paiono pochi - già elencati non rappresenterebbero che una frazione degli ulteriori che ci si riserva di implementare, caso per caso, tempo per tempo.

Va chiarito che la "disposizione" dell'ispettore del lavoro non viene a creare in via diretta alcuna "norma" di carattere generale (ci mancherebbe). Però, una direttiva generale e uniformatrice sulle condotte da tenere in sede di "disposizione", è qualcosa che inizia ad avvicinarsi molto a una "regola" di carattere generale e astratto.

Tanto più se all'ordine ispettivo si accompagna la prevista punizione, per chi non rispetta quello impartito, di una sanzione amministrativa compresa tra gli € 500 e gli € 3mila. Come dire che chi non si adegua, ai sensi dell'art. 16, L. n. 689/1981, non potrà mai cavarsela con meno di € 1000 a "disposizione". Un buon incentivo ad aderirvi, ➤

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



COME L'ART. 14, D.LGS. N. 124/2004 PUÒ CAMBIARE IL DIRITTO DEL LAVORO

insomma, **rendendo nei fatti cogenti le discipline create dagli ispettori.**

Quale ulteriore spunto di riflessione, va osservato come nulla vieti che la “disposizione” possa essere reiterata dal funzionario nei confronti del medesimo datore di lavoro, e nell’ambito del medesimo controllo, per più situazioni riscontrate o lavoratori considerati. Per cui, se si trattasse di 15 dipendenti, e di altrettanti “ordini” impartiti, all’azienda servirebbero € 15.000 per estinguere l’illecito. E così via ragionando.

Come stabilito, gli ispettori non solo sono in grado di intervenire con riguardo a casi particolari, ma pure con riferimento a generali inadempimenti lavoristici dei datori di lavoro (per cui l’ordinamento non abbia stabilito alcuna sanzione, però), di fatto anticipando e rendendo meno, o non affatto necessario l’intervento del Giudice. Per esempio - come chiarisce la singolare elencazione dell’allegato A alla nota del 15.12.2020 -, essi potranno **ordinare di emendare lo stesso Regolamento interno delle cooperative**, imponendo alla società di riferirsi al Ccnl comparativamente più rappresentativo nel settore.

Allegato alla nota Inl
Mancata previsione nel regolamento del CCNL cui riferirsi per il trattamento economico nel rispetto della previsione di cui agli artt. 3 e 6 legge 142/2001, nel caso di applicazione di un Ccnl “non comparativamente più rappresentativo” alla luce della recente sentenza della Cass. n. 4951/2019.

Gli ispettori hanno adesso il potere di **garantire l’applicazione del Ccnl che ritengono “corretto”**, senza che neppure si instauri qualsivoglia contraddittorio con le aziende interessate (ed ecco risolto l’antico dilemma dell’art. 39, Cost.). Le quali, prima di riuscire a dire una sola parola in propria difesa, in forza dell’ordine immediatamente esecutivo e non sospensibile, dovranno iniziare ad applicare in azienda Ccnl diversi da quelli fino ad allora praticati. Come previsto dal suddetto Allegato A per il settore edile.

Allegato alla nota Inl
Peraltro, ai sensi della circ. Inl n. 9/2019, sulla scorta anche dei chiarimenti già forniti dal MIps con interpellanti n. 56/2008 e n. 18/2012 e nota prot. n. 10565 del 1° luglio 2015, si potrebbe disporre l’applicazione del contratto collettivo dell’edilizia e dei connessi obblighi di iscrizione alla **Cassa edile** per le imprese che svolgano attività edile in via principale o prevalente

Oltre a ciò, la disposizione può essere declinata pure per “rinforzare” discipline del lavoro nelle parti in cui appaiono più cedevoli e meno cogenti. Per esempio, **in materia di lavoro part-time**, seppure è prevista la fissazione espressa dell’orario di lavoro nel contratto, l’eventuale mancanza - non sanzionata per legge, salva l’azione del dipendente presso il Giudice del lavoro - può ora essere più celermente recuperata con un opportuno ordine dell’ispettore e la nuova sanzione. Non si può dire che la medesima previsione non assuma ben altro grado di cogenza.

Allegato alla nota Inl
Disposizione in ambito di lavoro a tempo parziale: a) mancata individuazione nel relativo contratto di lavoro delle fasce orarie o dei turni di lavoro; b) mancato rispetto delle previsioni contrattuali circa la collocazione oraria delle prestazioni dei part-timer (il contratto risulta formalmente ineccepibile, ma il datore varia in continuazione gli orari dei part-timer, al di là di quanto consentito dall’eventuale apposizione di clausole elastiche).

Anche la **disciplina del lavoro a termine** può essere “corroborata” dall’intervento dei funzionari, nel caso in cui le previsioni di legge non risultino supportate da sufficienti presidi sanzionatori. Si dica del diritto di precedenza del lavoratore già impiegato. Tale diritto “*deve essere espressamente richiamato*” nel contratto a termine “*e può essere esercitato a condizione che il lavoratore mani-* ▶



COME L'ART. 14, D.LGS. N. 124/2004 PUÒ CAMBIARE IL DIRITTO DEL LAVORO

festi per iscritto la propria volontà” entro un anno dalla cessazione del rapporto di lavoro. Tuttavia, la violazione in materia di diritto di precedenza non determina riflessi diretti sul rapporto di lavoro instaurato, ma conferisce al lavoratore il diritto di richiedere un risarcimento danni.

A rammentare l'utilità di una maggiore "attenzione" da parte del datore di lavoro (ma, si direbbe, pure della generalità di essi), possono adesso intervenire -con relativa sanzione- gli ispettori.

Allegato alla nota InI

In caso di violazione del **diritto di precedenza** è possibile adottare il provvedimento di disposizione laddove il datore di lavoro non abbia richiamato il diritto di precedenza nella lettera di assunzione di un lavoratore con **contratto a termine**, in violazione dell'art. 24, comma 4, D.lgs. n. 81/2015.

Quanto poi alla sempre complessa **materia degli appalti**, pure quest'ultima può essere oggetto di una nuova "ventata" di obbligatorietà. Per esempio, in caso di trasferimento d'azienda o di nuovi soggetti subentranti nell'appalto, all'omesso assorbimento dei dipendenti può supplire la "disposizione". I funzionari sono oggi invitati dalla nota InI a ordinare la costituzione dei rapporti di lavoro con i dipendenti di cui il cessionario abbia omesso l'assunzione. È facile immaginare quanto possa diventare diseconomica un'elusione della disposizione nel caso.

Allegato alla nota InI

Il mancato assorbimento del personale già impiegato nell'appalto nei casi di **cambio appalto in applicazione di clausola sociale o obbligo di legge**.

E poi possono essere **creati nuovi adempimenti**, semmai il Legislatore se ne fosse scordato qualcuno. Per esempio, in materia di comunicazione relative al rapporto di lavoro, tutti i consulenti del lavoro sanno come non sia stato previsto dall'art. 4 *bis*, comma 5,

D.lgs n. 181/2000, alcuna comunicazione in caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, o tra vari gradi del medesimo part-time. Una "dimenticanza" del Legislatore, che ora l'InI è decisa a colmare con la "disposizione" e una **sanzione amministrativa cinque volte superiore, in caso di mancata ottemperanza, rispetto a quella prevista da legislatore nei casi disciplinati** (da € 100 a € 500).

Allegato alla nota InI

Disposizione utilizzata al fine di garantire la veridicità dei dati comunicati al CPI in tutte le fattispecie non assistite da sanzione (*semplice annullamento di una comunicazione, variazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time, ecc.*).

Altro caso di "dimenticanza" legislativa da colmare, evidentemente, è quella relativa all'**omessa previsione di una sanzione amministrativa** in caso di mancato rispetto dei tempi di pausa dal lavoro ("*Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa*"). Se dal 2003 - e malgrado i molti interventi correttivi succedutisi - il legislatore mai ha pensato di aggravare il precetto del D.lgs n. 66 con una sanzione, ora vi si potrà porre rimedio con la "disposizione".

Allegato alla nota InI

Articolo 8 del D.lgs. 66/2003 (mancato rispetto dei tempi di pausa - minimo 10 minuti o secondo le modalità e la durata stabilite dai contratti collettivi di lavoro - oltre il limite di 6 ore giornaliere).

Va da sé che anche solo il minacciato uso generale della "disposizione" può modificare gli atteggiamenti e le scelte degli operatori del lavoro, rendendo di fatto obbligate condotte che la Legge neppure aveva preso in considerazione, o s'era sognata di punire. E anche in ciò, tutto sommato, pare venga anche a consistere il diritto vivente.



IL SOCIO LAVORATORE DI COOPERATIVA ed il contratto di apprendistato

La funzione sociale del lavoro quale strumento di elevazione sociale personale e collettiva è ben descritta dagli articoli 1, co. 1 e 4, co. 2 della Costituzione italiana. Nella stessa ottica, uno degli strumenti “privilegiati” per conseguire il progresso di persone e comunità è considerata la cooperazione per le sue intrinseche finalità di mutualità, così come sancito nel seguito dall’articolo 45, 1° comma.

Da questa cornice di “lavoro e progresso”, che permea il mondo della cooperazione, tuttavia, per lungo tempo si è ritenuto fosse escluso il contratto di apprendistato, e ciò sulla base delle previsioni della legislazione speciale che, in tema di requisiti del socio di cooperativa di lavoro, espressamente prevedeva: “i soci delle cooperative ... [omissis] ... devono essere operai” (art. 2, c. 2 del R.D.L. 12 febbraio 1911, n. 278) e ancora “I soci delle cooperative di lavoro devono essere lavoratori ed esercitare l’arte o il mestiere corrispondenti alla specialità delle cooperative di cui fanno parte o affini” (art. 23, co. 1 del D.L.C.P.S. 14 dicembre 1947, n. 1577 – Legge “Basevi”). Né la questione era mitigata dalla L. 3 aprile 2001, n. 142, che su questa falsariga disponeva che “I soci lavoratori di cooperativa ... [omissis] ... mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell’attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa” (art. 1, co. 2, lett. d). Come si vede, spazio per un contratto di lavoro a causa mista come l’apprendistato,

che per sua natura presuppone una assenza o quanto meno una carenza di capacità professionali¹, non ce n’è.

Eppure, nel 1991, con la Legge n. 381 inizia a far capolino l’idea di un contratto a causa mista. Per i beneficiari, cosiddetti “svantaggiati”, dell’attività delle cooperative sociali di tipo B e miste², infatti, la prestazione lavorativa non segue unicamente lo schema del sinallagma classico, ma si arricchisce con la finalità – tipica della cosiddetta “mutualità esterna” – dell’inserimento o reinserimento sociale e lavorativo e del recupero terapeutico del soggetto in difficoltà: non è ancora la finalità formativa vera e propria, ma ci siamo vicini.

Il 2003 è un anno di riforme: i Decreti legislativi nn. 5 e 6 modificano il diritto societario, con riferimento anche alla società cooperativa ed il Decreto n. 276 (Legge “Biagi”) disegna un nuovo quadro per il diritto del lavoro rinnovando tra gli altri istituti anche quello dell’apprendistato. È previsto, in particolare, per l’apprendistato professionalizzante, il requisito della maggiore età, laddove la previgente normativa lo vedeva come un contratto “tagliato su misura” per i minori³ (è appena il caso di ricordare che dopo la Legge 24 giugno 1997, n. 196 – Legge “Treu” – erano le previsioni dei Ccnl a prevedere, per determinate aree geografiche, la sua estensione anche ai maggiorenni e fino al ventiseiesimo o addirittura al ventinovesimo anno d’età).

In questa nuova prospettiva acquista una ►

1. Disponeva infatti l’articolo 2 della Legge 19 gennaio 1955, n. 25 che “L’apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro in forza del quale l’imprenditore è obbligato ad impartire o a far impartire, nella sua impresa, all’apprendista assunto alle sue dipendenze, l’insegnamento

necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzando l’opera nell’impresa medesima”.

2. Si veda l’articolo 4 della Legge 8 novembre 1991 n. 381.

3. Si veda l’articolo 12 del D.P.R. 30 dicem-

bre 1956 n. 1668 “Regolamento per l’esecuzione della disciplina legislativa dell’apprendistato” e si consideri come la maggiore età fino al 10 marzo 1975, data di approvazione della riforma del diritto di famiglia fosse fissata al ventunesimo anno d’età.

IL SOCIO LAVORATORE DI COOPERATIVA ED IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

particolare rilevanza la nuova formulazione dell'articolo 2527 del codice civile che dispone come "l'atto costitutivo stabilisce i requisiti per l'ammissione dei nuovi soci ... [omissis] ... secondo criteri non discriminatori coerenti con lo scopo mutualistico e l'attività economica svolta", e più avanti, che lo stesso "può prevedere ... [omissis] ... l'ammissione del nuovo socio cooperatore in una categoria speciale in ragione dell'interesse alla sua formazione ovvero del suo inserimento nell'impresa".

Ed ecco disegnata la cornice entro cui collocare il contratto di apprendistato nelle cooperative, che fino ad allora si era considerato come un rapporto da riservare agli ausiliari non soci: la coerenza con lo scopo mutualistico (e l'esperienza delle cooperative sociali ci ha insegnato che la finalità formativa è coerente con la mutualità di lavoro) e l'interesse alla formazione ovvero all'inserimento nell'impresa (e questo è un elemento tipico del contratto di apprendistato).

Non solo, continuando quella tradizione riconosciuta proprio dall'ultimo comma dell'art. 5 del D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668, il contratto di apprendistato si prefigura come lo strumento atto a garantire la continuità intergenerazionale delle imprese in generale e di quelle cooperative in particolare. Affinché la nostra cooperativa di lavoro possa stipulare contratti di apprendistato, tuttavia, non è sufficiente la sola previsione

della categoria speciale in cui ammettere il nuovo socio lavoratore – che, ricordiamo, è soggetta a limiti numerici e temporali; è necessario che tale possibilità sia contemplata dal regolamento interno di cui all'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142, che dovrà anche stabilire il criterio per il sottoinquadramento (ove il Ccnl non preveda il meccanismo della percentualizzazione e non sia esplicito in tal senso).

Troveranno, per il resto, piena attuazione le disposizioni di cui al capo V (articoli dal 41 al 47) del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, nonché gli accordi interconfederali in materia, tra i quali merita menzione quello del 26 luglio 2016 in tema di apprendistato di 1° e 3° livello e le normative regionali in quanto applicabili. Con una particolarità: il piano formativo dell'apprendista non contemplerà solo l'insegnamento tecnico – professionale e l'addestramento pratico, ma anche quegli elementi di pratica cooperativa e mutualistica che ne possano fare un buon socio lavoratore e che incentivino la partecipazione al funzionamento degli organi sociali⁴.

E se la nostra cooperativa fosse artigiana? L'unico limite oltre a quelli già visti, sarà quello di natura numerica, legato alle disposizioni dell'articolo 4 della Legge 8 agosto 1985, n. 443 (cosiddetta Legge Quadro sull'Artigianato) espressamente richiamato dal comma 7 dell'articolo 42 del D.lgs. n. 81/2005.

4. E qui giova ricordare l'esperienza conseguente al Protocollo d'intesa tra Confcooperative e Ministero della Pubblica Istruzione del 3 maggio 1995 con la nascita delle CPT (cooperative per la transizione scuola – lavoro), che seguiva e in parte riprendeva l'esperienza della fine degli anni '70 delle Associazioni di Diritto Cooperativo.



I fenomeni interpositori e le fattispecie illecite: LA TUTELA DEI LAVORATORI

Qualunque sia l'istituto giuridico utilizzato, nelle ipotesi di decentramento o esternalizzazione si assiste ad una scissione della figura datoriale che mette in discussione lo schema contrattuale tipico del rapporto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c..

Accanto però al mutamento organizzativo dettato dalla modernizzazione dei mercati, persistono le storiche anomalie del sistema, che cela dietro processi di esternalizzazione uno svuotamento progressivo delle tutele del lavoratore dettate da ragioni puramente economiche.

I dubbi sulla liceità dell'operato dell'imprenditore si concentrano, soprattutto, nelle ipotesi in cui l'impresa cede, a terzi, parti del processo produttivo, che rimangono "intra moenia", ovvero entro il perimetro dell'impresa committente, con l'utilizzo del medesimo ambiente di lavoro, degli stessi macchinari e dello stesso capitale umano. Dubbi di legittimità sorgono anche nel caso in cui, nella filiera del decentramento, il datore di lavoro formale si ponga in una posizione squilibrata, che spesso assume le forme della dipendenza economica, nei confronti dell'utilizzatore, che determina una continua ingerenza del fruitore sull'organizzazione del lavoro del datore. Inoltre, in particolari tipologie contrattuali, quali la subfornitura, la concessione di vendita ed il *franchising*, il tipo negoziale prescelto dalle parti potrà attribuire al committente un più intenso potere di ingerenza, che, pur formalmente indirizzato alla controparte commerciale, di fatto si potrà tramutare nell'organizzazione dell'attività dei lavoratori.

L'ordinamento giuridico, nel tempo, ha predisposto dei rimedi volti a contrastare

l'utilizzo fraudolento degli strumenti di flessibilità organizzativa.

Infatti, se è lecito decentrare una o più fasi del processo produttivo, o attività ad esso collaterali, l'ordinamento contrasta, invece, qualsiasi forma di interposizione che consiste, in definitiva, in una mera "somministrazione di manodopera", ove il soggetto interposto si limita a fornire al committente imprenditore la manodopera per lo svolgimento di una o più fasi di lavoro.

Tuttavia, il sistema appare per certi versi paradossale ove si consideri che, nel caso di interposizione illecita è prevista, quale unica tutela per il lavoratore, la costituzione del rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore, risultando esclusa, invece, la tutela della responsabilità solidale dell'interposto, prevista esclusivamente nelle fattispecie lecite.

Costituisce, infatti, orientamento ormai consolidato della Suprema Corte di Cassazione, già affermato con la sentenza n. 22910/2006, richiamata anche di recente nell'ordinanza n. 5750/2019, quello secondo cui "nel caso di appalto di manodopera, gli obblighi contributivi e retributivi gravano unicamente su chi ha materialmente beneficiato delle prestazioni del lavoratore, e non anche sull'appaltatore di manodopera, a nulla rilevando chi risulti formalmente essere datore di lavoro".

Viene, quindi, escluso che una qualsiasi forma di responsabilità in capo all'interposto possa trovare giustificazione nel "principio dell'apparenza"; si dovrà, piuttosto, attenzionare solo ed esclusivamente la posizione del soggetto che beneficia della prestazione.

Muovendo dal presupposto che, invece, non dovrebbe essere possibile sottrarre lo pseudo-appaltatore alle proprie responsabilità, l'Inl con la circolare n. 10 del 11/07/2018 ➤



I FENOMENI INTERPOSITORI E LE FATTISPECIE ILLECITE: LA TUTELA DEI LAVORATORI

aveva ipotizzato l'esistenza della responsabilità solidale dell'interposto anche nel caso di interposizione illecita; conclusione cui giunge attraverso l'erroneo presupposto che la Corte Costituzionale, nella sentenza n. 254/2017, in cui ha esteso in via analogica ai rapporti di subfornitura la responsabilità del committente, abbia inteso affermare l'esistenza nel nostro ordinamento di un principio generale di responsabilità solidale anche nelle ipotesi di interposizione illecita. Tuttavia, tale posizione non trova riscontro nella giurisprudenza maggioritaria e nemmeno nei successivi provvedimenti adottati dallo stesso Inl, che già nella circolare n. 3 del 11/02/2019, attribuisce al personale ispettivo la possibilità di adottare il provvedimento di diffida accertativa per i crediti patrimoniali di lavoro, spettanti ai lavoratori impiegati nell'appalto, solo nei confronti del committente-utilizzatore fraudolento, rimanendo nei confronti dello pseudo appaltatore solo un potere di prescrizione obbligatoria per l'intimazione alla immediata cessazione della condotta illegale. Dello stesso tenore è l'intervento della circolare n. 6 del 05/10/2020, in ordine all'art. 12 *bis* del D.l. n. 76/2020 che ha integrato e modificato l'art. 12 del D.lgs. n. 124/2004, estendendo l'ambito di applicazione della diffida accertativa per crediti patrimoniali anche nei confronti dei soggetti che utilizzano le prestazioni di lavoro, da ritenersi solidalmente responsabili dei crediti accertati. In tale occasione l'Inl si è premurata di precisare che la notificazione della diffida accertativa può essere effettuata anche nei confronti dell'interposto, solo fino al momento in cui non venga eventualmente accertata la illiceità della fattispecie interpositoria. Pertanto, rimane quale dato comune che caratterizza le ipotesi di interposizione illecita la previsione, sul piano sanzionatorio, della costituzione di un rapporto di lavoro in capo all'effettivo utilizzatore della prestazione lavorativa, quale conseguenza della sentenza pronunciata all'esito del giudizio all'uopo instaurato dal lavoratore. Sentenza

che, come sostenuto da dottrina e giurisprudenza maggioritarie ha, quindi, carattere costitutivo e l'unico legittimato a fare valere l'illiceità della interposizione sarà il lavoratore, con la conseguenza che la costituzione di un rapporto di lavoro, a tempo indeterminato, potrà verificarsi esclusivamente a seguito di ricorso giudiziale da parte del lavoratore, con esclusione che lo stesso possa essere agevolmente azionato da parte di un terzo, come per esempio l'ente ispettivo. L'esclusione di una responsabilità solidale dell'interposto delinea un sistema sanzionatorio inidoneo a contrastare i fenomeni interpositori illeciti, ove si consideri anche che le conseguenze previste dall'ordinamento giuridico nel caso di interposizione illecita hanno rilevanza, ormai, esclusivamente civile, a seguito dell'abrogazione della fattispecie penale, ad eccezione delle ipotesi in cui l'interposizione illecita riguardi lavoratori minorenni e della reintroduzione della figura contravvenzionale della somministrazione fraudolenta. L'attenuazione di tale sistema di deterrenza ha, di fatto, "incentivato" il ricorso alle fattispecie illecite, prive ormai di rilevanza penale. Tale effetto è enfatizzato dalla previsione di un tetto massimo della sanzione amministrativa, **tale da configurarsi ormai come un costo prevedibile per chi intende violare le norme.**

Prima dell'intervento di depenalizzazione, infatti, il calcolo della sanzione pecuniaria era prettamente matematico (numero di lavoratori moltiplicato per i giorni/lavoro) e, non essendo previsto un importo massimo, poteva raggiungere cifre considerevoli in base alla gravità della violazione, a differenza della normativa vigente che, invece, prevede una cornice edittale, con la conseguente applicazione di una sanzione non superiore a 50.000,00 euro anche in ipotesi molto gravi di interposizione illecita di manodopera, quando il fenomeno interpositario abbia interessato un numero elevato di lavoratori, oppure si sia protratto per un lungo periodo. Appare chiaro ed evidente, quindi, la neces- ➤



I FENOMENI INTERPOSITORI E LE FATTISPECIE ILLECITE: LA TUTELA DEI LAVORATORI

sità di affrontare il fenomeno interpositorio come fattispecie illecita con misure che possano sortire un maggiore effetto deterrente nei confronti dei soggetti coinvolti.

Nonostante l'evidente inadeguatezza degli strumenti fino ad ora introdotti, il Legislatore persevera con l'adozione di provvedimenti che non riescono a centrare la questione e che appaiono a volte contraddittori, ove si consideri il susseguirsi di riforme che in un primo momento hanno portato alla depenalizzazione delle fattispecie interpositorie ed alla mancata riproposizione del reato di somministrazione fraudolenta, per poi, in segno contrario, delineare un quadro più ampio delle condotte penalmente rilevanti con l'introduzione dell'art. 603 *bis* c.p. che reprime il reato c.d. di caporalato e reintrodurre il reato della somministrazione fraudolenta, ovvero posta in essere con l'intento di eludere disposizioni imperative di legge o di contratto collettivo.

Parimenti contraddittorio è l'atteggiamento tenuto dal Legislatore che, in risposta alle sollecitazioni provenienti dalla società, tende sempre ad intervenire su forme di interposizione lecite, come la somministrazione, in cui il lavoratore si trova in una posizione di "massima" tutela, così riducendone progressivamente l'ambito di applicazione. Lo stesso dicasi per l'intervento in materia di ritenute e compensazioni fiscali in appalti e subappalti di cui all'art. 4 del D.l. n. 124/2019 che, at-

traverso una farraginoso procedura di verifica fiscale intende, secondo l'espressa previsione legislativa, contrastare la somministrazione illecita di manodopera e le compensazioni indebite, attuando di fatto un mero appesantimento burocratico.

Risulta, pertanto, necessario affrontare il fenomeno interpositorio tenendo conto delle ragioni che hanno determinato nel tempo un utilizzo distorto dello stesso.

Eppure esisteva già nel nostro ordinamento un regime di tutela che, ancorché presentasse difficoltà applicative, attraverso il principio della parità di trattamento negli appalti interni, elevava il costo del lavoro di tale tipologia di appalti promuovendone un utilizzo basato su esigenze prettamente organizzative.

L'eliminazione della regola paritaria (con riferimento agli appalti), prevista dall'art. 3 della Legge n. 1369/1960 ha visto, infatti, prevalere un utilizzo improprio degli appalti (specie interni), determinato prevalentemente da interessi di natura puramente economica più che da ragioni organizzative.

Tale effetto distorsivo si è reso palese nella prassi applicativa successiva all'entrata in vigore della riforma Biagi, rendendo di fatto necessario rivedere in chiave critica la mancata riproposizione della regola paritaria, anche negli appalti, quale strumento per contrastare l'utilizzo improprio delle fattispecie interpositorie.

Penali unilaterali non espressamente accettate dal lavoratore: ILLEGITTIMITÀ DELLA TRATTENUTA IN BUSTA PAGA

La comunicazione aziendale volta a predeterminare il danno cagionato all'impresa a seguito di un determinato comportamento tenuto dal prestatore di lavoro è illegittima se non oggetto di specifica contrattazione ed approvazione del lavoratore e non rientra tra i poteri unilaterali rimessi alla parte datoriale.

Le conclusioni, raggiunte nell'Ordinanza della Corte di Cassazione 1° dicembre 2020, n. 27422, su proposizione del datore di lavoro che lamentava la violazione e falsa applicazione dell'art. 1362 e ss. c.c., in relazione alle clausole contrattuali di derivazione collettiva che demandavano - come di consueto - alla regolamentazione datoriale interna l'integrazione delle disposizioni sui doveri dei prestatori di lavoro, restringono la valenza di clausole penali previste in atti unilaterali datoriali privi dell'"*incontro di volontà*" tra le parti.

Nel caso *de quo*, il ricorrente sosteneva che le previsioni del contratto collettivo applicato, secondo cui il dipendente deve "*svolgere con diligenza e spirito di collaborazione le proprie mansioni, osservando le disposizioni del presente contratto e i regolamenti interni dell'azienda*", potessero essere sufficienti a vincolare il dipendente rispetto alle conseguenze economiche previste in caso di inadempimento per effetto della clausola penale stabilita.

Secondo la ricostruzione degli Ermellini, che confermano i giudizi espressi dal giudice di prime cure e di appello, rigettando le doglianze della società istante, la clausola penale è riconducibile ad un mezzo rafforzativo del vincolo contrattuale assunto, valevole sul successivo inadempimento, volta a concordare *ex ante* il danno derivante al realizzarsi delle condizioni poste e prescin-

dendo dalla prova dell'effettiva sussistenza dello stesso. Giacché il presupposto applicativo per la sussistenza della predetta clausola è la specifica contrattazione ed approvazione tra le parti dal quale si evinca lo specifico consenso prestato, resta al giudice valutarne i limiti e l'eventuale abuso ricalcolando *il danno subito* nell'effettivo pregiudizio economico verificatosi.

In tal senso, la clausola penale unilateralmente posta, priva di accordo tra le parti ovvero non oggetto degli elementi normativi della contrattazione collettiva applicata, mediante comunicazione al ricevente non è idonea a ravvisare una implicita accettazione della stessa.

Cosa deve contenere, dunque, un regolamento aziendale?

Il regolamento aziendale enuncia i principi, i valori ed i comportamenti che tutti i soggetti che operano all'interno dell'impresa sono tenuti a rispettare.

Senza pretesa d'esaustività, per ovvie ragioni di *sartorialità* tipiche dell'espressione unilaterale del datore di lavoro, un buon regolamento aziendale deve disciplinare gli aspetti concernenti gli ambienti di lavoro, i criteri di condotta e i doveri del personale, le modalità di richiesta di ferie e permessi, l'orario di lavoro e le pause, l'uso di strumenti informatici e dei beni aziendali, le clausole sul conflitto di interessi e la riservatezza ed una declaratoria delle fattispecie disciplinarmente sanzionabili con specifica delle azioni di difesa, anche eventualmente richiamando quanto già generalmente previsto dalla contrattazione collettiva applicata in azienda.

Le previsioni di un regolamento aziendale devono, dunque, concernere l'organizzazio- ➤

PENALI UNILATERALI NON ESPRESSAMENTE ACCETTATE DAL LAVORATORE: ILLEGITTIMITÀ DELLA TRATTENUTA IN BUSTA PAGA

ne tecnico-produttiva dell'impresa al netto di prescrizioni limitative della libertà o di sagevoli per i lavoratori e non connesse al logico interesse dell'impresa.

L'applicazione di clausole penali nel rapporto di lavoro subordinato è *cosa assai complessa*.

Certamente almeno due sono gli aspetti meritevoli di essere attenzionati:

- la pattuizione scritta tra datore di lavoro e lavoratore, contenente l'espressa accettazione della clausola penale descritta;
- la prova del danno effettivamente subito dall'impresa.

In tal senso, la clausola *ex art. 1382 c.c.* trova ragion d'essere ove sussistano finalità meramente risarcitorie e non già punitive volte a reintegrare il danno patrimoniale subito in conseguenza di un nesso di causalità dimostrabile. Le sanzioni punitive trovano già ampia applicazione nel codice disciplinare adottato in conformità con le valutazioni poste in sede di contrattazione collettiva. Invero, anche nella predetta definizione ottiene conforto il criterio di logicità sopracitato, che trova la sua sussistenza nell'art. 1175 c.c..

Per tali ragioni, le motivazioni della censura appaiono scarse nell'affermare *soltanto che "la previsione di clausole penali (...) non rientra tra i poteri unilaterali di conformazione della prestazione di lavoro rimessi alla parte datoriale"*, atteso che nella fattispecie affrontata il prestatore di lavoro, per incauta custodia, smarriva dei biglietti ferroviari - emessi dalla stessa impresa datrice di lavoro - e che la quantificazione della clausola penale *comunicata* prevedeva una quantificazione pari al costo della rivendita del biglietto per il numero di tagliandi smarriti. Giace, dunque, un criterio di logicità e la prova dell'effettivo danno patrimoniale subito dalla società, salvo il caso in cui, a parere di chi scrive, non si riesca a dimostrare l'utilizzo *gratuito* di terzi.

Nel leggere la parola "*penale*", i più pense-

rebbero alla pattuizione di una clausola *ex art. 1382 c.c.*, predeterminata in via negoziale, per sconfiggere il malcostume dell'assenza ingiustificata per l'ottenimento dell'indennità di disoccupazione.

L'assunto appare perseguibile anche con riferimento all'art. 1223 del Codice Civile, sul risarcimento del danno subito, seppur la pattuizione di una clausola penale *ex art. 1382 c.c.*, è sgravata del predetto onere di quantificazione, permettendo una liquidazione convenzionale determinata autonomamente dalle parti del negozio. Inoltre, l'applicazione di clausola penale pattizia che vede costretto il datore di lavoro al versamento del *ticket di licenziamento* è certamente oggetto di compensazione atecnica o impropria per via della certezza, esigibilità e liquidità del debito, nonché nella relazione che il debito/credito trova origine nel medesimo rapporto giuridico. Pertanto, in eccezione ai limiti dell'art. 545 c.c., la ritenuta potrà essere operata mediante l'intera trattenuta sulla retribuzione spettante nel mese di cessazione ed eventualmente incidente anche sulle somme maturate a titolo di trattamento di fine rapporto.

In conclusione, la condotta sopradescritta più volte riscontrata per aver accesso al trattamento di disoccupazione è stata similmente oggetto della recente sentenza del Tribunale di Udine 30 settembre 2020, n. 106. Nel predetto caso, seppur con manifesta richiesta di licenziamento e successiva assenza ingiustificata, il datore di lavoro procedeva al licenziamento disciplinare per giusta causa contrapponendo al decreto ingiuntivo del lavoratore l'asserito risarcimento del danno subito per il costo del *ticket NASpI*. I giudici, accertata la provenienza della volontà risolutiva del rapporto di lavoro, condannavano la condotta illegittima del prestatore, riconoscendo il *quantum* partito dal datore di lavoro.

**MAURIZIO BALLESTRIERI ANALIZZA IL LICENZIAMENTO
PER GMO CON GLI OCCHI DELLA GIURISPRUDENZA**

Cassazione, più libertà PER IL LICENZIAMENTO ECONOMICO

L'Autore, con il presente contributo, analizza due sentenze della Corte di Cassazione che sembrano avvalorare il costante orientamento giurisprudenziale in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ritenuto legittimo quando il riassetto organizzativo sia effettivo anche in assenza di una crisi aziendale.

LA TUTELA DEL LAVORO E LA PREVALENZA DELLE RAGIONI ECONOMICHE DELL'IMPRESA SUL DIRITTO ALL'OCCUPAZIONE

Da tempo la scienza giuridica, nei paesi più avanzati, analizza gli effetti della globalizzazione economica sui diritti sociali e sul sistema delle tutele del lavoro dipendente¹. In questa prospettiva si registra la propensione della politica del diritto e della giurisprudenza a ritenere prevalente l'economia sul diritto, con l'evoluzione della teoria della "law and economics" come metodo che studia l'influenza dell'economia nel sistema giuridico². Il Legislatore italiano, nell'ultimo ventennio, è sembrato volere aderire a tale impostazione culturale in campo lavoristico, in particolare attraverso la vasta diffusione di istituti di flessibilità e la progressiva riduzione delle tutele per quanto attiene la stabilità dell'impiego che ha trovato nel ridimensionamento dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori – giunto alla sua acme con il *Jobs Act* – l'epicentro del confronto dottrinale³ e di politica di diritto.

IL PRINCIPIO DI DIRITTO ENUNCIATO DALLA CASSAZIONE

Entrambe le ordinanze della Suprema Corte in commento accolgono i ricorsi delle società e cassano le sentenze impugnate, ponendosi in continuità con il costante orientamento di legittimità in materia di licenziamento cosiddetto "economico" che nega allo stato di crisi la valenza di elemento costitutivo della fattispecie⁴.

La prima ordinanza⁵ ha dichiarato 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 e 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 ove, però, il recesso sia motivato dall'esigenza di far fronte a situazioni economiche sfavorevoli o a spese di carattere straordinario, ed in giudizio se ne accerti in concreto, l'inesistenza, il licenziamento risulterà ingiustificato per la mancanza di veridicità e la pretestuosità della causalità addotta; inoltre è sufficiente, per la legittimità del recesso, che le addotte ragioni inerenti all'attività produttiva e all'organizzazione del lavoro, comprese quelle dirette ad una migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento ►

* Sintesi dell'articolo pubblicato ne *Il lavoro nella giurisprudenza*, 12/2020, p. 1160 dal titolo *Il contributo della giurisprudenza in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo*.

1. A. Touraine, *La globalizzazione e la fine del sociale*, Milano, 2008; A. Anastasi, *Globalizzazione, lavoro, tutela sociale*, in A.A.VV., *tavola rotonda 2. Conversazioni di storia delle istituzioni politiche e giuridiche dell'Europa mediterranea*, Milano, 2004.

2. Uno dei fondatori di questa tendenza teorica del

diritto è R.A. Posner, *Economic Analysis of Law*, Little Brown, Boston, 1992, che afferma: "può essere possibile dedurre le caratteristiche formali principali del diritto stesso da una teoria economica"; si vedano pure G. Minda, *Teorie post-moderne del diritto*, Bologna, 1981; R. Pardolesi, *Analisi economica del diritto (voce)*, in *Dig. civ.*, I, Torino, 1987; G. Calabresi, *Il futuro dell'analisi economica del diritto*, in *Società & Diritto*, 1990; H. Arthurs, *Labor Law as the Law of Economic Subordination and Resistance: A Thought Experiment*, *Comparati-*

ve Lab. Law & Pol., Jour., 2015, 34, 585 ss.

3. F. Carinci, *Discutendo intorno all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2003, I, 35 ss.

4. Cass. Civ. n. 25201/2016; Cass. Civ. n. 25197/2013; Cass. Civ. n. 7474/2012; Cass. Civ. n. 15157/2011; in dottrina v. M. Persiani, *Giustificato motivo oggettivo di licenziamento e autorità del punto di vista giuridico*, in *Arg. dir. lav.*, I, 2017.

5. Cass., sez. Lavoro, Ordinanza 14 febbraio 2020, n. 3819.



CASSAZIONE, PIÙ LIBERTÀ PER IL LICENZIAMENTO ECONOMICO

della redditività, causalmente determinino un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di una individuata posizione lavorativa, non essendo la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del posto di lavoro sindacabile nei suoi profili di congruità ed opportunità”⁶.

La seconda ordinanza⁷, a sua volta, ha accolto il ricorso della società in ragione dei principi di diritto per i quali “esigere la sussistenza di una situazione economica sfavorevole per rendere legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo significa inserire nella fattispecie legale astratta disegnata dall'art. 3 legge 604/1966 un elemento fattuale non previsto, con una interpretazione che trasmoda inevitabilmente, talvolta surrettiziamente, nel sindacato sulla congruità e sulla opportunità della scelta imprenditoriale” pure occorrendo “rilevare che, secondo l'art. 30, primo comma l. 183/2010...in tutti i casi nei quali le disposizioni di legge nelle materie del lavoro privato e pubblico contengano clausole generali, ivi comprese le norme in tema di...recesso, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro...”⁸.

L'importanza assegnata al primo comma dell'art. 41 della Costituzione da entrambe le ordinanze impedisce di fatto al giudice di effettuare indagini “di merito” sulle scelte imprenditoriali, dovendosi limitare unicamente al controllo della loro legittimità e alla illustrazione della motivazione nella comunicazione del licenziamento⁹.

A giustificare il recesso del datore è sufficiente una valutazione di opportunità quali: modificazioni tecnico-produttive, migliore efficienza gestionale, incremento della redditività, riduzione dei costi aziendali, ottimizzazione dei fattori della produzione.

A giustificare il recesso del datore è sufficiente che le ragioni legate all'attività produttiva e all'organizzazione del lavoro, che devono essere esplicitate, determinino causalmente un reale mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di una determinata posizione lavorativa¹⁰.

A patto che alla base della scelta espulsiva, oltre che del criterio di scelta del lavoratore e dell'impossibilità di reimpiego in mansioni diverse, siano poste ragioni coerenti, effettive e non pretestuose o discriminatorie.

CONCLUSIONI

Le due ordinanze commentate consentono una riflessione conclusiva sui rischi di caduta del principio di legalità derivanti dall'abnorme soggettivismo giudiziario¹¹ che, nel campo lavoristico, si manifesta attraverso il bilanciamento tra *labour* e *business*¹², con prevalenza delle esigenze del mercato rispetto ai diritti sociali, tra cui il diritto al lavoro enunciato nell'art. 4 della Costituzione che la dottrina ha ritenuto “uno dei cardini essenziali del sistema costituzionale delle garanzie del lavoro”¹³, nel quadro di una linea giurisprudenziale che operava un collegamento tra agli artt. 4 e 41 della Costituzione, in base al quale l'imprenditore ha l'obbligo di orientare l'attività di impresa al “perseguimento di finalità generali”, tra cui l'occupazione¹⁴.

In contrapposizione è andato affermandosi ►

6. Con un rinvio a Cass. Civ. n. 10699/2017.
7. Cass., sez. Civ., Ordinanza 17 febbraio 2020, n. 3908.

8. Cass. Civ. n. 25201/2016; Cass. Civ. n. 25197/2013; Cass. Civ. n. 7474/2012; Cass. Civ. n. 15157/2011.

9. A. Maresca, *Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento: il prius, il posterius ed il nesso causale*, in A. Perulli (a cura di), *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo: giurisprudenza e dottrina a confronto*.

10. Cass. Civ. 15 gennaio 2019, n. 828.

11. L. Ferrajoli, *Contro la giurisprudenza creati-*

va, in *Quaderni costituzionali*, 4, 2016, 13 ss.

12. R. De Luca Tamajo, *Il ruolo della giurisprudenza nel diritto del lavoro: luci ed ombre di una attitudine creativa*, in *Lav. dir.*, 2016, 813.

13. Per tutti si indicano V. Crisafulli, *Appunti preliminari sul diritto al lavoro nella Costituzione*, in *Riv. giur. lav.*, I, 1951, 161 ss.; C. Smuraglia, *La Costituzione e il sistema del diritto del lavoro (Lineamenti di una teoria generale)*, Milano, 1958, 60.

14. Si rinvia a U. Natoli, *Limiti costituzionali dell'autonomia privata nel rapporto di lavoro*, Milano, 1955.



CASSAZIONE, PIÙ LIBERTÀ PER IL LICENZIAMENTO ECONOMICO

un indirizzo giurisprudenziale secondo cui, in materia di licenziamento, la libertà d'impresa è il valore gerarchicamente prioritario¹⁵, come assunto anche dalla politica del diritto e dal quadro normativo degli ultimi anni che, da una prospettiva incentrata sul bilanciamento tra rispetto della dignità umana e iniziativa economica privata, è apparso dirigersi "verso una concezione puramente economicistica del lavoro"¹⁶, in particolare con l'introduzione del contratto a

tutele crescenti¹⁷, con i noti rilievi di natura costituzionale¹⁸ poi riscontrati parzialmente dalla Consulta¹⁹.

In altri termini, si sta pericolosamente assistendo al consolidamento di un diritto giurisprudenziale²⁰ che, in tutta evidenza, non considera più il bilanciamento quale valore che non può confliggere con quello dell'occupazione che, assieme a quello della proporzionalità, rimane l'unico strumento imprescindibile di giustizia distributiva.

15. P. Ichino, *Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento e il contenuto assicurativo del contratto di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2018, 545 ss.

16. Per tutte le posizioni critiche si rinvia a A. Perulli, *Una questione di "valore": il Jobs Act alla prova di costituzionalità*, in *Dir. rel. ind.*, 4, 2017, 1059.

17. Una generale analisi in V. Fili, *Il contratto di lavoro a tempo indeterminato e tutele crescenti*, II ed., Check list, Milano, 2016.

18. G. Fontana, *La riforma del lavoro, i licenziamenti e la Costituzione. Riflessioni critiche*, in *Costituzionalismo.it*, 2, 2016, 77 ss.

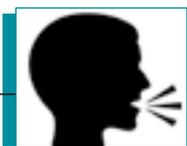
19. Corte Cost., Sent. n. 194/2018, a seguito dell'ordinanza di rimessione di Trib. Roma 26 luglio 2017, sulla quale si veda F. Carinci, *Una rondine non fa primavera: la rimessione del contratto a tutele crescenti alla Corte costituzionale*, in questa *Rivista*, 10, 2017, 902 ss. Tra i numerosi commenti sulla pronuncia della Consulta si citano M. Biasi, *La polifun-*

zionalità del (risarcimento del) danno da licenziamento ingiustificato: ragionando attorno a Corte Cost. n. 194/2018, in *Arg. dir. lav.*, 2019, 753 ss.; C. Cester, *Il Jobs Act sotto la scure della Corte costituzionale*, in questa *Rivista*, 2, 2019, 2, 163 ss.; R. De Luca Tamajo, *La sentenza costituzionale 194 del 2018 sulla quantificazione dell'indennizzo per licenziamento illegittimo*, in *Diritto lavoro mercati*, 3, 634 ss.; M. Magnani, *Il "Jobs Act" e la Corte costituzionale. Riflessioni su Corte cost. n. 194/2018*, in *Dir. rel. ind.*, 2, 2019, 1 ss.; A. Maresca, *Licenziamento ingiustificato e indennizzo del lavoratore dopo Corte cost. n. 194/2018 (alla ricerca della norma che non c'è)*, in *Dir. rel. ind.*, 1, 2019, 1, 228 ss.; O. Mazzotta, *Cosa ci insegna la Corte costituzionale sul contratto a tutele crescenti*, in *Labor*, 1, 12, 2018, 1 ss.; C. Pisani, *La Corte costituzionale e l'indennità per il licenziamento ingiustificato: l'incertezza del diritto "liquido"*, in *Mass. Giur. lav.*, 2018, 149 ss.; G. Proia, *Le tutele contro i licenziamenti dopo la pronun-*

cia della Corte costituzionale, in *Mass. Giur. lav.*, 2018, 197 ss.; P. Tosì, *La sentenza n. 194/2018 della Corte costituzionale e il suo "dopo"*, in *Dir. rel. ind.*, 1, 2019, 244 ss.; A. Tursi, *Note critiche a Corte Costituzionale n. 194/2018*, in *Lavoro diritti Europa*, 1, 2019; G. Vidiri, *La sentenza della Corte Costituzionale n. 194/2018: tra certezza del diritto ed ordinamento complesso (tanto rumore per nulla)*, in *Lavoro diritti Europa*, 1, 2019; A. Vallebona, *Tutele crescenti: de profundis*, in *Mass. Giur. lav.*, 2018, 251 ss.; L. Zoppoli, *Il licenziamento de-costituzionalizzato con la sentenza n. 194/2018: la Consulta argina, ma non architetta*, in *Dir. rel. ind.*, 1, 2019, 277 ss.; F. Amendola, *La disciplina dei licenziamenti nel Jobs Act dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 194 del 2018*, in *Riv. it. dir. lav.*, 3, 2019.

20. V. Speciale, *Il declino della legge, l'ascesa del diritto giurisprudenziale e i limiti dell'interpretazione giudiziale*, in *Costituzionalismo.it*, 2018, 209.





{ SENZA FILTRO

Rubrica impertinente di **PENSIERI IRRIVERENTI**

La storia di PETER E GABRIEL

Giananselmo Cattaneo ebbe due figli in età piuttosto avanzata, per l'epoca. Lui e Simona, la moglie, avevano a lungo e senza successo cercato un pargolo, affidandosi anche alla preghiera, alla medicina ufficiale ed alternativa e finanche alla scaramanzia. Quando ormai avevano quasi messo via l'idea rassegnati, arrivarono improvvisi due gemelli. "Troppa grazia" pensò l'Anselmo, mentre la signora Cattaneo fu propensa per lungo tempo a credere che il raddoppio inaspettato fosse dovuto, oltre che alla misericordia divina s'intende, alla foga con cui il marito si ... impegnava per il raggiungimento dello scopo. Era il settembre del 1975 e il Cattaneo, preso da una suggestione che forse a qualcuno rammenterà qualcosa, puntò deciso al nome dei figli. "Li chiamiamo Peter e Gabriel" annunciò trionfante ad una moglie perplessa. Anche il parroco non vedeva di buon occhio questa esterofilia, non potendone più di battesimi con nomi esotici quali Michael, Dennis, Jessica e Melory. Tuttavia davanti al ragionamenti lineari di un Giananselmo sempre più ostinato ("Pietro fu il capo degli apostoli e il primo Papa e Gabriele addirittura un arcangelo, se fossero nati a Londra si sarebbero chiamati esattamente così") si arrese con un sospiro. E Peter e Gabriel furono.

La Simona ed il Giananselmo crebbero i due gemelli senza l'insana mania di vestirli, pettinarli ed acconciarli allo stesso modo. I ragazzi fecero (per loro scelta) lo stesso percorso di studi – però in classi diverse – e benchè si assomigliassero moltissimo – come d'altronde era ovvio – svilupparono un'apprezzabile diversità di carattere, pur facendo entrambi tesoro degli insegnamenti dei loro genitori, che li avevano tirati su all'insegna del sacrificio, della dignità, della

sobrietà e dell'onestà personale.

Entrambi laureati in ingegneria, fu nella carriera lavorativa che il loro percorso si divise. Peter trovò lavoro in una importante impresa multinazionale, mentre Gabriel si occupò (con un trattamento economico sicuramente meno sostanzioso del fratello) in un'azienda di piccole dimensioni a conduzione familiare intergenerazionale, con una buona nomea non solo a livello locale. Con un improvviso *fast forward* facciamo un balzo di circa vent'anni (quel che è successo nel frattempo ai gemelli Cattaneo è molto, ma occuperebbe troppo spazio e non sarebbe utile al racconto) e arriviamo a qualche tempo fa.

Purtroppo il Giananselmo si ammalò, una di quelle malattie incurabili e strazianti, ma a decorso lento e che ti portano ad una progressiva degenerazione non solo fisica ma soprattutto mentale, sicché alla fine non riconosci più gli altri e pian piano nemmeno te stesso.

I due fratelli, la mamma ormai anch'essa anziana, non se la sentirono di abbandonare il padre che tanto aveva fatto per loro, e, seppure con l'aiuto di una badante, a turno e dividendosi equamente il carico fra di loro, lo curarono.

Entrambi, per fare ciò, ebbero bisogno di assentarsi con una certa frequenza dal lavoro, utilizzando i permessi del caso, e laddove essi non fossero stati sufficienti, anche ferie o aspettative.

Quando il Giananselmo, dopo lunga e penosa malattia, passò a miglior vita i due fratelli, tornati alla normale occupazione, si trovarono davanti una situazione lavorativa differente.

L'azienda di Gabriel, quasi tutti presenti al funerale, lo aveva aspettato, sia pure con una certa fatica nel sostituirla temporaneamente la capacità e l'esperienza. Peter invece, che ave-





va ricevuto un telegramma di condoglianze e qualche sporadico *whatsapp* da due o tre colleghi, fu convocato da un posticcio direttore del personale il quale cominciò un lungo e fumoso giro di parole, pieno di *mission*, di *vision*, di *opportunity*, di *outplacement*, di *overcoming*, di *obsolescence*... insomma, voi che avete più familiarità di me con l'inglese avrete già capito: con un banale e nemmeno tanto significativo incentivo all'esodo (oops, *exit package*) Peter fu messo alla porta; in alternativa gli fu offerta un'occupazione di livello estremamente basso che era solo uno squallido e farisaico tentativo di arrivare a sciogliere il rapporto in maniera un po' più *soft*.

Ora, prima di qualche commento, dobbiamo inquadrare meglio le due aziende in questione.

Quella di Peter è una lanciata impresa internazionale, apparsa spesso sui giornali per la sua politica lungimirante in tema di personale. È un'azienda "smart", dinamica, scintillante, attrattiva, di successo, che cerca giovani talenti e menti brillanti. E punta tutto sulla competizione. Così Peter, che pure nel momentaccio con fatica aveva portato avanti onorevolmente i suoi impegni lavorativi e aveva un ottimo *curriculum* nell'azienda, in un momento di difficoltà personale, è stato semplicemente scavalcato, è stato ritenuto, ingiustamente, poco utile alla causa, è stato scaricato. E allora tutta la politica "people oriented", così tanto decantata, dove era finita?

L'azienda di Gabriel ce la possiamo immaginare: un'azienda che cerca di stare sul pezzo, i figli che sono subentrati al padre con gli immancabili problemi di passaggio generazionale, una politica un po' ruvida ma efficace con il personale, si punta sulla conoscenza, sulla fiducia, sulla fedeltà. Magari con l'aiuto di qualche consulente del lavoro, si tenta anche qualche salto in avanti, si comincia ad apprezzare il *welfare* aziendale come mentalità e non solo come risparmio fiscale, si parla sempre più di organizzazione e benessere. Piccoli e semplici, ma attenti.

Se la storia finisce qui, perchè adesso partono poche considerazioni, dobbiamo subito av-

vertire il lettore di due cose. La prima è che, come si suol dire, ogni riferimento a persone esistenti o a fatti realmente accaduti è puramente casuale. Diciamo che il racconto è semplicemente emblematico (o, per la pochezza dell'autore, banalmente didascalico).

Il secondo avvertimento è che non si vuole assolutamente sconfinare in una visione manicheista per cui piccolo-è-bello e grande-è-brutto. Per preferenza personale ho voluto tratteggiare la magnifica ma impersonale azienda e la semplice ma solidale azienda, ma è da dirsi che la percentuale delle carogne o delle persone - e dei sistemi - comunque incapaci di empatia ed umanità vera trova una distribuzione abbastanza equa. Forse, ma sottolineo forse, il rapporto personale scatta più facilmente e si consolida maggiormente dove le persone sono a contatto con le persone e non con un *board* impersonale e distante. Ma questo dipende anche dalla capacità dei quadri intermedi, e degli *HR manager* in particolare, di creare o meno una rete di relazioni significative e solidali, così come - nel piccolo - dipende dalla personalità dell'imprenditore, che se è uno miope o che vede solo i *daneè*, e non ascolta i buoni consigli, è finita.

Ecco allora che vorrei condividere con voi alcune domande, magari accogliendo in un dialogo ideale (ma alla Rivista si può anche scrivere) le vostre risposte, che certamente arricchiranno quel che posso esprimere io. La prima domanda è: cosa intendiamo veramente quando diciamo che "il lavoro non è una merce"? Partiamo con un pistolotto di diritti giuslavoristici, ci immergiamo in una serie di considerazioni dottrinali, immaginiamo leggi difensivistiche oppure semplicemente riconosciamo anzitutto che il lavoro è qualcosa che coinvolge pesantemente la vita delle *persone*? Ma questo vuol dire che prima ancora di tanti altri ragionamenti il lavoro è un insieme di relazioni in cui non si può lasciar fuori la parte umana, fatta di esigenze, bisogni, difficoltà, desideri e speranze, che ciascuno porta con sé. Non sem- ➤





pre si possono accogliere, quasi sicuramente non si potranno accogliere tutti – se non in un mondo ideale (ma in un mondo ideale forse nemmeno esisterebbe il lavoro: ad esempio nell’Eden non ve n’era traccia) – ma partire da una dimensione di ascolto e di disponibilità (cioè da un incontro di persone) questo sì, si può fare. Dire che il lavoro non è una merce significa che esso è il luogo della conoscenza e del riconoscimento, significa che il lavoro è un mezzo di espressione e comunicazione di sé, una continuazione - in un luogo costretto da stringenti leggi fisiche ed organizzative - dell’estrinsecazione della libera anima di ognuno. Un luogo dove essere utili, una partecipazione alla costruzione.

Dignità nel lavoro vuol dire questo. E non c’è un lavoro per cui questo non sia veramente possibile, se lo si vuole. Ovviamente la dignità del lavoro si manifesta anche concretamente, in una retribuzione e in condizioni eque. Se no, stiamo facendo poesia a buon mercato.

Certo, il lavoro non è una merce anche in senso contrario, se no è un mero mercimonio (appunto), è anche il luogo ove quella libertà si trasforma in operosità e responsabilità. Anche se quel che ti è affidato è poco, non è bellissimo, non è quello dei tuoi sogni. Purchè non si scambii, è ovvio, il senso del dovere con la disponibilità allo sfruttamento.

O, dall’altra parte, l’attenzione alle persone con le comparsate su riviste patinate.

Altrimenti, anche nell’azienda apparentemente più evoluta, tutte le politiche di cui in tanti si riempiono la bocca altro non sono se non un ... “pacchetto *de luxe*”, l’invogliante carta dorata di tante cose attrattive e sicuramente anche di una certa consistenza economica, ma almeno siamo sinceri, non parliamo di persone, di valori, di *wellness*. Sono solo soldi, anche se con un altro nome e un’altra forma.

Ma anche questo crea, come corollario, mercenari: gente che ci sta solo se e fin quando conviene e altrimenti è pronta a cambiare bandiera in un attimo, forse anche addirittura a tradire. Gente che non è

fedele, attenta, proattiva, se non quel tanto che serve per arrivare al *bonus* di fine anno.

La seconda domanda, che rivolgo a me stesso, è: ma non saranno forse, queste, considerazioni fuori tempo e nostalgiche, all’interno di questa famosa “società liquida” in cui determinati valori contano poco o niente (o, anche se contano, sono sempre più difficili da perseguire)? Può darsi, ma allora la domanda dovrebbe essere: quando abbiamo rinunciato a vederci l’uno con l’altro – e anche a concepirci con noi stessi – come persone? E in nome di cosa? Quale valore più grande ci ha talmente preso l’esistenza da farci dimenticare l’altro, e nell’altro, in fondo, anche una parte di noi?

Davvero siamo in un flusso che non si può invertire, una giostra che non si può fermare, presi all’interno di logiche che non possono essere discusse?

Personalmente, con tutta la tara che si possa dare alla datazione di queste mie obsolete espressioni, io credo che uno spazio ci sia ancora, ci debba essere. Forse, il periodo che stiamo vivendo qualche dubbio sull’andazzo cinico che abbiamo preso potrebbe farcelo venire. Non si tratta di negare la liquidità, ma di attraversarla. Perché le persone, quelle no, non sono liquide.

Il lavoro come relazione fra persone e riconoscimento dei reciproci bisogni può essere una realtà. Anche con meno enfasi, anche con poche cose pratiche, con piccoli gesti e azioni, che sempre da lì si comincia.

La terza domanda è questa: ma un datore di lavoro e un lavoratore in questo “incontro” possono esser lasciati soli a sè stessi e alle loro dinamiche? Cosa può facilitare la convergenza di questi soggetti, dopo decenni, forse secoli, che li hanno dipinti come portatori di interessi diversi, anzi contrapposti e contrastanti?

Probabilmente c’è di bisogno di attori che generino e facilitino il cambiamento: parti sociali più intelligenti e collaborative (meno arroccate su posizioni autoreferenziali e di co- ➤





modo), professionisti illuminati (ma no, bastano solo una media sensibilità, un po' di ingegno e qualche competenza più mirata a ruoli relazionali ed organizzativi, che di passar carte spesso inutili a burocrati imbelli siamo anche un po' stanchi), un buon governo dei territori (che sono il luogo della vita e del luogo-lavoro), una legislazione di sostegno – vero, non di facciata – ad una socialità nuova, alle persone che vogliono costruire con le persone, alle iniziative sane e non a misure ideologiche calate dall'alto. Tanto per fare un esempio, non “decreti dignità” poco dignitosi e fallimentari (tanto che quando c'è bisogno di far funzionare davvero le cose, nella concretezza di un'urgenza, subito si devono congelare le norme-ingessamento).

Un verso di Eliot che mi è molto caro recita: “Noi, che non fummo sconfitti solo perché continuammo a tentare”.

Ecco, non tentare questa via, rinunciare a guardarsi come persone, questa sì sarebbe l'unica vera sconfitta.

....

Scusate se apro una parentesi personale, anzi due.

Per quelle casualità non casuali, mi trovo a

ragionare su queste cose nel giorno, 16 gennaio, del compleanno di un amico (di cui non dirò il nome), un bravo professore universitario ma soprattutto una bella persona (non sempre le due cose coincidono...) che a queste riflessioni ha offerto non poche suggestioni, insieme con un altro amico dalle medesime caratteristiche (bravo professore e bella persona, e pure lui qui in incognito). Non so se condivideranno tutto quanto ho scritto, ma una piccola dedica ci sta bene.

Ma soprattutto voglio fare una grande dedica ai miei cari (di cui ugualmente non dirò il nome), che per il maledetto intreccio di colori regionali, in questa incombente pandemia, mi sono lontani e di cui sento la mancanza. Eh sì, per quanto qualcuno potrebbe stupirsi o rimanere incredulo, anche i professionisti sono persone e hanno pure un'anima. E in un sabato solitario passato al pc, e forse chissà quanti altri *weekend* ancora, alcuni provano una gran nostalgia dei propri affetti lontani... (per non parlare di quelli che pure avendoli vicini, gli affetti, mercè questi tempi sbandati e le norme ancor più sbandate che ci affliggono, li vedono comunque col contagocce).



{UNA PROPOSTA AL MESE

LA BUSTA-PAGA: la razionalizzazione della sua consegna ed altri aspetti correlati

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

(R. Zero, “il coraggio delle idee”)

Oggi parliamo della busta-paga o del *payroll* o del cedolino o di come viene chiamata nelle mille accezioni comuni (l'importante è che quando ne discutate al plurale non parliate di “buste paghe”, che è bruttissimo da sentire oltre che errato in italiano). Il rapporto di lavoro dipendente, se ci pensiamo, ha una caratteristica unica. È l'unico contratto - o perlomeno uno dei pochissimi - dove la quantificazione del valore della prestazione effettuata viene fatta per legge non da chi l'ha eseguita ma da chi l'ha ricevuta. Indubbiamente una bella comodità, un bel vantaggio giustificato dall'essere il lavoratore parte debole del rapporto e dalla scarsa conoscenza della materia. Piccolo inciso: il fatto che una parte contrattuale non sia in grado di quantificare autonomamente le proprie spettanze la dice lunga sulla complessità del nostro “sistema paghe”. Si diceva di un vantaggio per il prestatore subordinato ma che tale non si dimostra quando nasce un contenzioso tra datore di lavoro; e ciò semplicemente perché il Legislatore ha disposto che il prospetto paga debba essere consegnato al lavoratore solo al momento della corresponsione della retribuzione. Intendiamoci, la legge che regola tale obbligo ha qualche annetto (Legge n. 4 del 5 gennaio 53, va ormai per la settantina), e a quei tempi la forma comune di pagamento era il contante; anzi non sono mancate sentenze che in qualche modo sostenevano il diritto del lavoratore a ricevere

il pagamento in moneta sonante e non con altri mezzi. Da qui la necessità sostenuta dalla legge (che altrimenti non avrebbe altro senso) di contare che i soldi messi in mano fossero corrispondenti all'ultima riga in fondo alla busta, quella che individua senza tutti i fronzoli delle mille righe precedenti, il netto da percepire.

Come sapete, oggi il discorso è del tutto cambiato, al posto del libro paga c'è il Lul (di cui una copia può diventare la busta-paga da consegnare al lavoratore, c'è il divieto di pagare le retribuzioni con mezzi che non siano tracciabilissimi (e comunque, il contante no), la maggior parte delle buste non vengono nemmeno più date a mano ma spedite via mail, o addirittura con una *app* o ancora pubblicate su un portale, ma la vetusta legge del 53 continua imperterrita per la sua strada. Allora vorremmo proporre una serie di razionalizzazioni, a partire dalla consegna della busta paga ma che poi, per il vecchio vizio sottile (come direbbe il Guccini) del pensiero, si estendono anche un po' più in là.

RAZIONALIZZAZIONE N. 1.

La legge sul Lul contempla che la scrittura dello stesso possa essere effettuata entro la fine del mese successivo a quello a cui si riferisce (art. 39, co.3, D.l. n. 112/2008). E se sleghissimo la consegna del cedolino dal pagamento e la legassimo invece a questa scadenza? Guardate che non è per nulla difficile, basterebbe aggiungere poche parole (sotto evi- ➤





denziate in corsivo) al successivo comma 5.

5. La consegna, anche con mezzi informatici, al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro deve essere effettuata dal datore di lavoro entro il termine di cui al comma 3. La mancata consegna di cui al periodo precedente comporta una sanzione amministrativa da 100 a 250 euro per ogni lavoratore e per ogni periodo di paga. In caso di fallimento, liquidazione coatta o altra situazione di crisi aziendale conclamata, ove le scritturazioni non fossero state in parte eseguite e ferme restando le sanzioni a carico del trasgressore originario, l'obbligo è adempiuto dal curatore o dal liquidatore nel termine di 30 giorni dalla richiesta del lavoratore. La Legge n. 4 del 5 gennaio 53 è abrogata.

I più scafati fra i lettori avranno certamente colto una differenza non da poco. L'obbligo di consegna della busta paga non è più connesso al materiale pagamento, ma semplicemente all'obbligo di scritturazione che qualsiasi datore di lavoro ha. Vorremmo dire che è un obbligo di giustizia e con due piccoli esempi spieghiamo perché.

a) Se il datore di lavoro non paga, non è nemmeno obbligato a consegnare la busta paga. In questo caso il lavoratore, in genere ultradifeso, perde immediatamente ogni difesa o diritto, ha necessità di far elaborare un proprio conteggio casomai volesse far valere le proprie spettanze (con tanto di spesa e di rischio di conteggi contestabili). E difatti la strategia operativa di molti datori non paganti è proprio quella di non consegnare la busta paga per evitare (la busta ha valore confessionale) un decreto ingiuntivo. Tutto ciò è corretto? Pare di no. Se i patti si rispettano, la corresponsione della retribuzione va rispettata. Oppure, in tutta trasparenza, si confessa almeno il debito e poi si deciderà in altra sede lo stato di difficoltà che ha impedito il pagamento. Maga-

ri si potrebbe pensare che prima di partire con un'ingiunzione una delle parti sia tenuta promuovere un tentativo di conciliazione (anche monocratica). Ma che almeno il debito, se non sussistono altre forme di contenzioso, sia chiaro.

b) Tutto quanto sopra è ancora più evidente in caso di fallimento o di liquidazione coatta aziendale. E questo perché, spiace dirlo ma è evidente, sia pure con qualche lodevole eccezione il liquidatore/curatore se c'è qualcuno che bistratta sono proprio i dipendenti. I quali per poter accedere al passivo devono elaborare le spettanze non percepite a propria cura e a proprie spese, e pure con il rischio di contenzioso (oltre al danno, la beffa). Perché non obbligare invece il curatore, in forza della modifica di cui stiamo parlando, a certificare al lavoratore tutte le spettanze con la consegna, magari semplificata, di un prospetto di paga?

RAZIONALIZZAZIONE N. 2

Se leggete attentamente il comma 5 sopra riportato, esso prevede che le scritturazioni del Lul possano essere riprodotte in forma di busta paga. Ma nelle scritturazioni del Lul ci sono anche le presenze del lavoratore. Esse però attualmente non vengono consegnate in forza di un principio di prassi. Quale? Eccolo, direttamente dal Vademecum Lul del 5 dicembre 2008 (sez. A, n. 23).

23 Vi è l'obbligo di consegna delle presenze (estratto del Libro Unico) al lavoratore?

R. No, nemmeno su richiesta del lavoratore. Tranne che l'obbligo non sia espressamente previsto dalla contrattazione collettiva, anche aziendale.

Anche qui dobbiamo fare un piccolo *excursus* storico. Nel 2008 il Legislatore decide una profonda trasformazione delle modalità scritturali del lavoro. Cosa buona e giusta, a memoria una delle poche semplificazioni intelligenti di un certo spessore che sia dato ricordare. Tuttavia, il raccordo con le ►





forme in atto all'epoca è tutt'altro che semplice, tanto che il Vademecum nasce proprio con la necessità di adattare la norma (necessariamente stringata e compressa) alle varie situazioni. Fra cui (si veda ad esempio il punto 14 sella sez. A) il fatto che le modalità di registrazione documentale delle presenze erano le più disparate.

Tuttavia, a distanza di 12 anni possiamo constatare che la riforma del Lul ha prodotto, fra le altre cose, una profonda integrazione dei sistemi e delle modalità di registrazione delle presenze. La quasi totalità dei cedolini oggi contiene una parte presenze (che del resto va registrata o comunque metabolizzata in quanto indispensabile all'elaborazione della paga). E allora, sempre in un'ottica di trasparenza, perché non rendere tale dato disponibile al lavoratore? Lavoratore che, peraltro, seguendo le varie norme sul trattamento dei dati, potrebbe già oggi richiederne copia con buone possibilità di successo. Non c'è nemmeno bisogno di cambiare la norma, che già prevede al comma 5 la consegna di copia delle scritturazioni a Lul (fra cui ci sono anche le presenze), ma solo di rettificare la prassi, giusto per chiarezza di tutti. Questo, per salvare tutto il salvabile, a meno che il sistema di registrazione presenze sia non integrato con la busta paga.

Ma francamente, sembra difficile, pensare ancora che esistano sistemi così.

E poi, sapere comunque il proprio orario registrato, sembra un'informazione di cui il lavoratore ha diritto (e quindi integriamoli, questi sistemi...).

RAZIONALIZZAZIONE N. 3

Con questa riflessione ci spingiamo, avvisiamo subito, un po' più avanti. Lo facciamo nello stesso spirito della riforma del Lul, che a bocca dei suoi stessi ideatori, intese unire la semplificazione con la trasparenza, e sostituire la sostanzialità al mero formalismo. In generale l'obbligo contributivo prevede che il datore di lavoro effettui il pagamento, in favore dell'ente previdenziale, di un importo a titolo di contributi previdenziali a

favore dei lavoratori suoi dipendenti. Ancorché i contributi previdenziali siano dovuti in parte dal datore di lavoro e in parte dal lavoratore, l'obbligo di versamento dei contributi previdenziali totali (cioè comprensivi anche di quelli a carico del lavoratore) è posto a carico del datore di lavoro che può esercitare il diritto di rivalsa nei confronti del lavoratore. Ma quando e come si esercita tale rivalsa? L'articolo 19 della Legge 4 aprile 1952, n. 218, prevede al secondo comma che *"il contributo a carico del lavoratore è trattenuto dal datore di lavoro sulla retribuzione corrisposta al lavoratore stesso alla scadenza del periodo di paga cui il contributo si riferisce"*. In altre parole, se il datore non paga alla scadenza del periodo di paga, perde il diritto di rivalsa e il lavoratore può pretendere la retribuzione piena (ovviamente il contributo del lavoratore rimane a carico dell'azienda). Tralasciando i vari casi particolari che potrebbero porsi alla nostra attenzione, questa previsione non ci sembra sempre equa e, talvolta, aggiunge dramma al dramma del datore di lavoro che magari incappa in qualche situazione di pesante mancanza di liquidità. Non ci piace pensare che in forza di un meccanismo rigido si sposti l'onere contributivo, talvolta colpendo proprio chi non ha bisogno di essere colpito. Purché sia, pur nella difficoltà, almeno corretto.

Vorremmo pertanto collegare le riflessioni precedenti – come detto, coniughiamo trasparenza ad equità – stabilendo che se il datore di lavoro consegna regolarmente la busta paga, con evidenza (ovviamente) anche della quota a carico lavoratore, non sia onerato al suo riversamento al lavoratore. La modifica potrebbe suonare così: *"il contributo a carico del lavoratore può essere trattenuto dal datore di lavoro se evidenziato sulla scritturazione della retribuzione spettante al lavoratore ad esso consegnata entro la scadenza di cui all'art. 39 comma 5 del D.l. n. 112/2008"*.

UNA RIFLESSIONE FINALE (RAZIONALIZZAZIONE N. 4)

No, non c'entra molto con le riflessioni di cui sopra (o forse sì) ma lasciatecelo dire. ►





Scampati ancora una volta ai conguagli di gennaio, ci chiediamo se mai una persona dotata di un minimo di intelligenza prenda il coraggio di modificare la norma di cui al secondo periodo del primo comma dell'art. 51 del Tuir, per cui *“si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono”*.

L'abbiamo già proposto innumerevoli volte su questa rivista e altrove, ma perché il giorno 12? Si rende conto il Legislatore che questo vuol dire affrettare gli adempimenti (per i consulenti e per le aziende) in un periodo già caotico di suo? Dodici giorni di calendario nei quali cadono 2 festività e mediamente due fine settimana, il che significa solo sei giorni lavorativi. Ai lavori forzati si riposa di più.

Anche perché, diciamocela tutta, faremmo un favore allo stesso Stato. Immaginatoci che in sede ispettiva venisse riscontrato, a distanza magari di qualche anno, un errore

dell'azienda che per tutti i propri mille ed oltre lavoratori ha tenuto conto in sede di conguaglio, errando, delle retribuzioni di dicembre pagate oltre il 12 gennaio. I lavoratori (peraltro in buona fede dato che nessuno di loro si prende la briga di controllare il conguaglio, anche perché non ne avrebbero la competenza per farlo), avrebbero utilizzato la CU per il loro 730, conguagliando le imposte trattenute per i loro crediti o per i debiti da altri redditi; per redigere la dichiarazione Isee per richiedere una prestazione sociale a condizioni agevolate; per richiedere gli assegni familiari. Che si fa in questi casi? Ricalcoliamo tutte le imposte e tutte le prestazioni? A chi giova?

Avete previsto la scrittura del Lul a fine mese? Benissimo, spostate anche il mefitico 12 ed adeguatelo al comma 5 dell'art. 39, scrivendo *“entro la fine del mese di gennaio”*. È semplice, immediato, non ci vuole una scienza infusa, basta solo un po' di attenzione al mondo del lavoro.



ARGOMENTO

Definizione dei tratti caratterizzanti la prestazione giornalistica

È ben noto che al giudice di legittimità si ricorre nei casi indicati dall'articolo 360 del c.p.c., ma capita non di rado che i ricorsi in Cassazione celino, dietro le formali motivazioni previste, richieste di indagini o verifiche nel merito del contendere, che in Cassazione sono precluse.

Un ricorso mal formulato determina pertanto la sua inammissibilità e la soccombenza della parte ricorrente.

È ciò che si è verificato nel caso in oggetto, dove dietro le formali richieste di riesame per violazione o falsa applicazione della legge professionale 3 febbraio 1963, n. 69 e del Cclng dei giornalisti, la parte ricorrente lamentava il fatto che la Corte d'Appello le avesse disconosciuto la qualifica di giornalista riconducendo l'attività svolta a quella di programmista-regista.

In un ricorso in Cassazione per violazione o falsa applicazione di una norma di diritto non è possibile limitarsi all'indicazione delle norme presumibilmente violate, ma è necessario individuare le specifiche affermazioni contenute in sentenza ritenute in contrasto con interpretazioni su casi analoghi fornite dalla giurisprudenza di legittimità o dalla prevalente dottrina.

La doglianza del ricorrente non può investire in alcun modo l'accertamento dei fatti nel merito compiuto dal giudice territoriale, il cui giudizio in tal senso è insindacabile.

Si aggiunga anche che, proprio in ambito giornalistico, né la citata legge professionale, né tanto meno il contratto collettivo danno una definizione di attività giornalistica, tanto è vero che negli anni proprio la giurisprudenza di legittimità ha svolto un'attività di elaborazione del suo contenuto. La lacuna legislativa sulla "professione di giornalista", seppure limitata dalla definizione coniata proprio dalle Sezioni unite civili di legittimità come "*quell'attività di lavoro intellettuale diretta alla raccolta, commento ed elaborazione di notizie attraverso gli organi di informazione, in cui il giornalista si pone quale mediatore intellettuale tra il fatto e la sua diffusione (Cass. SS.UU. n. 1867 del 2020)*", è certamente voluta. In primo luogo, per assicurare la tutela normativa a qualsiasi forma qualificata di pensiero, non solo attraverso lo scritto (stampa) o la parola (servizi radio-televisivi), ma anche attraverso immagini idonee a svolgere una funzione informativa. In secondo luogo, perché così operando potranno essere ricomprese in tale ambito tutte le forme di comunicazione e informazione che si svilupperanno nel tempo.

Sono tuttavia anche individuabili concreti criteri di massima per definire tale tipo di attività: deve trattarsi di informazione e critica su avvenimenti determinati, l'informazione deve essere destinata ai cittadini ►

Cass., sez. Lavoro,
23 novembre 2020, n. 26596

AUTORE
CLARISSA MURATORI
Consulente del Lavoro in Milano



attraverso tutti gli strumenti ad oggi idonei allo scopo come radio, televisione, giornali, agenzie di stampa. Il ruolo del giornalista è quello di raccogliere le notizie, elaborarle e commentarle con autonomia e creatività, rilevanti anche la cadenza con cui tali notizie vengono messe a disposizione, l'attuali-

tà delle stesse e la tempestività con cui vengono diffuse.

Avendo i giudici del merito emesso un giudizio fondato sui principi indicati dalla giurisprudenza di legittimità, il ricorso deve essere respinto e la parte ricorrente condannata alle spese.

ARGOMENTO

Mancata assunzione alle dipendenze della PA: al lavoratore non spetta la ricostituzione della posizione contributiva

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 25225 del 10 novembre 2020, ha affermato che, in caso di illegittima lesione del diritto soggettivo all'assunzione alle dipendenze di una pubblica amministrazione, è diritto del lavoratore danneggiato ottenere il risarcimento del danno per la perdita delle retribuzioni, ma non di quello relativo alla mancata costituzione della propria posizione previdenziale presso l'assicurazione generale obbligatoria.

I fatti di causa vedono una lavoratrice impugnare giudizialmente il provvedimento che la dichiarava decaduta dal beneficio della riserva previsto in favore degli invalidi civili, fatto valere dalla stessa al momento dell'iscrizione nella graduatoria degli aspiranti insegnanti supplenti presso la scuola materna. L'azione giudiziale della lavoratrice era motivata dal convincimento che il provvedimento in oggetto fosse basato su di un accertamento medico che l'aveva illegittimamente ritenuta non invalida.

Il ricorso della lavoratrice trova accoglimento presso la competente Corte d'Appello, che condanna il Ministero coinvolto al risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale arrecato, oltre che alla regolarizzazione della posizione contributiva e previdenziale per tutto il periodo in cui la lavoratrice era rimasta disoccupata, da effettuare mediante il versamento dei contributi previdenziali dovuti per tale periodo. La contesa giunge presso la Corte di Cassazione, la quale afferma preliminarmente che, qualora dall'atto illegittimo adottato dalla

P.A. sia derivata, quale conseguenza diretta, la lesione del diritto soggettivo alla tempestiva assunzione, la lavoratrice non potrebbe avanzare pretese retributive: tali richieste presupporrebbero infatti *“l'avvenuta instaurazione del rapporto sinallagmatico”*, circostanza che, nei fatti, non si è verificata. Al contrario, a dire dei giudici della Suprema Corte la lavoratrice ha invece titolo di *“agire per il risarcimento del danno ex art. 1218 c.c.”*. Nel dettaglio, qualora la lavoratrice si trovasse nella condizione di dimostrare di essere rimasta *“priva di occupazione o di aver lavorato a condizioni deteriori”* a seguito dell'atto illegittimo da cui è stata interessata, questa potrebbe richiedere il ristoro per il lucro cessante, ossia per il mancato guadagno derivante dalla perdita delle retribuzioni.

Ciononostante, l'interessata – a dire dei giudici di legittimità – non può richiedere che venga costituita la propria posizione previdenziale a titolo di risarcimento, poiché *“il rapporto previdenziale, che è indisponibile, sorge solo in presenza dei necessari requisiti richiesti dalla legge e l'istituto assicuratore non può accettare contributi che non siano effettivamente dovuti”*.

La Suprema Corte espone come il rapporto di lavoro subordinato costituisca imprescindibile presupposto di quello previdenziale, autonomo ma necessariamente correlato a questo, e *“l'obbligo datoriale di pagare integralmente i contributi dovuti si configura, nell'ambito del rapporto di lavoro, come obbligo di fare, non già come un diritto di credito ai contributi da parte del lavoratore”*.

Cass., sez. Lavoro,
10 novembre 2020, n. 25225

AUTORE
ANDREA DI NINO
Consulente del Lavoro in Milano





Di conseguenza, presupposto necessario per la condanna del datore di lavoro al versamento della contribuzione sarebbe la sussistenza di un rapporto di lavoro. Accolto dunque soltanto parzialmente il ri-

corso presentato dal Ministero coinvolto, la Suprema Corte ha dichiarato non dovuta la regolarizzazione della posizione previdenziale della lavoratrice illegittimamente cancellata dagli elenchi del collocamento obbligatorio.

ARGOMENTO

Non è assoluto, bensì applicabile a ciascun figlio con handicap, il limite di due anni per la richiesta del congedo straordinario ex art. 4 c. 2 L. 53/2000

La Suprema Corte interviene per chiarire il concetto applicabile di assistenza ai figli con handicap, specificando che la legge deve essere volta a consentire ai figli, che si trovano nello stato di bisogno, di non essere lasciati privi della necessaria assistenza.

È quanto afferma analizzando l'impugnazione proposta dall'Inps avverso la sentenza di primo grado di accoglimento della domanda proposta da N.Y. al fine di ottenere il riconoscimento del proprio diritto a fruire del congedo di cui all'art. 42, D.lgs. n. 151 del 2001 nel limite massimo di due anni per ciascuno dei propri figli affetti entrambi da handicap grave.

Ad avviso dell'Inps, N.Y., avendo già fruito di due anni del congedo di cui al comma 2 dell'art. 4, L. n. 53 del 2000 per assistere la figlia secondogenita portatrice di handicap grave, non poteva chiedere di beneficiare di ulteriori due anni di congedo per assistere il terzo figlio, pure portatore di handicap, nel corso dell'anno 2007.

Sostiene l'Istituto previdenziale che non è possibile fruire più di una volta del congedo biennale nell'arco della vita lavorativa, e questo in quanto la scelta legislativa deve costituire il bilanciamento tra la tutela di situazioni familiari gravose e l'interesse alla produttività nazionale ex art. 41 Cost.: se ve ne fosse necessità, potrebbe fruire del congedo biennale in via ulteriore l'altro genitore che non ne abbia usufruito.

Ma gli Ermellini hanno ritenuto la tesi infondata sostenendo che nel caso di genitore di più figli affetti da handicap grave, le norme, secondo una interpretazione costi-

tuzionalmente orientata ai sensi degli artt. 2, 3, 32 Cost., possono essere intese soltanto nel senso che il limite dei due anni, in effetti non superabile nell'arco della vita lavorativa anche nel caso di godimento cumulativo di entrambi i genitori, si riferisca tuttavia a ciascun figlio che si trovi nella situazione di bisogno, in modo da non lasciarne alcuno privo della necessaria assistenza che la legge è protesa ad assicurare. L'agevolazione è diretta non tanto a garantire la presenza del lavoratore nel proprio nucleo familiare, quanto ad evitare che il bambino handicappato resti privo di assistenza, di modo che possa risultare compromessa la sua tutela psico-fisica e la sua integrazione nella famiglia e nella collettività, così confermandosi che, in generale, il destinatario della tutela realizzata mediante le agevolazioni previste dalla legge non è il nucleo familiare in sé, ovvero il lavoratore onerato dell'assistenza, bensì la persona portatrice di handicap.

Nella stessa direzione si esprime espressamente, la stessa legge grazie al D.lgs. 18 luglio 2011, n. 119, art. 4 che ha modificato del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, l'art. 42 in materia di congedo per assistenza di soggetto portatore di handicap grave, introducendo un comma 5-bis del seguente tenore: "Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa..." Tale esplicitazione normativa, introdotta dal Decreto n. 119 del 2011, deve ritenersi confermativa del tenore della legge precedente.

Cass., sez. Lavoro,
23 novembre 2020, n. 26605

AUTORE
ELENA PELLEGGATTA
Consulente del Lavoro in Milano



ARGOMENTO

Contratto di associazione in partecipazione con apporto della prestazione lavorativa

In seguito a visita ispettiva, l'Inps notificava ad una società le cartelle esattoriali per il recupero della contribuzione previdenziale relativa a tre dipendenti dichiaratamente inquadrati con contratto in associazione in partecipazione con apporto di prestazione lavorativa, ma che in realtà – a parere dell'Inps – dovevano essere inquadrati quali lavoratrici dipendenti.

Il Tribunale di Livorno accoglieva l'opposizione proposta dalla società ritenendo le tre lavoratrici, impiegate quali commesse addette alla vendita, smentendo la tesi dell'Inps, e ciò in quanto le stesse godevano di autonomia operativa e percepivano un compenso variabile in base alla pattuita percentuale sugli incassi con possibilità per le stesse di verificare un rendiconto periodico e con la facoltà di prendere visione della documentazione contabile presso il commercialista della società.

Tale orientamento del primo giudice non veniva condiviso dalla Corte d'Appello di Firenze secondo la quale nel caso di specie non era ravvisabile un contratto di associazione in partecipazione con apporto della prestazione lavorativa bensì un contratto di lavoro subordinato con retribuzione collegata agli utili dell'impresa.

Afferma la Corte d'Appello che ai fini della riconducibilità del rapporto all'uno o all'altro degli schemi dipende dall'accertamento, in fatto, della prevalenza degli elementi che caratterizzano le due diverse tipologie contrattuali e, segnatamente, quanto alla prima delle due ipotesi, dalla partecipazione dell'associato al rischio di impresa e dalla sussistenza di un suo controllo sulla gestione imprenditoriale.

Reputa quindi la Corte che nel caso in esame, le tre lavoratrici avevano sempre svolto attività di commessa di negozio e avevano percepito un compenso mensile "garantito" di euro 1.000,00, in linea con la retribuzione prevista dalla contrattazione collettiva per il profilo professionale corrispondente alle mansioni

svolte, senza partecipazione alle perdite.

Anche i conguagli eseguiti a fine anno - astrattamente coerenti con una tredicesima mensilità - erano corrisposti con l'allegazione di un mero prospetto riepilogativo del calcolo effettuato, recante l'indicazione degli incassi/ricavi su cui veniva calcolata la percentuale di partecipazione pattuita.

Precisava quindi la Corte che anche le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, con l'osservanza di un orario stabilito *per relationem* all'orario di apertura del negozio, così come la necessità di comunicare le proprie assenze escludevano l'autonomia delle lavoratrici.

In conclusione, le tre lavoratrici mantenevano un ambito di autonomia del tutto marginale, di carattere meramente esecutivo, al pari di quello proprio di una commessa in regime di subordinazione. Gli stessi ordinativi della merce erano estranei alla loro discrezionalità, in quanto era l'associante ad effettuare la scelta iniziale della collezione (monomarca) stagionale, mentre alle associate competeva la gestione del magazzino e il riassortimento della merce in base alle vendite effettuate.

Ricorreva quindi in Cassazione l'associante denunciando violazione e falsa applicazione degli artt. 2549, 2552, 2553, 2554, 2094, 2102 e 2697 cod. civ. (art. 360, n. 3 c.p.c.) per avere la Corte di appello erroneamente ritenuto un elemento qualificante della causa del contratto di associazione in partecipazione la partecipazione dell'associato alle eventuali perdite aziendali, in contrasto con l'orientamento di legittimità che non ha considerato tale elemento come qualificante (vengono citate Cass. n. 24871 del 2008, n. 3894 del 2009, n. 2884 del 2012 deducendo violazione del D.l. n. 338/89, conv. In L. n. 389/89), per avere la sentenza impugnata escluso la contribuzione nonostante l'autonomia del rapporto contributivo rispetto a quello lavorativo.

Cass., sez. Lavoro,
18 novembre 2020, n. 26273

AUTORE

DANIELA STOCHINO
Consulente del Lavoro in Milano





La Suprema Corte, con la sentenza in oggetto, ha rigettato il ricorso confermando la sentenza emessa dalla Corte d'Appello di Firenze.

La questione del contendere si incentra sui tratti differenziali del rapporto di lavoro subordinato con partecipazione agli utili (figura giuridica nella quale la sentenza impugnata ha sussunto la fattispecie concreta, quale ricostruita in giudizio) e il contratto di associazione in partecipazione.

La Corte di Cassazione ha preliminarmente ricordato come la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro effettuata dal giudice di merito è censurabile in sede di legittimità soltanto limitatamente alla scelta dei parametri normativi di individuazione della natura subordinata o autonoma del rapporto, mentre l'accertamento degli elementi, che rivelano l'effettiva presenza del parametro stesso nel caso concreto attraverso la valutazione delle risultanze processuali e che sono idonei a ricondurre le prestazioni ad uno dei modelli, costituisce apprezzamento di fatto che, se immune da vizi giuridici e adeguatamente motivato, così come nella fattispecie qui scrutinata, resta insindacabile in Cassazione.

Il contratto di associazione in partecipazione prevede che l'associante attribuisca all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto.

Il sinallagma è costituito dalla partecipazione agli utili (e quindi al rischio d'impresa, di norma esteso anche alla partecipazione alle perdite) a fronte di un "determinato apporto" dell'associato, che può consistere anche

nella prestazione lavorativa del medesimo. Precisa quindi la Corte che le parti possono anche derogare alla "divisione delle perdite" ma in caso di mancanza di utili, l'apporto lavorativo dell'associato è destinato a rimanere senza compenso mentre nel caso di specie essendo stato assicurato alle lavoratrici un compenso garantito mensile, è sintomatico dell'assenza di un'effettiva partecipazione al rischio di impresa, da cui l'assenza di uno dei requisiti che indefettibilmente devono ricorrere per la configurabilità della fattispecie negoziale di cui al contratto formalmente stipulato tra le parti.

È stato pure accertato che non vi era stato un significativo coinvolgimento, nemmeno conoscitivo, nella gestione economica dell'impresa; che le lavoratrici non avevano mai ricevuto veri e propri rendiconti; che complessivamente, in ragione delle modalità di esecuzione della prestazione, l'apporto lavorativo corrispondeva integralmente ad una prestazione di commessa di negozio.

Conclude quindi la Corte di Cassazione affermando che i giudici di merito, nell'esercizio del potere giurisdizionale a loro conferito, hanno fornito la qualificazione giuridica del contratto con statuizione conforme a diritto laddove hanno ritenuto non riscontrabili nella fattispecie scrutinata gli elementi qualificativi del contratto di associazione in partecipazione, non essendo vincolante il mero *nomen iuris* indicato dalle parti e conseguentemente hanno rigettato il ricorso, con condanna di parte ricorrente al pagamento, in favore dell'Inps, delle spese del giudizio di legittimità.

ARGOMENTO

Contratti aziendali non vincolanti per i lavoratori iscritti a sindacati dissenzienti

La questione sorge con la contestazione da parte di alcuni autisti circa l'applicazione nei loro confronti di accordi integrativi aziendali miranti alla forfetizzazione delle ore di straordinario.

I lavoratori lamentavano, tra l'altro, il pro-

prio dissenso rispetto ai predetti accordi collettivi, stigmatizzando che, in assenza di loro adesione, i predetti accordi aziendali non potessero vincolarli.

La Corte d'Appello di Brescia aveva respinto la tesi dei lavoratori, osservando che da ►

Cass., sez. Lavoro,
20 novembre 2020, n. 26509

AUTORE
STEFANO GUGLIELMI
Consulente del Lavoro in Milano





parte loro non era stato dichiarato di essere affiliati a un'associazione sindacale dissidente il testo dell'accordo, costituendo questa condizione un presupposto essenziale per la non estensione nei loro confronti dell'accordo integrativo sullo straordinario forfetizzato.

La Cassazione conferma la decisione della Corte d'Appello osservando che i contratti collettivi aziendali si applicano a tutta la popolazione aziendale, con la sola eccezione dei lavoratori che abbiano aderito a un'organizzazione sindacale che si sia dichiarata espressamente in dissenso rispetto al contenuto dell'accordo aziendale.

La Suprema corte afferma che i contratti collettivi aziendali si applicano a tutti i lavoratori dell'impresa, inclusi quelli che non sono iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti, ad eccezione dei lavoratori che siano affiliati ad organizzazioni sindacali che, non avendo sottoscritto gli accordi, si sono pronunciate in aperto dissenso rispetto ad essi. Prosegue rammentando che la tutela di interessi collettivi regolati dagli accordi azienda-

li giustifica la loro efficacia soggettiva *erga omnes*, ovvero l'esigibilità delle regole fissate nei predetti accordi nei confronti di tutti i lavoratori, anche se non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti.

Il Testo Unico sulla rappresentanza siglato il 10 gennaio 2014 da Confindustria con Cgil, Cisl e Uil stabilisce che i contratti collettivi aziendali siano efficaci per tutto il personale se approvati dalla maggioranza dei componenti della Rsu o da Rsa riconducibili ad associazioni sindacali destinatarie della maggioranza delle deleghe dei contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda. In tale ultimo caso è ulteriormente richiesto un passaggio elettorale tra i lavoratori (l'accordo si intende respinto con voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti).

In questo perimetro non ricadono i lavoratori che sono iscritti a una organizzazione sindacale che non solo non ha firmato o aderito all'accordo collettivo aziendale, ma che ha manifestato la propria ostilità al contenuto dell'accordo medesimo.

ARGOMENTO

Indennità sostitutiva per ferie non godute: obbligo contributivo anche in caso di rapporto di lavoro non ancora cessato

La questione discussa nella vertenza attiene alla assoggettabilità a contribuzione previdenziale, dell'importo corrispondente all'indennità per ferie non godute dal lavoratore, anche se l'indennità non è corrisposta dopo che siano decorsi i 18 mesi successivi al momento di maturazione delle ferie.

È l'Inps che ricorre in cassazione avverso la sentenza della Corte di Appello di Perugia che basandosi sulla normativa interna ed europea che regola il diritto al periodo ferie di 4 settimane per anno, a cui consegue il divieto di monetizzazione del loro mancato godimento, aveva ritenuto non configurabile un emolumento a cui appli-

care l'obbligo contributivo, se non quando il rapporto di lavoro fosse cessato.

La Corte di Appello aveva sostenuto la tesi che vi è un nesso di dipendenza tra l'obbligo del datore di lavoro nei riguardi del dipendente e l'obbligo del medesimo datore di lavoro nei riguardi del sistema previdenziale. Poiché il lavoratore non può pretendere la monetizzazione delle ferie non godute, se non alla cessazione del rapporto di lavoro, allo stesso modo l'Inps non dovrebbe pretendere il pagamento della contribuzione.

La Suprema corte invece consolida il principio secondo il quale l'indennità sostitutiva delle ferie non godute è assoggettabile a ►

Cass., sez. Lavoro,
17 novembre 2020, n. 26160

AUTORE
ANGELA LAVAZZA
Consulente del Lavoro in Milano





contribuzione previdenziale sia perché ha carattere retributivo, sia perché non è ricompresa nella elencazione tassativa delle erogazioni escluse dalla contribuzione. Il principio che regola il sistema di finanziamento previdenziale prevede che alla base del calcolo dei contributi vi è la retribuzione dovuta per legge o per contratto individuale o collettivo e non quella di fatto corrisposta. L'espressione usata dalla L. n. 153 del 1969, art. 12, per indicare la retribuzione imponibile ("tutto ciò che il lavoratore riceve dal datore di lavoro...") va intesa nel senso di "tutto ciò che ha diritto di ricevere", considerando che il rapporto assicurativo e l'obbligo contributivo ad esso connesso nascono con l'istaurarsi del rapporto di lavoro,

ma sono del tutto autonomi e distinti. L'obbligazione contributiva è inderogabile perché nasce direttamente dalla legge ed è totalmente sottratta all'autonomia privata. Pertanto, i soggetti coinvolti non possono sottrarsi, nemmeno in via convenzionale, all'obbligo e al diritto alla contribuzione.

Il ricorso è accolto con rinvio alla Corte di Appello di Roma affinché possa esaminare la fattispecie, alla luce del principio di diritto secondo il quale costituisce base contributiva imponibile l'importo corrispondente all'indennità per ferie non godute nell'ipotesi in cui sia decorso il termine previsto dall'art.10, D.lgs n.66 del 2003, a prescindere dalla cessazione del rapporto di lavoro.

ARGOMENTO

Maternità e malattia: i criteri di calcolo per l'indennità

La Corte di Cassazione, con questa sentenza, ha precisato che la disciplina che rileva ai fini della determinazione dell'ammontare dell'indennità di maternità e, dunque, delle modalità di determinazione del *quantum*, è contenuta esclusivamente nell'art. 23 del D.lgs. n. 151/2001, che si limita a richiamare solo gli elementi che concorrono a determinare la base di calcolo delle indennità economiche di malattia, ma non dispone alcunché in relazione alla misura della loro computabilità. Nel caso di specie, veniva contestata l'incidenza nella misura del 50%, quindi non per intero, di una voce retributiva ai fini della determinazione della base di calcolo della suddetta indennità, avendo la Corte d'Appello ritenuto valida tale operazione di computo. Gli Ermellini hanno disatteso l'impostazione dei giudici di secondo grado, secondo i quali per determinare la retribuzione im-

ponibile dell'indennità di maternità incidono gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia.

Infatti, i giudici di legittimità hanno chiarito che il suddetto rinvio non incide sulla retribuzione da prendere a riferimento per determinare l'ammontare dell'indennità di maternità, la quale, per effetto dell'art. 23 del D.lgs. n. 151/2001, è pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo.

In conclusione, è a tale retribuzione che occorre fare riferimento, senza che si possa fare applicazione del sistema di calcolo previsto per l'indennità di malattia, che invece implica il computo parziale di alcune voci retributive.

Cass., sez. Lavoro, Ordinanza
2 dicembre 2020, n. 27552

AUTORE
LUCIANA MARI
Consulente del Lavoro in Milano





Con altrettanto piacere comunichiamo che il numero 3/2020 di LDE ha registrato oltre 72.000 accessi (61.761 il numero antecedente); 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](#)"

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").
- Inoltrare 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".