

# Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

N. 6

LO SMART WORKING  
 TRA REGOLE  
 ED INNOVAZIONE:  
 LA PROPOSTA  
 DEL CENTRO STUDI E  
 RICERCHE DI MILANO

A FINE RIVISTA

## LO SMART WORKING TRA REGOLE ED INNOVAZIONE: LA PROPOSTA DEL CENTRO STUDI E RICERCHE DI MILANO

### DOTTRINA

◆ **Apprendistato, cassa integrazione e proroga del periodo formativo**

DI ALBERTO BORELLA PAG. 4

◆ **Il conglobamento degli istituti economici contrattuali correnti e del Tfr: configurabilità e opportunità**

DI PAOLO PALMACCIO PAG. 7

◆ **I contributi a percentuale dovuti dagli iscritti alla gestione artigiani e commercianti: la distinzione tra redditi di impresa e redditi di**

**capitale nella più recente giurisprudenza di merito**

DI ANDREA OTTOLINA PAG. 10

◆ **Il contratto di espansione dopo il decreto sostegni bis: molte risorse e poco tempo per le imprese che vogliono rinnovare il capitale umano**

DI ANTONELLO ORLANDO PAG. 12

◆ **Recovery Plan: gli ispettori alle porte**

DI MAURO PARISI PAG. 15

◆ **I nuovi superpoteri di disposizione al primo arresto giurisprudenziale**

DI MICHELE SILLIATO PAG. 18

◆ **Smart working e rimborsi spese: gli interventi dell'Agenzia delle Entrate**

DI ANDREA DI NINO PAG. 21

◆ **RLS, MC, RSPP tre personaggi da mettere a posto, prima di arruolare ispettori**

DI ANDREA MERATI PAG. 23

◆ **SPECIALE CONVEGNO**

**Riflessioni sullo Statuto dei lavoratori dopo mezzo secolo di vigenza e un anno di pandemia. È necessaria una modifica strutturale o un semplice lifting?**

A CURA DELLA REDAZIONE PAG. 25

### RUBRICHE

◆ **IL PUNTO** PAG. 2

◆ **HR&ORGANIZZAZIONE**

Esistono giorni che rendono maggiormente smart il lavoro agile? Sì! Accorgimenti pratici per un futuro "realmente smart"

DI BARBARA GARBELLI PAG. 31

◆ **SENZA FILTRO**

Occupazione! Occupazione!

DI ANDREA ASNAGHI PAG. 36

◆ **UNA PROPOSTA AL MESE**

Lauree abilitanti: come un rischio può trasformarsi in opportunità (e viceversa)

DI CLARISSA MURATORI, LOREDANA SALIS, ROBERTA SIMONE PAG. 38

### SENTENZE

◆ **Astenersi dalla prestazione lavorativa durante le festività infrasettimanali è un diritto disponibile del lavoratore: sono validi gli accordi individuali**

DI ANGELA LAVAZZA PAG. 43

◆ **Verifica della deducibilità dei costi delle retribuzioni**

se il lavoratore dipendente è anche membro del Consiglio di amministrazione

DI CLARISSA MURATORI PAG. 44

◆ **L'indennità erogata al lavoratore nell'ambito di un accordo transattivo concernente la cessazione del rapporto di lavoro è tassata solo se erogata**

a titolo di lucro cessante

DI SABRINA PAGANI PAG. 45

◆ **Cambio di turni senza adeguato preavviso: è lecito se il lavoratore non dimostra il danno**

DI ELENA PELLEGGATA PAG. 46

◆ **Indennità in caso di cessazione del rapporto: termini prescrizionali**

DI STEFANO GUGLIELMI PAG. 47



ISTITUITA LA QUINTA  
 EDIZIONE DEL PREMIO  
 LETTERARIO PAG. 49

**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](http://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](mailto:info@consulentidellavoro.mi.it)  
[PEC.ordine.milano@consulentidellavoropec.it](mailto:PEC.ordine.milano@consulentidellavoropec.it)  
[redaz.sintesi@gmail.com](mailto: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 Montelatati, Roberto Montelatati,  
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 Brogginì, Marco Cassini,  
Alberta Clerici, Gabriele Correrà,  
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 Matacera, 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

# SMART WORKING POST PANDEMIA: ecco la nostra proposta di riforma

Sono orgoglioso di annunciare il nuovo importante lavoro del nostro Centro Studi e Ricerche: LO SMART WORKING TRA REGOLE E INNOVAZIONE.

Come sappiamo in Italia convivono due modalità di lavoro da remoto: il lavoro agile, regolato dalla Legge n. 81/2017 e il telelavoro che, a dire il vero, non ha una disciplina legislativa specifica ma solo qualche accenno in normative che non regolano il telelavoro e qualche accordo interconfederale o di settore.

Dall'inizio del 2020 e fino alla fine del corrente anno la pandemia ha di fatto "remotizzato" quasi tutti e le aziende, e non solo, hanno scoperto che lavorare da remoto si può e che addirittura la produttività aumenta. Di contro, invece, ne ha sofferto la socializzazione dei lavoratori e la motivazione degli stessi con qualche problema in più per chi gestisce la risorsa umana in o per le aziende. Molti lavoratori hanno dovuto anche far ricorso all'assistenza psicologica. Quindi, da una parte le aziende hanno voglia di riorganizzarsi utilizzando in modo più intensivo il lavoro agile in via unilaterale, cosa che è stata molto facile nel periodo emergenziale ma che non è possibile al termine di tale periodo perché l'attuale normativa legislativa non lo consente, essendo necessario il consenso del lavoratore.

Certamente i benefici ci sono sia per i lavoratori, sia per le aziende che per l'intera società. Per citarne alcuni: le aziende potrebbero ridurre i loro costi di struttura con beneficio anche sui prezzi dei loro prodotti o servizi; i lavoratori risparmierebbero ore di viaggio e concilierebbero meglio le esigenze di vita e di lavoro; l'intera società civile ne beneficerebbe perché si avrebbe minore inquinamento ambientale dovuto al minor traffico.

Ma non si possono nascondere neanche i problemi. Al di là degli aspetti che citavo prima della socializzazione e della



motivazione dei lavoratori, il lavoro da remoto danneggia sicuramente anche tutti i lavoratori e le aziende che lavorano sul lavoro degli altri. Mi riferisco a tutti i servizi di mensa, bar, ristoranti, negozi, che prestano la loro attività in prossimità dei siti produttivi. Le infrastrutture mancano, sia informatiche che dei servizi (scolastici in primo luogo). Bisognerebbe inoltre rivedere le norme di diritto del lavoro e sindacale per consentire a tutti di esercitare i loro diritti e non vedersi esclusi dai processi aziendali di partecipazione alle decisioni.

Insomma, una bella sfida per il lavoro che verrà. Le aziende stanno già ragionando sulle nuove strategie organizzative con un

utilizzo intensivo del lavoro agile e come al solito abbiamo un Legislatore poco attento alle trasformazioni sociali e meno ancora alla revisione delle normative legislative.

Noi abbiamo voluto anticipare questi ragionamenti mettendo a disposizione di tutti, come di consueto, non solo enunciazioni filosofiche ma argomentazioni concrete con la previsione di un articolato legislativo conclusivo. Il tutto è raccolto nel *dossier* in coda a questo numero di Sintesi. La discussione è aperta. Ricordiamo al Legislatore che questa problematica sarà effettiva dal prossimo 1° gennaio 2022.

A tutti i componenti del Centro Studi e Ricerche un GRAZIE DI CUORE.

# Apprendistato, cassa integrazione e proroga DEL PERIODO FORMATIVO

## LA CASSA INTEGRAZIONE E L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

**P**er quanto riguarda l'incidenza della sospensione della prestazione lavorativa sulla durata del contratto di apprendistato professionalizzante esiste una sostanziale differenza tra le assenze per malattia, infortunio, gravidanza e simili e le assenze dovute ad interventi di cassa integrazione.

Per le prime l'**art. 42, comma 5, del D.lgs. n. 81/2015** rimette ai contratti collettivi nazionali di lavoro la

*possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni.*

Stiamo quindi parlando di una facoltà riservata ai singoli Ccnl. Nel caso in cui la situazione non venisse disciplinata dagli accordi collettivi applicati sarà sempre possibile fare riferimento alle indicazioni di prassi del Ministero del Lavoro il quale già nel 2007 aveva ritenuto che, in base al principio di effettività dell'addestramento tecnico pratico dell'apprendista, le assenze potevano considerarsi cause giustificative della proroga del contratto di apprendistato, precisando però che si sarebbe potuto tenere conto delle sole singole assenze pari o superiori al mese<sup>1</sup>.

La seconda tipologia di assenze è invece disciplinata dall'**art. 2, comma 4, del D.lgs. n. 148/2015** il quale dispone che

*alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendi-*

*stato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita.*

In quest'ultimo caso quindi la proroga è automatica, senza alcuna necessità di un intervento della contrattazione collettiva. Sull'argomento va segnalato anche il **messaggio Inps n. 24 del 05.01.2016** che però si limita ad osservare che

*In relazione a quanto previsto dall'articolo 2, co. 4 del decreto di riordino, alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita. Ai fini dell'identificazione della durata del periodo di neutralizzazione, i datori di lavoro interessati rappresenteranno a giornate il valore delle ore di cassa integrazione complessivamente fruita dall'apprendista in vigenza del contratto di tipologia professionalizzante.*

L'Istituto semplifica, dando evidentemente per scontato che il monte ore assenza per cassa integrazione corrisponda sempre ad un numero di giornate intere. O più probabilmente fa finta di non capire le vere criticità del dettato normativo.

### LE CRITICITÀ

L'applicazione pratica della norma, dicevamo, desta più di qualche perplessità.

Una prima osservazione che si può fare è che la norma non prevede un tempo mini- ➤

1. Interpelli n. 9191/2007 e n. 34/2010.



## APPRENDISTATO, CASSA INTEGRAZIONE E PROROGA DEL PERIODO FORMATIVO

mo di assenza, né come periodo secco né per sommatoria. Si dispone semplicemente che la sospensione o anche la mera riduzione dell'orario di lavoro - quindi anche di poche ore - comporta la proroga del periodo di apprendistato. In questo caso più che la garanzia del principio di effettività dell'addestramento tecnico pratico pare più si sia voluto garantire al lavoratore qualche giorno in più di lavoro e al datore la proroga dei benefici contributivi.

La seconda osservazione è che siamo davanti - e lo abbiamo già anticipato - ad un vero e proprio automatismo *ex lege*. Ergo le parti non possono disporre diversamente o meglio il datore non potrebbe rinunciare a questa prosecuzione per legge del periodo formativo. Che sia un mese, un giorno o un'ora di cassa integrazione il rapporto va prolungato. Ma cosa accadrebbe se il datore rinunciasse o anche solo si dimenticasse di spostare il termine finale del periodo formativo?

Se l'apprendista venisse confermato in servizio è probabile che il mancato svolgimento dell'intero periodo formativo previsto non sarà oggetto di contestazione da parte del lavoratore, dato che l'anticipo della data di raggiunta qualifica gioca a suo favore.

Più delicata la situazione di quel datore di lavoro che intendesse cessare il rapporto di lavoro alla scadenza (*rectius*, erroneamente ritenuta tale) dell'apprendistato. In questo caso potrebbe essere contestata dal lavoratore la cessazione del rapporto di apprendistato prima dello scadere del periodo formativo, anche se solo per poche ore, senza l'evidenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Una terza considerazione riguarda la previsione che il recupero deve essere fatto *“in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita”*.

Va dapprima premesso che il riferimento alle integrazioni salariali è generico. Non si distingue tra interventi straordinari e ordinari, e quindi rilevano anche gli eventi oggettivamente non evitabili, ad esempio

quelli meteo, tipici del settore edile.

Così come non viene fatta alcuna differenza tra sospensioni e riduzioni di orario, anzi proprio il riferimento alle “ore” fruita ci porta a ritenere che il Legislatore avesse ben presente anche la fattispecie della riduzione dell'attività lavorativa e possiamo quindi escludere sviste o refusi.

E qui ritorniamo al già accennato punto critico. Non è affatto detto che l'operazione di rapportare *a giornate il valore delle ore di cassa integrazione complessivamente fruita* conduca sempre a un risultato intero in termini di giorni. Si pensi ai casi di riduzione parziale dell'attività o ai casi di orari di lavoro distribuiti in modo non uniforme sull'intera settimana. Se l'apprendista ha perso 9 ore, 9 ore devono essere recuperate. Non una di meno. E se nel primo giorno di prosecuzione sono previste solo 8 ore di lavoro, l'ora mancante andrà recuperata il giorno seguente. In questo caso si ritiene che il datore di lavoro abbia il diritto di far cessare il rapporto esattamente al termine di tale ora, senza necessariamente far lavorare l'apprendista l'intera giornata.

### LA COMUNICAZIONE AL LAVORATORE

In caso di prolungamento del periodo formativo quando va predisposta la relativa comunicazione al lavoratore?

A parere di chi scrive, essendo una casistica prevista per legge, si ritiene non strettamente necessaria una specifica comunicazione al verificarsi di ogni evento sospensivo. Volendo si potrebbe prevedere, per mera trasparenza, una clausola generica di richiamo alla norma vigente, da inserire nel contratto individuale di lavoro e da far sottoscrivere al lavoratore in sede di assunzione. Una formula potrebbe essere:

*“Si conferma che nell'eventualità di intervento degli ammortizzatori sociali di cui al D.lgs. n. 148/2015, il periodo di apprendistato sarà automaticamente prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione sala-*

## APPRENDISTATO, CASSA INTEGRAZIONE E PROROGA DEL PERIODO FORMATIVO

*riale fruita, sia nei casi di sospensione che di riduzione dell'orario di lavoro”.*

Probabilmente un eccesso di prudenza ma che nel nostro complesso lavoro abbiamo imparato non essere mai troppa.

Se si può escludere un obbligo per ogni singolo evento sospensivo ciò non esclude che prima o poi una comunicazione al lavoratore dovrà essere fatta. E ciò dovrà avvenire sempre e comunque prima del termine, originariamente previsto, di scadenza del periodo formativo, facendo ovviamente attenzione che se durante il prolungamento *ex lege* si verificano altri eventi comportanti una nuova sospensione della prestazione, si dovrà disporre un nuovo spostamento del termine. Augurandoci che nel periodo di proroga non avvenga un'altra sospensione la quale, ovviamente, imporrebbe un ulteriore rinvio.

La necessità di una comunicazione al lavoratore era stata del resto confermata dalla sentenza della Corte di Cassazione n. 20357 del 28 settembre 2010 che - seppur emessa in previgenza della disciplina introdotta dal D.lgs. n. 148/2015 - aveva statuito l'obbligo del datore di lavoro che intendesse detrarre le assenze registrate durante l'apprendistato al fine di spostare così la scadenza convenuta ad altra data,

*di comunicare al lavoratore, prima della scadenza, lo spostamento del termine finale, spiegando le ragioni e indicando la nuova scadenza ...*

Pur registrando oggi un automatismo *ex lege* che prima non c'era, si ritiene ancora valido il principio espresso, anche solo in connessione ai doveri di correttezza e buona

fedeltà nell'esecuzione del contratto.

Un'ultima considerazione riguarda la palese iniquità di una norma, il D.lgs. n. 148/2015, che impone una proroga per le assenze per Cig anche ove riguardassero poche singole giornate rispetto ad una norma di fatto coeva, il D.lgs. n. 81/2015, che ritiene che la singola giornata di assenza per malattia non influisca sulla durata del periodo formativo. Come se la mano destra del Legislatore ignorasse ciò che ha appena fatto la mano sinistra.

**LA COMUNICAZIONE AL CENTRO IMPIEGO**

Le medesime considerazioni fatte per la comunicazione al lavoratore valgono anche per le comunicazioni al Centro per l'Impiego riguardo la modifica del termine finale del periodo formativo. Nessuna segnalazione quindi di proroga al verificarsi di ogni singolo evento sospensivo della prestazione, anche se nessuna norma lo vieterebbe. Si renderà ovviamente necessaria una segnalazione “finale” per aggiornare l'originaria data, indicata in sede di assunzione, di fine periodo formativo predisponendo l'invio di uno specifico Unilav onde dare evidenza della proroga risultante dal computo delle assenze registrate. Va segnalato che gli standard tecnici - Modelli e regole, Comunicazioni obbligatorie, versione Febbraio 2020 - riportano ancora il solo riferimento alla “*prosecuzione del periodo formativo ex art.2 comma 1 lett. H del TU*” da intendersi chiaramente il D.lgs. 14 settembre 2011, n. 167.

In attesa degli opportuni aggiornamenti ai nuovi D.lgs. n. 81/2015 e/o D.lgs. n. 148/2015 sarà gioco forza utilizzare questo campo, magari integrandolo con una specifica annotazione negli appositi spazi.

# Il conglobamento degli istituti economici contrattuali correnti e del Tfr: CONFIGURABILITÀ E OPPORTUNITÀ

Con l'approssimarsi del mese di luglio – e del Natale – molti dei nostri assistiti tornano a farsi sentire chiedendoci se non sia possibile ripartire gli importi delle mensilità aggiuntive su dodici mesi piuttosto che corrisponderli alle scadenze. Non è una richiesta priva di una sua logica, in particolar modo in un periodo come l'attuale in cui i datori di lavoro si trovano in difficoltà finanziarie poiché questo consentirebbe loro di evitare picchi del fabbisogno di liquidità alle scadenze relative a questi periodi e permetterebbe una più agevole programmazione dei flussi finanziari. La stessa giurisprudenza ne ha ammesso la possibilità (*infra multis* Cass. nn. 6681/2019, 25734/2018, 1644/2018 e 8255/2010) laddove si abbia l'accortezza di indicare i titoli (cioè la voce della retribuzione) a cui si fa riferimento.

Valga per tutte Cass. n. 6681/2019:

*“Il patto di conglobamento ...[omissis] ... può essere ammesso solo se dal patto risultino gli specifici titoli cui è riferibile la prestazione patrimoniale complessiva, poiché solo in tal caso è superabile la presunzione che il compenso convenuto è dovuto quale corrispettivo della sola prestazione ordinaria, e si rende possibile il controllo giudiziale circa l'effettivo riconoscimento al lavoratore dei diritti inderogabilmente spettanti per legge o per contratto (cfr. Cass. 4.6.02 n. 8097, Cass. n. 8255 del 2010, cit., da ultimo v. Cass. 23.1.2018 n. 1644)”.*

E poiché si parla di “titolo”, chi scrive aggiunge che – non potendosi prescindere dalla *ratio* della singola voce – tale pratica andrebbe anche sancita da un accordo in sede di stipula del contratto di lavoro o, quanto meno, da una nota aggiuntiva genuinamente accettata dal lavoratore.

Questo perché le scadenze di corresponsione di tali istituti sono indicative (almeno dal punto di vista storico) di una funzione che è quella di fornire al lavoratore i mezzi economici per far fronte alle spese in vista del Natale o delle ferie estive<sup>1</sup>.

Ci si aspetta quindi che siano le parti a derogare espressamente a queste modalità di erogazione.

Per le mensilità aggiuntive ulteriori rispetto alla tredicesima<sup>2</sup> poi, il discorso si fa più articolato laddove il Ccnl individui le stesse come veicolo di strumenti premianti il ridotto assenteismo o l'acquisizione di competenze piuttosto che la formazione continua (mi riferisco all'evoluzione che la quattordicesima mensilità ha avuto nei Ccnl Cifa – Confsal): in questo caso, infatti, sarà non solo conveniente ma necessario uno specifico accordo che deroghi a tali modalità di corresponsione.

Se su queste voci esiste ormai una certa pacificità per quanto attiene la possibilità di conglobamento, la questione si fa più complessa per quanto riguarda il trattamento di fine rapporto.

Si tratta, infatti, di un istituto che nel tempo ha avuto una considerevole evoluzione. ➤

1. È appena il caso di ricordare come la tredicesima mensilità trovi la sua origine nell'art. 13 del Ccnl stipulato il 5 agosto 1937 e poi nell'accordo interconfederale

dell'industria del 27 ottobre 1946, reso efficace *erga omnes* con D.P.R. n. 1070/1960.  
2. Che ricordiamo essere tutte di derivazione contrattuale.

## IL CONGLOBAMENTO DEGLI ISTITUTI ECONOMICI CONTRATTUALI CORRENTI E DEL TFR: CONFIGURABILITÀ E OPPORTUNITÀ

Esso nasce come “Indennità di Licenziamento” inizialmente riconosciuta (*ex* articolo 10 del R.D. n. 1825/1924) ai soli impiegati e nelle sole ipotesi di licenziamento non dovuto a colpa del lavoratore. Successivamente viene esteso, come “Indennità di Servizio” o “Indennità di Anzianità” a tutti i dipendenti delle “imprese a lavoro continuo” dall’articolo 17 della Carta del Lavoro pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 100 del 30 aprile 1927<sup>3</sup>, anche se l’esecutività di tale previsione si ha solo con la promulgazione del Codice Civile del 1942 (articolo 2120)<sup>4</sup>, che stabilisce anche il regime di calcolo dell’anzidetta indennità, parametrata all’ultima retribuzione e con modalità diverse in ragione della categoria di appartenenza del lavoratore<sup>5</sup>. Resta comunque in vigore, per i soli impiegati, la possibilità di stipulare appositi contratti di assicurazione di natura privatistica ai sensi dell’art. 4 del R.D.L. 8 gennaio 1942, convertito con Legge 2 ottobre 1942, n. 1251.

La successiva legislazione (L. n. 604/1966) e l’attività della Corte Costituzionale e della Cassazione estendono l’istituto a tutte le altre ipotesi di cessazione e a tutte le tipologie di lavoro: si vedano all’uopo le pronunce della Corte Costituzionale n. 75/1968 in materia di dimissioni e licenziamento per giusta causa, n. 204/1971 in tema di rapporti di lavoro di durata inferiore all’anno, nn. 7/1971 e 47/1972 in materia di lavoro dirigenziale, n. 85/1972 per quanto attiene il contratto di lavoro a domicilio, n. 189/1980 in tema di risoluzione durante il periodo di prova e le sentenze della Cassazione nn. 3711/1988 e 72/1988 in materia di contratto a termine.

È la Legge 29 maggio 1982 n. 297, che novella gli articoli 2120 e 2121 del codice civile<sup>6</sup>, che istituisce il trattamento di fine rapporto così come lo conosciamo.

Esso non è più una indennità la cui esistenza e debenza sorgono con la fine del rapporto, bensì una vera e propria retribuzione differita che matura e viene accantonata (con relativa rivalutazione) per ogni anno e frazione di anno.

Il credito del lavoratore, pertanto, esiste ed è determinato e determinabile già in costanza di rapporto: è l’esigibilità dello stesso ad essere rimandata al momento della cessazione. Prove di tale evoluzione sono sia il costante richiamo, nelle anzidette pronunce del Giudice delle Leggi, all’articolo 36 della Costituzione, sia la stessa sentenza del 19 gennaio 1972, n. 8, sempre della Corte Costituzionale, laddove questa statuisce la disponibilità per testamento delle indennità *ex* articoli 2120 e 2121 del codice civile.

Non a caso, prevedono gli ultimi due capoversi del rinnovato articolo 2120, la contrattazione collettiva o i patti individuali possono individuare criteri di maggior favore per quanto attiene la corresponsione anticipata del trattamento di fine rapporto. Tale regime viene ulteriormente modificato con l’entrata in vigore del Decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 e dell’articolo 1, commi 755 e seguenti, della Legge 27 dicembre 2006, n. 196, in ragione dei quali il lavoratore è tenuto a scegliere dal 1° gennaio 2007 se destinare le quote maturate ai sensi dell’art. 2120 del codice civile ai fondi di previdenza complementare, optare per il sistema previdente, ovvero – in assenza di disposizioni – vedere le stesse accantonate presso gli appositi Fondi istituiti presso l’Inps.

In altri termini, se il lavoratore non opta espressamente per l’accantonamento presso il datore di lavoro, gli importi maturati a titolo di trattamento di fine rapporto finiscono col costituire – nelle intenzioni del Legislatore – una forma di previdenza inte- ➤

3. “Nelle imprese a lavoro continuo il lavoratore ha diritto, in caso di cessazione dei rapporti di lavoro per licenziamento senza sua colpa, ad una indennità proporzionata agli anni di servizio. Tale indennità è dovuta anche in caso di morte del lavoratore.”

4. Fino a quel momento, infatti, essa era inserita tra i principi generali dell’ordinamento giuridico, con valore non precettivo ma interpretativo delle leggi vigenti.

5. Per gli impiegati si moltiplicava l’ultima retribuzione mensile per il numero di anni di servizio maturati presso la stessa azien-

da; per gli operai si moltiplicava l’ultima retribuzione oraria per il numero di ore annue (fissato convenzionalmente dalla contrattazione collettiva di categoria) e quindi per il numero di anni di servizio.

6. Ed istituisce inoltre il relativo Fondo di Garanzia presso l’INPS.



## IL CONGLOBAMENTO DEGLI ISTITUTI ECONOMICI CONTRATTUALI CORRENTI E DEL TFR: CONFIGURABILITÀ E OPPORTUNITÀ

grativa, ovvero di risparmio (o secondo qualcuno – quando riferito al Fondo di Tesoreria Inps – “prestito”) forzoso.

Una parentesi ormai chiusa nello scenario ora delineato è stata quella del D.P.C.M. 20 febbraio 2015, n. 29 che, in attuazione dei commi da 26 a 34 dell'articolo 1 della Legge 23 dicembre 2014, n. 190, ha previsto le modalità attuative delle “disposizioni in materia di liquidazione del Tfr come parte integrante della retribuzione per il periodo di paga decorrente da marzo 2015 a giugno 2018” (cosiddetto Qu.I.R.).

*Rebus sic stantibus* si può tornare al quesito che ci si è posti inizialmente, e cioè se il Tfr si possa conglobare nella retribuzione mensile, ed a quali condizioni.

Intanto è evidente che tale operazione sia possibile solo in quei casi in cui il Tfr maturato e maturando non sia stato oggetto di destinazione presso fondi pensione ed equivalenti fondi Inps, vuoi per disposizione espressa, vuoi per assenza di indicazioni da parte del lavoratore: solo in questa ipotesi, infatti, le somme accantonate non hanno cambiato la loro natura di retribuzione differita.

È poi necessario che vi sia un espresso accordo di conglobamento tra il datore di lavoro ed il lavoratore (meglio se assunto in sede protetta), con cui quest'ultimo qualifichi la dazione come trattamento migliorativo rispetto a quello di cui al contratto collettivo ed individuale, considerando la possibilità di ricondurre latamente il Tfr ad una ipotesi

di risparmio forzoso, a tutela sia del dipendente rimasto senza lavoro, che degli eredi<sup>7</sup>. È infine doveroso (ma questo vale per tutti gli istituti oggetto di conglobamento) che alle scadenze originariamente previste per la loro corresponsione, accantonamento o maturazione, si provveda alla riliquidazione degli stessi per la determinazione ed imputazione di eventuali differenze a credito o a debito.

È quindi il caso di chiedersi se vi sia effettiva utilità nell'inserire anche il trattamento di fine rapporto nel computo di una retribuzione corrente forfetizzata, assodato che dopo il D.lgs. n. 252/2005 e la L. n. 296/2006 si tratta di una ipotesi ormai residuale, e che, costituendo somme soggette a tassazione ordinaria, il D.lgs. 2 settembre 1997, n. 314 di armonizzazione della base imponibile fiscale e tributaria potrebbe riportare le stesse nell'alveo dell'imponibile contributivo.

Non manca infatti chi, sostenendo il carattere eccezionale delle disposizioni *ex* articoli 1, comma 26 della L. n. 190/2014<sup>8</sup> e 4, comma 2, del D.P.C.M. n. 29/2015<sup>9</sup>, argomenta che dalla corresponsione corrente dell'intera quota maturata di Tfr, verrebbe meno l'esclusione di questa dall'imponibile previdenziale di cui al comma 4 lett. a) dell'articolo 12 della Legge 30 aprile 1969, n. 153 nella parte in cui modifica il Decreto Luogotenenziale 1° agosto 1945, n. 692, rientrando invece le stesse negli importi di cui al comma 1 del predetto articolo 12<sup>10</sup>.

7. Si veda all'uopo il secondo comma dell'articolo 2122 del codice civile, laddove statuisce che in assenza di accordo tra gli eredi del prestatore di lavoro, la ripartizione delle indennità *ex* articoli 2120 e 2121 avvenga in ragione dello stato di bisogno di ciascuno.

8. "... [omissis] ... La predetta parte integrativa della retribuzione è assoggettata a tassazione ordinaria, non rileva ai

fini dell'applicazione delle disposizioni contenute nell'articolo 19 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e non è imponibile ai fini previdenziali ... [omissis] ..."  
9. "... [omissis] ... Ai sensi dell'articolo 1, comma 26, lettera a), della legge di stabilità, ai fini dell'imposta sui redditi di lavoro dipendente, la Qu.I.R. è assoggettata a

tassazione ordinaria e non è imponibile ai fini previdenziali ... [omissis] ..."

10. "... [omissis] ... Costituiscono redditi di lavoro dipendente ai fini contributivi quelli di cui all'articolo 46, comma 1, del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, maturati nel periodo di riferimento ... [omissis] ..."



# I contributi a percentuale dovuti dagli iscritti alla gestione artigiani e commercianti:

## LA DISTINZIONE TRA REDDITI DI IMPRESA E REDDITI DI CAPITALE NELLA PIÙ RECENTE GIURISPRUDENZA DI MERITO

**P**er gli iscritti alla gestione artigiani e commercianti dell'Inps esistono due tipi di contributi previdenziali, quelli fissi e quelli a percentuale. Nello specifico, i primi vengono versati in misura fissa e il loro importo è predeterminato e indipendente dal reddito effettivamente percepito dal soggetto contribuente, perché calcolati su un reddito minimale imposto convenzionalmente dallo stesso Istituto.

I contributi a percentuale, a differenza di quelli fissi, vengono invece calcolati sul reddito conseguito dal soggetto contribuente, nell'anno di riferimento, in eccedenza rispetto al reddito minimale fissato dall'Inps. Ed è proprio in tema di **contributi a percentuale** che l'Inps, soprattutto negli ultimi tempi, ha effettuato una serie di controlli a tappeto sulle posizioni contributive degli iscritti alla gestione artigiani e commercianti, arrivando a notificare comunicazioni di debito aventi ad oggetto, appunto, quote di reddito eccedenti il suddetto minimale.

Nello specifico, gli accertamenti dell'Inps si fondano su quanto previsto **dall'art. 3 bis del D.l. n. 384 del 19.09.1992**, in base al quale i contributi previdenziali di artigiani e commercianti sono **calcolati sulla totalità dei redditi di impresa denunciati ai fini Irpef** e prodotti nello stesso anno al quale il contributo si riferisce. Questo significa che i contributi sono dovuti non solo sui redditi derivanti dall'attività artigiana o commerciale che ha dato origine

all'iscrizione alla Gestione, ma su tutti i redditi di impresa altrimenti conseguiti dal contribuente nel periodo di riferimento.

Il caso tipico, su cui peraltro si concentrano gli accertamenti da parte dell'Inps e le conseguenti azioni di riscossione, è quello dei **redditi derivanti da una partecipazione del contribuente in società di capitali** e ciò, come precisato dallo stesso Istituto con circolare n. 102 del 2003, a prescindere dalla destinazione che l'assemblea abbia riservato a detti utili, che saranno comunque considerati come base imponibile previdenziale anche se non distribuiti ai soci.

In caso di accertamento dell'esistenza di una partecipazione ad una società di capitali, quindi, l'Inps verifica i redditi derivanti da essa e pone in riscossione i corrispondenti contributi a percentuale non versati, notificando al contribuente la relativa comunicazione di debito, nella quale vengono peraltro conteggiate le sanzioni.

Quello che tuttavia l'Inps spesso omette di verificare è se tali redditi siano effettivamente da considerare come base imponibile ai fini contributivi e ciò tenendo presente la formulazione letterale dell'art. 3 bis del D.l. n. 384/1992, che, nello specifico, precisa che detta base imponibile è rapportata alla totalità dei **redditi di impresa** dell'anno di riferimento.

La questione dibattuta, che è stata oggetto anche di una recentissima sentenza del **Tribunale di Monza Sezione Lavoro (sentenza n. 304 del 25.05.2021, est. Dr.ssa Rotolo)**, è infatti la seguente: nella base im-

## I CONTRIBUTI A PERCENTUALE DOVUTI DAGLI ISCRITTI ALLA GESTIONE ARTIGIANI E COMMERCianti:

## LA DISTINZIONE TRA REDDITI DI IMPRESA E REDDITI DI CAPITALE NELLA PIÙ RECENTE GIURISPRUDENZA DI MERITO

ponibile sulla quale calcolare i contributi dovuti dall'iscritto alla gestione artigiani e commercianti, vanno ricompresi anche i redditi derivanti dalla sua partecipazione a società di capitali nelle quali egli non svolge attività lavorativa?

La risposta del Tribunale di Monza, che richiama la più recente giurisprudenza di legittimità (cfr. **Cass. sent. n. 23792 del 24.09.2019**), è chiara: tenendo presente la formulazione letterale dell'art. 3 *bis* in argomento, che parla appunto di **redditi di impresa**, al fine di individuare quale sia il reddito rilevante ai fini contributivi occorre fare necessariamente riferimento alle norme fiscali e, dunque, al D.P.R. n. 917/1986, cioè il testo unico delle imposte sui redditi, che all'art. 6 elenca i vari tipi di reddito e, tra gli altri, elenca i redditi di impresa e i redditi di capitale, configurando così una netta distinzione tra i due.

Nello specifico, i redditi di impresa, ai sensi dell'art. 55 del T.U., sono quelli che derivano dall'esercizio di attività imprenditoriale, mentre tra i redditi di capitale, ai sensi dell'art. 44 lettera e) del T.U., sono ricompresi gli utili derivanti dalla partecipazione al capitale o al patrimonio di società.

Considerato che, secondo il testo unico delle imposte sui redditi, gli utili derivanti dalla

mera partecipazione a società di capitali, senza prestazione di attività lavorativa, sono inclusi tra i **redditi di capitale**, il Tribunale di Monza arriva quindi alla conclusione che **questi ultimi non concorrono a costituire la base imponibile ai fini contributivi Inps**.

Peraltro, con la recentissima circolare n. 84 del 10 giugno scorso, anche l'Inps ha di fatto recepito i principi ormai consolidatisi in giurisprudenza.

Alla luce di quanto detto, in caso di ricezione di una comunicazione di debito riguardante la riscossione da parte dell'Inps dei contributi a percentuale calcolati sulla totalità dei redditi di impresa, va necessariamente fatta una valutazione concreta sulla modalità di partecipazione del soggetto contribuente alla società di capitali da cui i redditi in questione derivano.

Nel caso in cui la partecipazione alla società configuri una mera partecipazione al capitale, allora sarà ipotizzabile una contestazione della pretesa dell'Inps. Caso diverso è ovviamente quello in cui il soggetto contribuente sia socio lavoratore nella Srl: in tale ipotesi il reddito percepito è da configurare come reddito di impresa, che rientra pacificamente nella base imponibile ai fini del calcolo dei contributi a percentuale eccedenti il minimale.

# Il Contratto di espansione dopo il Decreto Sostegni bis:

## MOLTE RISORSE E POCO TEMPO PER LE IMPRESE CHE VOGLIONO RINNOVARE IL CAPITALE UMANO

**I**l Decreto legge n. 73/2021 (c.d. Sostegni *bis*) è intervenuto nuovamente dopo meno di sei mesi sul contratto di espansione, oggi ospitato nell'art. 41 del Testo Unico sugli ammortizzatori sociali (il D.lgs. n. 148/2015 del *Jobs Act*), anche se questo istituto era già stato ampiamente rinnovato dalla Legge di Bilancio del 2021, all'insegna di un nuovo finanziamento e, soprattutto, riducendo sensibilmente il requisito dimensionale dell'organico aziendale (o di gruppo) per potere accedere a questo complesso strumento.

### NELLE PUNTATE PRECEDENTI...

Il contratto di espansione ha preso il posto del contratto di solidarietà espansiva nell'articolo 41 del Decreto legislativo n. 148/2015, grazie all'intervento dell'articolo 26-*quater* del Decreto legge n. 34/2019, convertito dalla L. n. 58/2019. Se la norma originaria prevedeva una sperimentazione "lampo" di soli due anni dal 2019 al 2020, forse anche per il fatto che una sola impresa era effettivamente riuscita a utilizzarlo (peraltro accedendo alla sola Cigs e non al prepensionamento), alla fine del 2020 il Legislatore decide di abbassare per la prima volta la soglia dimensionale di ingresso delle imprese per accedervi. Infatti, la norma prevedeva originariamente che questo fosse disponibile solo per singole aziende con organico lavorativo superiore alle 1000 unità. Queste avrebbero dovuto avviare una procedura di consultazione sul modello della Cig (art. 24 D.lgs. n. 148/2015) per arrivare alla stipula in sede governativa di un contratto di espansione con il Ministero del Lavoro e le associazioni sindacali più rappresentative (nazionali o anche aziendali). La manovra

del 2021 ha esteso la sperimentazione anche al 2021 e, solamente per quest'anno, il limite minimo di unità lavorative era stato ridotto a 500 (per accedere alla Cigs derogatoria) e a 250, anche per gruppi di imprese, in caso di prepensionamento. Sul tema del prepensionamento quinquennale, l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale era intervenuto con la circolare n. 48 del 24 marzo scorso, ulteriormente commentata il 12 aprile dal documento con cui la Fondazione Studi Consulenti del Lavoro aveva diramato della FAQ sul tema, diffondendo i maggiori punti di interesse del prepensionamento nel contratto di espansione emersi in un *webinar* alla presenza dei rappresentanti di Inps sulle singole aree coinvolte dal contratto di espansione in relazione allo scioglimento pensionistico.

### L'INTERVENTO SIGNIFICATIVO DELLA LEGGE DI BILANCIO 2021 E LA SCARSEZZA DELLE RISORSE

Come anticipato, il contratto di espansione era stato recentemente modificato dall'1.1.2021 dalla Legge n. 178/2020 che, con il comma 349 dell'articolo 1, aveva prorogato l'utilizzo del contratto di espansione per altri 12 mesi abbattendo la soglia dimensionale minima prevista per il prepensionamento da quella originaria pari a più di 1000 dipendenti per singola impresa - secondo il chiarimento ufficializzato dal Ministero del Lavoro con Circolare n. 16/2019 - ad una nuova soglia "differenziata", equivalente ad almeno 250 lavoratori per il prepensionamento e 500 per la Cigs derogatoria di massimo 18 mesi. Ulteriore apertura verso i datori di lavoro che erano interessati a questa misura di ricambio generazionale consisteva nella possibilità di ricorrere a contratti ➤

## IL CONTRATTO DI ESPANSIONE DOPO IL DECRETO SOSTEGNI BIS: MOLTE RISORSE E POCO TEMPO PER LE IMPRESE CHE VOGLIONO RINNOVARE IL CAPITALE UMANO

intersocietari per consentire che le aziende avessero libertà di aggregarsi in gruppi ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale; secondo la dottrina più diffusa, tali raggruppamenti includono anche la sottoscrizione di un contratto di rete.

La nuova formulazione del contratto di espansione non aveva stravolto l'assetto della precedente. Infatti, la procedura sindacale di ricorso allo strumento rimaneva inalterata, prevedendo l'attivazione da parte del datore di lavoro con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le loro RSA o, ancora, con la RSU (in via alternativa ma quasi sempre concorrente nella prassi) in presenza del Ministero del Lavoro. La estensione temporale massima del prepensionamento resta confermata in 60 mesi (5 anni), che includono, nel caso della pensione anticipata, anche la finestra trimestrale priva di assegno decorrente dalla maturazione dei requisiti fino alla decorrenza della pensione prevista dall'art. 15 del D.l. n. 4/2019, con l'ultima uscita consentita entro il 30 novembre 2021, come chiarito da Inps con circolare n. 48 di quest'anno.

Un aspetto differente nella nuova formulazione della norma del 2021 risiede nel fatto che i lavoratori che aderiscono, volontariamente, al prepensionamento non godranno della indennità disoccupazione NASpI e non dovranno infatti presentarne domanda di accesso (senza dunque che il datore di lavoro debba sostenere anche l'onere del c.d. *Ticket* Licenziamento): in questo senso dunque la NASpI è solo un parametro numerico di riferimento con cui è quantificato lo sconto per i datori di lavoro (della durata di massimo 24 o 36 mesi, a seconda della dimensione dell'organico aziendale e del numero di assunzioni previsto) rispetto ai costi di prepensionamento. Non configurandosi come "accessoria" alla NASpI, la prestazione di esodo è pienamente compatibile con qualsiasi altro reddito da lavoro che dovesse essere percepito durante i mesi di scivolo pensionistico.

L'assegno simil-pensionistico, erogato per un massimo di 60 mesi da Inps, ma a carico del datore di lavoro, resta sempre pari alla pensione maturata al momento della cessazione, senza alcuna rivalutazione né riconoscimento di assegni per il nucleo familiare (ancora nulla è ufficializzato invece per l'assegno unico universale). Per i lavoratori che accederanno a pensione anticipata, il datore di lavoro dovrà anche riconoscere la c.d. contribuzione correlata, sempre "scontata" del valore della contribuzione figurativa della NASpI spettante. L'art. 41, a fronte della sottoscrizione nel contratto di espansione di una clausola sull'impegno ad assunzioni a tempo indeterminato e alla formazione per i lavoratori che rimangano in forza, prevede uno "sconto" dei costi del prepensionamento fino a un valore pari alla durata della NASpI astrattamente spettante ai lavoratori esodati fino a un massimo di 2 o 3 annualità.

Per permettere a Inps di monitorare le risorse accantonate dalla Legge di Bilancio, i datori di lavoro devono fornire la stima dei costi previsti a copertura dello scivolo, per la durata teorica della NASpI spettante al lavoratore, tenendo conto anche del decremento del 3% attivo dal 4° mese e, solo per i lavoratori in scivolo verso la pensione anticipata, includendo anche il valore della contribuzione correlata figurativa. A favore dei lavoratori in scivolo pensionistico con contratto di espansione è stata prevista una clausola di salvaguardia grazie alla quale saranno garantiti contro qualsiasi futura riforma che possa modificare i requisiti per maturare il trattamento pensionistico, come richiamato anche dalla circolare Inps n. 48/2021. Va notata a margine l'esiguità della dotazione finanziaria preposta dalla manovra per il 2024, accessibile alle sole aziende con più di 1.000 lavoratori, anche riunite in gruppo, che avessero sottoscritto nell'accordo l'impegno ad assumere 1 risorsa ogni 3 esodate. I 3,7 milioni di euro accantonati per gli scivoli pensionistici per la quota finale del triennio di incentivazione per i datori ➤



## IL CONTRATTO DI ESPANSIONE DOPO IL DECRETO SOSTEGNI BIS: MOLTE RISORSE E POCO TEMPO PER LE IMPRESE CHE VOGLIONO RINNOVARE IL CAPITALE UMANO

di lavoro (con sconti parametrati alla NASpI) sarebbero stati destinati a un rapidissimo esaurimento dopo la sottoscrizione dei primi contratti in sede ministeriale.

### LE PREVISIONI DEL DECRETO SOSTEGNI BIS E L'ATTESA PROROGA OLTRE IL 2021

Il Decreto legge n. 73/2021, all'articolo 39, ha rinnovato ancora una volta il testo dell'articolo 41 del Decreto legislativo n. 148/2015, non prorogando, però, il termine ultimo di accesso al contratto di espansione. Il Legislatore ha previsto che, a partire dal 26 maggio 2021, la soglia dimensionale minima richiesta divenga la stessa per il prepensionamento e per la Cassa Integrazione Straordinaria, portando la stessa a 100 unità lavorative che possono essere raggiunte anche con un'aggregazione stabile di più imprese che abbiano una unica finalità di servizi o di produzione, con una fortissima riduzione rispetto alla previsione originaria del limite pari ad almeno 1000 unità. Per far fronte all'ampiamiento della platea di potenziali datori di lavoro che potranno accedere fino alla fine dell'anno al contratto di espansione, lo stesso Decreto legge n. 73 del 2021, all'articolo 39 co. 2, ha stanziato ulteriori fondi per lo scivolo pensionistico e per la cassa integrazione straordinaria. Un

ulteriore rifinanziamento di 30,4 milioni di euro per l'anno 2024 è stato riservato dal comma 3 dello stesso articolo 39 a favore degli sconti aziendali per il prepensionamento previsto dall'articolo 5-bis dell'articolo 41, D.lgs. n. 148/2015 fruibile dai datori di lavoro con un organico aziendale pari ad almeno 1000 unità lavorative che mettano in piedi dei piani di riorganizzazione o di ristrutturazione rilevanti a livello comunitario e che potranno vedersi riconoscere uno "sconto" sui costi dell'esodo pari all'importo della NASpI maturata dai dipendenti coinvolti per un massimo pari a 36 mesi. Le aziende rientranti in quest'ultimo ambito dovranno, però, impegnarsi ad assumere 1 lavoratore ogni 3 che vengono accompagnati alla pensione.

L'abbassamento della soglia di dimensione aziendale pari ora ad almeno 100 unità lavorative ha sdoganato l'accesso al contratto di espansione anche a favore delle piccole e medie imprese, originariamente tagliate fuori dall'accesso a questo istituto. Si attende ora, con estrema urgenza, una proroga del contratto di espansione che resta a oggi fissato al 31 dicembre 2021, con ultima risoluzione del rapporto siglabile entro il 30 novembre 2021 nel caso del prepensionamento quinquennale.

# RECOVERY PLAN: GLI ISPETTORI ALLE PORTE\*

*Dall'inizio della pandemia Covid l'ispezione del lavoro e i suoi usuali effetti si sono assopiti. Ma con il Recovery Plan è prevista una nuova e più intensa stagione di controlli, anche grazie all'assunzione di migliaia di ispettori. Il rischio è che gli obiettivi siano conseguiti con nuove compressioni dei diritti delle aziende, come già da tempo accade. Per professionisti e imprese si tratta di una nuova sfida, che parte, per ora, da iniziative di prevenzione, come i check up aziendali.*

**D**opo il lungo assopimento del periodo Covid, l'ispezione del lavoro sta per tornare ai blocchi di partenza.

In effetti, dall'anno scorso, per evidenti questioni di opportunità, come pure di riorganizzazione degli uffici ispettivi (fare controlli in *smart working* non pare cosa facilmente praticabile), aziende e professionisti non si sono dovuti preoccupare troppo di funzionari, recuperi e sanzioni.

**Pochissimi verbali, poche ingiunzioni, niente cartelle esattoriali.** Con i tanti pensieri che correvano, è stato un contrappunto tutto sommato equo.

Che la moratoria ispettiva non possa durare per sempre, tuttavia, è nelle cose. E che si sia in attesa di una repentina e radicale intensificazione dei controlli sul lavoro è previsto già dallo stesso *Recovery Plan*, *magna charta* della ripresa economica.

Per comprendere come il pensiero di essere scrutinati e rispondere agli ispettori del lavoro sia stato, nell'ultimo anno, tutto sommato giustamente marginale, bastano pochi tangibili dati. Dalle relazioni annuali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per esempio, emerge un **dimezzamento dell'azione ispettiva, comparando i dati del 2019 con quelli del 2020**, anno quasi tutto vissuto in era Covid.

## VIGILANZA, ALCUNI NUMERI A CONFRONTO

DATI	2019	2020
Totale ispezioni definite	142.385	79.952
Totale ispezioni definite come irregolari	99.086	55.663
Numero lavoratori irregolari	356.145	267.677
Numero lavoratori totalmente in nero	41.544	22.366
Recupero contributivo da parte dell'Inps	1.006.924.808	685.511.340

Senz'altro, nella prima parte del 2021, in attesa dei dati ufficiali, è prevedibile che si sia assistito a un ulteriore decremento dei numeri delle verifiche ispettive, visti i pochi slanci dell'anno precedente.

Peraltro va osservato che molti dei controlli del 2020 hanno riguardato verifiche sul rispetto delle misure preventive applicate dalle aziende in materia di Covid, piuttosto che sui tradizionali aspetti lavoristici.

### RECOVERY PLAN E NUOVE ISPEZIONI

Come detto, non è concesso pensare che le cose possano sempre andare come nell'ultimo anno e mezzo.

\* L'articolo è anche sul sito [www.verifichelavoro.it](http://www.verifichelavoro.it) della rivista Verifiche e Lavoro.

## RECOVERY PLAN: GLI ISPETTORI ALLE PORTE

Al contrario, proprio dalla pandemia sta nascendo una nuova epoca della vigilanza sul lavoro. Insidiosa ancor più della precedente. Infatti, tra le missioni indicate dal PNRR (Piano Nazionale di Resistenza e Resilienza), ritroviamo prevista pure una “riforma” concernente l’adozione del **Piano d’azione nazionale volto a rafforzare la lotta al lavoro sommerso** nei diversi settori dell’economia. Si tratta di una serie di iniziative che utilizzeranno il “metodo” già praticato in agricoltura, che ha portato all’adozione di un Piano triennale 2020-2022 di contrasto allo sfruttamento lavorativo nel settore e al caporalato (con costituzione di sistemi informativi, pianificazione di flussi e intermediazione, soluzioni alloggiative, rafforzamento dell’attività di vigilanza e contrasto dello sfruttamento del lavoro, eccetera).

Tra le pieghe del piano di resilienza è dunque **già stabilita una nuova stagione di massicci controlli**. Per essi è prevista la tempistica rapida (con avvio già entro il primo trimestre 2022 e piena funzione dall’inizio del 2024) della strategia di contrasto del lavoro irregolare, favorita altresì dalla revisione delle sanzioni e delle modalità operative delle ispezioni praticate dall’Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Dello sforzo richiesto anche dalla Commissione europea, volto ad arginare il sommerso, si può avere ancora una volta una sintomatica e sintetica rappresentazione numerica.

Strumenti e obiettivi della nuova ispezione

- Assunzione di 2000 nuovi ispettori del lavoro
- Incremento del numero delle ispezioni entro la fine del 2024 del 20% rispetto alla media del triennio 2019-2021

Per dare sostanza ai propositi, l’efficacia dell’ispezione sarà maggiormente monitorata, così da misurare, tra l’altro, l’effetto delle azioni compiute in termini di avvenute regolarizzazioni.

In conclusione, rispetto al periodo pre-Covid, risiede già nelle promesse del nostro Paese

all’Europa che ci saranno maggiori controlli e un perseguimento più penetrante dei risultati.

## FUGA DALLE GARANZIE SOSTANZIALI

Il fatto che si intenda perseguire un maggiore rispetto della legalità del sistema economico, onde evitarne le distorsioni, è un obiettivo apprezzabile e necessariamente condivisibile.

Tuttavia, da un punto di vista tecnico, non possono non sorgere preoccupazioni sui modi in cui tale missione verrà conseguita. Almeno sul versante lavoristico.

La recente storia insegna che -come noto a chi è un po’ più avvertito in materia di controlli-, ogni volta in cui si è cercato di ottenere maggiori risultati dall’ispezione del lavoro, ciò si è realizzato con una **sostanziale compressione dei diritti e dei margini di difesa dei soggetti ispezionati**. Basti pensare al recente *restyling* dei poteri ispettivi di diffida accertativa e disposizione (cfr. art. 12 e 14, D.lgs n. 124/2004).

Del resto, neppure a seguito delle più recenti riforme dei servizi ispettivi (D.lgs n. 124/2004 e D.lgs n. 149/2015) è stata mai predisposta una regolamentazione complessiva delle procedure dei controlli ispettivi sul lavoro. Tanto da lasciare enormi e spesso irragionevoli margini di azione (es. verifiche senza limiti temporali) ai funzionari, non bilanciati da effettive garanzie difensive per i soggetti ispezionati (es. è prassi che la produzione di difese a discarico nel corso dei controlli, di norma, neppure venga menzionata nei verbali ispettivi conclusivi).

A ciò va aggiunto come sia oramai endemica l’abitudine che l’amministrazione sistematicamente rigetti o non offra risposta -con eguale effetto di diniego- ai ricorsi amministrativi che i presunti trasgressori provano ad opporre alle contestazioni. Tale propensione neghittosa costringe spesso aziende e cittadini ad aderire, *obtorto collo*, alle pretese degli enti; oppure a sobbarcarsi costi legali per annose vertenze, che non sempre tutti sono in grado di sostenere.

Un’ulteriore circostanza non benigna -su ►





## RECOVERY PLAN: GLI ISPETTORI ALLE PORTE

cui va compiuta un'importante riflessione-, è che negli anni, **nel comune sentire dei Tribunali, risulta essersi oltremodo consolidata la "presunzione" di legittimità dell'azione ispettiva.** In definitiva, fioccano le condanne dei privati. A prescindere dalle chiare previsioni di legge che impongono indagini e prove ispettive piene (cfr. art. 2697 c.c.; art. 6, co. 11, D.lgs. n. 150/2011), è sempre più frequente che i Giudici diano acquiescenza ai risultati dei controlli dei funzionari, pure in presenza di quadri probatori, al meglio, meramente indiziari. Con il tempo si è pure andato accentuando l'uso strisciante di assecondare inversioni dell'onere probatorio. Non una buona notizia, per chi intende tutelare un proprio diritto.

Occorre, dunque, affrontare consapevolmente il prossimo futuro che, a quanto pare, sarà ricco di "confronti" ispettivi. A tale fine non sembra affatto sufficiente accontentarsi di rassicurazioni e "dritte" sui controlli da parte delle medesime amministrazioni interessate e dei loro rappresentanti. Tali "affidamenti" non hanno mai aiutato, a quanto pare, le ragioni dei potenziali controllati.

Piuttosto, si impone necessariamente che **ordini, professionisti ed associazioni aumentino le proprie specifiche conoscenze della materia** e agiscano fattivamente per garantire che i diritti sostanziali di quanti siano malauguratamente ispezionati, possano davvero essere rispettati.

Per esempio, potrebbe essere molto opportuno proporre che trovi affermazione positiva in una legge il principio sostanziale, per cui solo l'addebito ispettivo circostanziato, posizione per posizione, e puntualmente (e

non solo presuntivamente) provato possa essere imputato all'azienda.

**IN ATTESA DEGLI ISPETTORI**

Se, pertanto, l'imminente e cospicua ripresa delle ispezioni non è un'eventualità, ma una condizione ambientale prossima e certa, appare poco consigliabile, per imprese e professionisti, attendere con fatalismo l'arrivo dei funzionari. Sarebbe un'inerzia fuori luogo, in effetti, sebbene molto comune, ritenendosi solitamente l'ispezione un evento statisticamente poco probabile (circostanza peraltro non vera, soprattutto in alcuni settori).

Va presa coscienza, piuttosto, che, quando accadono, i **controlli ispettivi sono spesso accadimenti dirompenti nelle vite delle aziende**, che non di rado ne compromettono la stessa attività e avviamento. Per esempio, un recupero contributivo Inps, pure non fondato nei suoi presupposti, può significare contenziosi per anni, con rischi ulteriori quanto al rilascio delle certificazioni in materia di regolarità contributiva, alla perdita di commesse, a vertenze con i committenti, al mancato conseguimento del saldo delle proprie fatture. Etcetera.

Per ora, dunque, un utile suggerimento per le aziende può essere quello di approfittare di un momento di ancora relativa "pace", verificando con i propri professionisti lo stato dei rapporti e delle situazioni di lavoro potenzialmente indagabili.

Compiere **utili check up per porre rimedio ad eventuali anomalie**, può costituire un ottimo investimento in chiave futura e la prima e fondamentale azione di difesa dai non improbabili controlli ispettivi.

# I NUOVI SUPERPOTERI DI DISPOSIZIONE al primo arresto giurisprudenziale

**A**ppena quindici giorni dopo che l'ufficio comunicazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro *sbandierava ai quattro venti* la realizzazione di sostanziali tutele a favore dei lavoratori mediante l'utilizzo del recentemente riformulato potere di disposizione, vantando in pochi mesi oltre duecento provvedimenti e più di sessantamila lavoratori coinvolti, arriva il primo arresto della giurisprudenza amministrativa. *"Il provvedimento di disposizione, applicato per contestare la categoria di inquadramento, si rivela (...) strumento del tutto ineffettivo sul piano della tutela dell'interesse del lavoratore e al contempo inefficiente dal punto di vista dell'uso delle risorse amministrative e giurisdizionali, in palese contrasto con la propria ratio"*.

Correva l'anno della pandemia, quando il Legislatore conclamava la volontà di *semplificare ed innovare* – magari mediante l'utilizzo di sistemi *digitali* – i farraginosi processi burocratici e, perché no, rivedere i poteri del personale ispettivo delle direzioni del lavoro. In tale ambito, tra contenzioso amministrativo, conciliazioni *a distanza* e diffida accertativa, l'art. 12-bis, comma 3, lett. b), Decreto legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 settembre 2020, n. 120, riscrive interamente l'art. 14, Decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, secondo cui *il personale ispettivo dell'Ispettorato nazionale del lavoro può adottare un provvedimento di disposizione, immediatamente esecutivo, in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale non siano già soggette a sanzioni penali o amministrative*.

Ferme restando le procedure di impugnazione dell'atto amministrativo, *la mancata ottemperanza alla disposizione (...) comporta*

*l'applicazione della sanzione amministrativa da 500 euro a 3.000 euro senza che possa trovare applicazione la diffida obbligatoria di cui all'art. 13, comma 2.*

Non passa poi così tanto tempo dalla conversione del "Decreto Semplificazioni" all'emanazione delle *prime indicazioni per il personale ispettivo* dell'Inl, che giungono con la circolare 30 settembre 2020, n. 5.

Premesso che la novella legislativa si pone su parallele linee di vigenza con i *veterani* artt. 10 e 11 del D.P.R. n. 520/1955, che disciplinano l'originario potere di disposizione in materia di prevenzione infortuni e di applicazione di norme obbligatorie per cui sia attribuito all'Ispettorato un apprezzamento discrezionale, il nuovo provvedimento di disposizione, riconosciuto in via esclusiva, vuole favorire il rispetto di norme sprovviste di deterrente. Nella medesima circolare n. 5/2020, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ritiene che il riscritto potere di disposizione possa trovare applicazione in relazione al mancato rispetto di norme di legge o di contratto collettivo, anche di fatto, applicato dal datore di lavoro e sprovviste di apposite sanzioni.

Maggiori indicazioni vengono successivamente rese dalla nota 15 dicembre 2020, n. 4539, secondo cui il commentato potere troverebbe applicazione in tutti i casi di irregolarità in materia di lavoro e legislazione sociale che non siano soggette ad apposite sanzioni penali o amministrative ovvero nelle ipotesi di mancata o errata applicazione degli obblighi normativi e contrattuali. Precisamente, con riferimento a questi ultimi, tiene a mente la sola parte normativa ed economica del Ccnl applicato – anche di fatto – dal datore di lavoro, ed escludendo la c.d. *parte obbligatoria*. Tra le trentacinque ipotesi rubricate ➤

## I NUOVI SUPERPOTERI DI DISPOSIZIONE AL PRIMO ARRESTO GIURISPRUDENZIALE

dall'allegato alla predetta nota dell'Ente, vi è l'applicazione del potere di disposizione *sulla parte economica limitatamente alle ipotesi in cui siano coinvolti molti lavoratori*, sebbene la diffida rimanga lo strumento privilegiato per la tutela patrimoniale.

Citate le prescrizioni normative e gli orientamenti amministrativi, qualche dubbio è evidente sull'*estensione d'ufficio* operata dall'Ente ispettivo nella parte in cui la disposizione appare applicabile *alle norme del contratto collettivo anche di fatto applicato dal datore di lavoro* e ci si riferisce – espressamente – tanto alla parte normativa che a quella economica, nonostante la norma preveda espressamente *irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale* non soggette a sanzioni amministrative o penali, le quali, per loro natura, sono di esclusivo dettame legale. Ed ancora, non arrovellando la mente in strani contorsionismi, la violazione d'inquadramento contrattuale e della conseguente determinazione economica che *coinvolga molti lavoratori* – su presunzione ispettiva –, può davvero essere oggetto della sola sanzione amministrativa prevista dal citato art. 14, comma 3? Soprattutto, è idonea ad assicurare una sostanziale tutela dei lavoratori?

A dare un primo *input* sul reale ambito di applicazione del citato potere di disposizione è il Tribunale Amministrativo Regionale per il Friuli Venezia Giulia che, con la sentenza 18 maggio 2021, n. 115, fornisce una condivisibile analisi della questione.

In particolare, l'impugnazione del verbale di disposizione verteva sull'illegittimità di applicazione della declaratoria di mansioni e inquadramento dei lavoratori, rilevando un livello superiore rispetto a quanto effettivamente attuato dal datore di lavoro, con conseguente rettifica delle comunicazioni obbligatorie, del contratto individuale, del Lul e delle denunce contributive, nonché al pagamento delle differenze retributive.

Esperito il ricorso generico *ex art. 14, comma 2*, Decreto legislativo 23 aprile 2004, n.

124, conclusosi con il *silenzio-rigetto*, il datore di lavoro impugnava innanzi al giudice amministrativo la disposizione circa l'inquadramento di taluni dipendenti ad altro livello rispetto a quello applicato dallo stesso ed agli atti ad esso connessi in assenza di idonea motivazione ed indicazione puntuale delle fonti di prova e sulla base di motivazioni meramente apparenti tali da rendere non individuabile il percorso logico-giuridico del procedimento ispettivo con nocimento del diritto costituzionale di difesa del ricorrente. Altresì, detta parte rilevava l'*eccesso di potere per sviamento, difetto di istruttoria, travisamento dei fatti, illogicità e ingiustizia manifesta*, nella disposizione di un indebito inquadramento e di un'applicazione erronea ed arbitraria delle disposizioni del contratto collettivo.

L'assunto dei giudici amministrativi parte dall'analisi della natura del provvedimento disporitorio quale atto volto, sì, ad assicurare il soddisfacimento di un interesse proprio del lavoratore ma che rientra, pur sempre, nella sfera dei provvedimenti e/o atti amministrativi a contenuto ordinatorio espressione di un potere pubblicistico. In tal senso, giacché la norma prescrive l'immediata esecutività del predetto atto disporitorio con efficacia vincolante per il destinatario, che dovrà conformarsi a pena dell'anzidetta sanzione pecuniaria, l'amministrazione non potrà intervenire a *gamba tesa* sul rapporto giuridico esistente, sicché la lettura della sopracitata circolare n. 5 del 30 settembre 2020 sconta un'errata interpretazione letterale.

*In primis*, si evidenzia che la locuzione "*irregolarità che non siano soggette a sanzioni penali o amministrative*" deve necessariamente sottendere a violazioni di *norme imperfette* e, cioè, a quelle prescrizioni che non siano accompagnate da alcuna sanzione. Altresì, giova rammentare, che col termine *irregolarità* non può che intendersi una difformità di natura legale. Ne consegue che, nella predetta citazione della norma in commento, può affermarsi che le *irregolari-* ➤

## I NUOVI SUPERPOTERI DI DISPOSIZIONE AL PRIMO ARRESTO GIURISPRUDENZIALE

tà debbano rivestire analoga natura penale o amministrativa.

*In secundis*, la violazione riscontrata nel caso *de quo* ha già una sua speciale tutela rinvenibile nelle disposizioni di cui all'art. 2103, codice civile, a mente del quale il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto e che, in violazione, l'assegnazione a mansioni superiori da diritto alla corresponsione del trattamento corrispondente all'attività svolta e all'assegnazione definitiva – salvo ragioni sostitutive – ove le predette lavorazioni, rientranti in un livello di inquadramento superiore, si protraggano oltre il periodo normalmente fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

Ciò considerato, la predetta applicazione del potere di disposizione, oltreché porsi in contrasto rispetto alla condizione di *residualità* accordategli dalla norma, confliggerebbe con l'ulteriore strumento della diffida prevista dall'art. 13 del medesimo decreto legislativo, dove è espressamente sancita l'applicabilità all'*inosservanza delle norme di legge o del contratto collettivo in materia di lavoro e legislazione sociale*.

Ritornando al profilo pratico della questione, anche qualora vi sia un esito favorevole del giudizio amministrativo, l'inerzia del datore di lavoro di adattarsi alle prescrizioni del

verbale di disposizione con conseguente assoggettamento alla sanzione pecuniaria, non troverebbe ristoro quel concetto di tutela sostanziale dei lavoratori auspicato dalla *ratio* della norma. Certamente, semmai, il lavoratore sarà legittimato ad adire il Tribunale in funzione di giudice del lavoro – unico soggetto deputato ad intervenire sul rapporto giuridico – chiedendo il riconoscimento della diversa qualifica spettante ed il pagamento delle eventuali differenze retributive.

Sotto il profilo sistematico, i giudici amministrativi evidenziano l'eccesso di potere manifestato dagli ispettori per aver emanato un provvedimento in via autoritativa su un rapporto contrattuale – non su interessi di natura pubblicistica – entrando nel merito di irregolarità negoziali, ancorché di derivazione collettiva, che realizzino di fatto, sotto minaccia della comminazione di una sanzione pecuniaria, una lesione delle garanzie tipiche della giurisdizione per effetto dell'unilateralità della disposizione ispettiva e delle conseguenti ricadute sul piano del rapporto giuridico tra privati.

Se vi è uno spiraglio tra la legittima applicazione del potere di disposizione e le prescrizioni dei contratti collettivi, questo non può che rinvenirsi nelle *residuali* ipotesi di irregolarità per le quali non siano attivabili strumenti tipici.

# Smart working e rimborsi spese:

## GLI INTERVENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

L' Agenzia delle Entrate, mediante diverse risposte ad interpello, si è espressa in merito al trattamento fiscale delle somme erogate a titolo di rimborso spese nei confronti dei dipendenti in *smart working*.

In particolare, nelle tre risposte ad interpello qui in argomento – ovvero la n. 314/2021, la n. 328/2021 e la n. 371/2021 – l' autorità fiscale ha ripercorso lo stato attuale della normativa che fissa i criteri utili a determinare l' entità del reddito di lavoro dipendente, esaminando, a seguire, le singole fattispecie caso per caso.

Oggetto della risposta ad interpello n. 314/2021, nel dettaglio, è stato il rimborso spese forfettario devoluto dal datore di lavoro ai propri dipendenti in *smart working*: detto rimborso corrisponde ad un importo di Euro 0,50 spettante a ciascun lavoratore per ogni giorno di lavoro da remoto. Tale somma – quantificata alla luce del confronto tra il risparmio giornaliero dell' impresa ed i costi quotidiani sostenuti dai lavoratori – risulta, nelle intenzioni del datore di lavoro, funzionale a *“tenere indenni i dipendenti dalle spese che si troveranno a sostenere per ragioni lavorative quando opereranno presso la propria abitazione”*.

Sul punto, l' Agenzia delle Entrate ha dapprima ricordato come – considerato il contenuto dell' art. 51, comma 1 del TUIR, che sancisce il principio di onnicomprensività del reddito di lavoro dipendente – *“in linea generale [...] tutte le somme che il datore di lavoro corrisponde al lavoratore, anche a titolo di rimborso spese, costituiscono per quest' ultimo reddito di lavoro dipendente”*.

Ad ogni modo, viene rilevato che, in deroga al sopra citato principio, *“possono essere esclusi*

*da imposizione quei rimborsi che riguardando spese, diverse da quelle sostenute per produrre il reddito, di competenza del datore di lavoro, anticipate dal dipendente, ad esempio, per l' acquisto di beni strumentali di piccolo valore, quali la carta della fotocopiatrice o della stampante, le pile della calcolatrice, etc.”* (circolare dell' AE n. 326/1997). Inoltre, l' autorità fiscale ricorda che *“le spese sostenute dal lavoratore e rimborsate in modo forfettario sono escluse dalla base imponibile solo nell' ipotesi in cui il legislatore abbia previsto un criterio volto a determinare la quota che, dovendosi ritenere feribile all' uso nell' interesse del datore di lavoro, può essere esclusa dall' imposizione”*.

In assenza di tale determinazione operata dal Legislatore, viene chiarito che i costi sostenuti da parte del lavoratore nell' esclusivo interesse del datore di lavoro debbano essere individuati sulla base di criteri *“oggettivi”* e *“documentalmente accertabili”*, così da beneficiare del regime di esenzione.

Nel caso prospettato dall' istante, l' Agenzia evidenzia che tali criteri sono effettivamente stati utilizzati da parte dell' impresa per determinare la quota di rimborso spettante a ciascun lavoratore: pertanto, al rimborso giornaliero forfettario di Euro 0,50 potrà applicarsi il regime di esenzione fiscale tipico dei rimborsi spese.

Nella risposta ad interpello n. 328/2021 viene invece affrontato il caso di un' impresa intenzionata a pattuire con i lavoratori in *smart working* un rimborso pari al 30% del costo dei consumi domestici da loro sostenuti per connessione *internet*, corrente elettrica, aria condizionata, riscaldamento, etc. Per le medesime motivazioni illustrate nell' interpello precedente, l' Agenzia delle Entrate ha, questa volta, negato il proprio parere fa- ➤

**SMART WORKING E RIMBORSI SPESE: GLI INTERVENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE**

vorevole all'applicazione del regime di esenzione a tali rimborsi. Difatti, un rimborso genericamente identificato nella misura del 30% dei costi sostenuti dai lavoratori non deriva dall'applicazione di quei criteri "oggettivi e documentalmente accertabili" che devono guidare il datore di lavoro nella determinazione dell'importo dei rimborsi.

*"Al fine di non far concorrere il rimborso spese alla determinazione del reddito di lavoro dipendente" – illustra infatti l'Agenzia – "occorrerebbe adottare un criterio analitico che permetta di determinare per ciascuna tipologia di spesa [...] la quota di costi risparmiati dalla società che, invece, sono stati sostenuti dal dipendente, in maniera tale da poter considerare la stessa quota [...] di costi rimborsati a tutti i dipendenti riferibile a consumi sostenuti nell'interesse esclusivo del datore di lavoro".*

Infine, nella risposta n. 371/2021 si esamina l'interpello presentato da un'impresa intenzionata a rimborsare a ciascun dipendente in *smart working* il costo della connessione *internet* domestica, così da agevolare la resa della prestazione lavorativa da remoto.

In relazione alla fattispecie in esame, l'Agenzia delle Entrate ha osservato che *"il rimborso da parte del datore di lavoro non è relativo al solo costo riferibile all'esclusivo interesse del datore di lavoro, dal momento che l'istante rim-*

*borserebbe tutte le spese sostenute dal lavoratore per l'attivazione e per i canoni di abbonamento al servizio di connessione dati internet".*

Viene inoltre rilevato come la relazione tra l'utilizzo della connessione *internet* e l'interesse del datore di lavoro risulti dubbio, poiché il contratto relativo al traffico dati non è scelto e stipulato dal datore di lavoro che, limitandosi a rimborsarne i costi, rimarrebbe *"estraneo al rapporto negoziale instaurato con il gestore"*. Dalla descrizione della fattispecie non emerge, altresì, l'entità precisa dell'importo del costo che verrebbe rimborsato da parte del datore di lavoro ai dipendenti.

Anche in quest'ultimo caso, dunque, la determinazione del rimborso risulta fallace sotto il profilo dei parametri oggettivi e documentabili, utili a consentire l'esenzione fiscale e contributiva di tali somme.

Sulla base di quanto osservato, l'Agenzia delle Entrate è pertanto risultata dell'avviso che *"il costo relativo al traffico dati che la società istante intende rimborsare al dipendente, non essendo supportato da elementi e parametri oggettivi e documentati, non sembra poter essere escluso dalla determinazione del reddito di lavoro dipendente e, conseguentemente, rileverà fiscalmente nei confronti dei dipendenti ai sensi dell'articolo 51, comma 1, del TUIR"*.

# RLS, MC, RSPP tre personaggi da mettere a posto, PRIMA DI ARRUOLARE ISPETTORI

Questo scritto necessita di una colonna sonora elevata: *Ouverture 1812* di Tchaikovsky, in rete ci sono anche le versioni con cannoni e campanili veri. Il D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. è diventato un compagno di banco, viaggi e avventure, ci si sente spesso e c'è cordialità, quindi nel testo che segue sarà un po' Testo Unico per sicurezza, un po' decreto 81, a volte anche l'81; in certi casi sarà citato solo l'articolo o il comma di riferimento; lui non si offende.

Ho letto l'Asnaghi<sup>1</sup> pensiero mentre chiunque sparava la sua perché una ragazza è rimasta uccisa da un telaio: i telai non ammazzano nessuno, sono le persone arroganti, grette e ignoranti che sterminano quelle oneste.

Ho letto l'Asnaghi pensiero mentre le mie convinzioni venivano attaccate via cielo, terra e mare dagli imperatori dei controlli, dai sultani delle ispezioni, dai senatori di gran croce che assumono ispettori, perché fa bello, lucida le coscienze e non sporca la carriera. Il Governo reagisce alla morte dei lavoratori con 2.100 assunzioni all'Ispettorato Nazionale del Lavoro: premesso che, volendo agire al grido di *"All'attacco! Controlli a volontà!"* c'era da fare un pensiero sui Tecnici Ats (se non siete lombardi si tratta di Asl, o Usl, altrimenti anche Ulss, a seconda dell'angolo di paese in cui è importante ci sia la salute); i controlli sono fondamentali ma, in venticinque anni di esperienza, ho notato che spaventano solo le persone perbene, i farabutti, invece, rischiano (e spesso trionfano); sarebbe molto più interessante portare a compimento il Testo Unico per la sicurezza sul lavoro, mancano 15 decreti attuativi, nonché rivederne le

parti che non sono venute bene.

Sono seduto dalla parte di quelli che ritengono che il Decreto 81 sia una buona legge (le sedie sono scomode, tira aria di fessura e ti guardano come un usurpatore di utili aziendali, ma ci si abitua, con una buona sciarpa), andrebbero però apportate alcune modifiche che sarebbero molto più efficaci dell'indignazione mediatica e delle brigate d'ispettori.

Un ritocco servirebbe sicuramente alla figura dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, mi accodo all'Asnaghi pensiero, perché sono convinto anch'io che dovrebbero essere eletti, sempre, dai lavoratori, liberamente e senza condizioni, dato che: le rappresentanze sindacali già dal 1970 (Legge n. 300) possono intervenire sulla salute e sicurezza dei lavoratori, ancor prima che esistesse il ruolo di RLS; se i lavoratori vogliono che un rappresentante sindacale abbia anche il ruolo di RLS possono votarlo in una condizione di elezione senza vincoli, libera; se mescoliamo le competenze vengono fuori i tuttologi effimeri e approssimativi che fanno solo perdere tempo.

Di mio aggiungo solo che sarebbe arrivato il momento di togliere tutti i *numerini* inutili:

- Via il limite di quindici lavoratori sotto il quale non è obbligatoria la riunione periodica (art. 35) ma, soprattutto il ridicolo comma 4: *"nelle unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori è facoltà del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza chiedere la convocazione di un'apposita riunione"*; ve la immaginate la scena dell'RLS di un'azienda tessile con 13 addetti che va dal proprietario a chiedere la riunione sulla sicurezza, perché il telaio è ►

1. Si v. in questa Rivista, 5/2021, A. Asnaghi, *RLS nelle rappresentanze aziendali: opportuno un cambiamento?*

## RLS, MC, RSPP TRE PERSONAGGI DA METTERE A POSTO, PRIMA DI ARRUOLARE ISPETTORI

senza protezioni? Pazze risate, pacche sulle spalle, che sagoma.

- Deve essere colmato il vuoto del Cane Maggiore per il quale non vi è obbligo di aggiornamento della formazione per gli RLS delle aziende fino a 15 lavoratori: facciamolo breve, ogni tanti anni, strano, ma qualcosa scriviamo nel comma 11 dell'art. 37 che parte da 15 in su a regolare la questione. Comprereste una scala a cui manca il primo piolo?
- Vorrei veder scomparire, sempre nel suddetto comma 11, il confine di cinquanta lavoratori che determina se l'RLS deve ricevere un aggiornamento annuale di quattro o otto ore. In pratica se opera in una metalmeccanica con quaranta addetti, viene aggiornato con quattro ore di formazione, se invece è parte di un'azienda finanziaria con ottantatre impiegati, ne fa otto. Non sono capace di trovarne le motivazioni, ho un limite, sono ignorante e impreparato, sono stato istruito male: pensavo che la formazione avesse un valore diverso dal prosciutto sulla bilancia del salumiere.

Stacco. Cambio brano: The Clash, *I Fought The Law*.

Un altro grosso problema dell'81 è la figura del Medico Competente. Dal punto di vi-

sta della definizione del ruolo va tutto bene (art. 25), ma l'asino cade rovinosamente e si fa un gran male quando si arriva alla sua nomina (art. 18): deve essere designato dal datore di lavoro, scelto sul libero mercato e pagato per contrattazione e sentimento. Sarebbe interessante che provenisse da un organismo terzo, perché risulterebbe un ruolo forte di tutela della salute dei lavoratori e nel contempo assumerebbe la funzione di verifica dell'attuazione delle attività di prevenzione e protezione.

Avviandomi al finale non mi sottraggo dall'affrontare anche il problema del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione. Questo personaggio ondeggia tra obblighi e doveri, si configura come depositario di responsabilità penali ma con operatività che ha carattere di consulenza (anche se è dipendente dell'azienda – Corte Suprema di Cassazione, Sezione III penale, Sentenza 20 luglio 2018, n. 34311). Dovrebbero essere definite chiaramente, all'interno del Decreto 81, le responsabilità solo consulenziali e quelle operative e decisionali; in tal modo sarebbe più limpido il ruolo per tutti coloro che operano a vario titolo in azienda e, nel contempo, noi RSPP non potremmo più nasconderci dietro a un "te lo avevo detto".



# Riflessioni sullo Statuto dei lavoratori dopo mezzo secolo di vigenza e un anno di pandemia

## È NECESSARIA UNA MODIFICA STRUTTURALE O UN SEMPLICE LIFTING?

**L**Il Convegno organizzato dall'Ordine dei Consulenti del lavoro di Milano e Ancl UP Milano lo scorso 18 maggio ha visto riuniti esponenti autorevoli del mondo accademico, legale e sindacale per riflettere sullo Statuto dei lavoratori a 51 anni dalla pubblicazione della Legge e ad un anno (e più) dall'avvento della pandemia che, ancora oggi, dopo ben 18 mesi tiene l'Italia, e non solo, in "ostaggio" della crisi sanitaria ed economica.

**Potito di Nunzio**, Presidente del Consiglio dell'Ordine provinciale di Milano, e **Alessandro Graziano**, Presidente Ancl Up Milano, introducono i temi del convegno: i contenuti dello Statuto dei lavoratori sono ancora attuali o necessitano di un intervento per mettersi al passo con gli odierni scenari? è necessaria una riforma o basta un'attività *di lifting*? Un dibattito, questo, che non può prescindere da ampie riflessioni su temi quali la rappresentanza delle organizzazioni sindacali, lo "sfaldamento" dei concetti di "tempo" e di "luogo" nel diritto del lavoro alla luce del massiccio ricorso allo *smart working* (o al lavoro remoto o altre forme comunque sganciate dallo spazio e dal tempo), la persistenza e il significato della contrapposizione lavoro subordinato e lavoro autonomo, il ruolo della legge in un ambito particolare quale è il mondo delle relazioni industriali, il *dumping* contrattuale, la tutela di tutti i lavoratori, siano essi subordinati o autonomi.

Ciò che emerge in conclusione dei lavori è che lo Statuto dei lavoratori necessita, a seconda delle norme che si mettono sotto osservazione, di interventi di *lifting* più o meno accentuati e non tanto di interventi netti e rivoluzionari che buttino a mare le norme del 1970.

Le tre tavole rotonde sono state condotte dai colleghi **Luciana Mari**, **Andrea Asnaghi** e **Riccardo Bellocchio**.

*In questo e nei prossimi numeri di Sintesi verrà esposta una breve relazione dei punti salienti delle tre tavole rotonde.*

### RIFLESSIONI SUL TITOLO I DELLO STATUTO, ARTT. 4, 7 E 13

La prima tavola rotonda, condotta dalla Collega, **Dott.ssa Mari** affronta l'analisi degli articoli 4 (impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo), 7 (sanzioni disciplinari) e 13 (mansioni del lavoratore) dello Statuto dei lavoratori.

Apriti i lavori l'intervento della **Professoressa Carinci** (professore ordinario di diritto del lavoro, Università Statale di Milano) concentrato principalmente sull'analisi dell'articolo 4 e dunque sul controllo a distanza con l'obiettivo di rispondere in merito alla necessità o meno di una riforma dello Statuto dei lavoratori. Viene da subito precisato che oggi si lavora su una norma che non è quella originaria risalente agli anni 70 e che aveva già mostrato i suoi limiti, in quanto il testo normativo è quello che risulta dall'intervento profondo operato dal *Jobs Act* del governo Renzi.

Si tratta dunque di una norma che ha già tenuto conto delle novità tecnologiche proprie di questi decenni e che ha tenuto conto altresì dell'evoluzione della normativa sulla *privacy*. L'art. 4 viene scrutato alla luce dei recenti eventi pandemici che hanno lanciato fortemente il ricorso al lavoro agile, fenomeno che verosimilmente non è destinato a perdersi bensì a radicarsi nel tessuto organizza- ➤



**RIFLESSIONI SULLO STATUTO DEI LAVORATORI DOPO MEZZO SECOLO DI VIGENZA E UN ANNO DI PANDEMIA È NECESSARIA UNA MODIFICA STRUTTURALE O UN SEMPLICE LIFTING?**

tivo delle imprese. Ma non vi è solo il lavoro agile, ma anche il lavoro tramite piattaforme e il *crowdwork*, che sono e restano figure diverse, anche se si muovono tutte nell'ambito del lavoro da remoto. Vale la pena ricordare come il lavoro agile è una figura di lavoro subordinato che mantiene stabile e forte, continuativamente, il legame tra lavoratore e datore di lavoro e che si basa sulla alternanza del lavoro in presenza e il lavoro a distanza. Per quanto concerne, invece, i *platform workers*, questi fanno riferimento ad un lavoro intermediato dalla tecnologia, dalla piattaforma. Questa forma di lavoro si presenta nelle due varianti del lavoro via app o gps e che riguarda, ad esempio, i *riders* o gli *shoppers*. Ma accanto al lavoro tramite piattaforma si colloca anche il cd. *crowdwork* che rappresenta una forma di lavoro svolta totalmente *on line* il cui studio e osservazione terrà gli addetti ai lavori sicuramente impegnati nel prossimo futuro. La prof.ssa Carinci lo definisce un lavoro "ombra" che ancora non è approdato nelle aule giudiziarie ma che è ben presente nella realtà quotidiana, anche nell'area milanese.

Esaurita questa breve digressione sulle forme di lavoro remoto, la Relatrice riprende il lavoro agile, trattato nella legge n. 81/2017, che si presenta in una duplice veste: il lavoro agile subordinato "tradizionale" caratterizzato da un legame fiduciario molto forte tra datore di lavoro e lavoratore e dall'alternanza dei luoghi in cui si svolge l'attività. E il lavoro agile nella sua *altra* forma ove il lavoro viene svolto per fasi, cicli e obiettivi. In questa seconda forma l'elemento fiduciario assume valore ancora più pregnante accanto ad una contestuale rarefazione dell'elemento temporale che resta sullo sfondo; l'esecuzione del lavoro non è più "momento per momento", ma segue appunto dei cicli, delle fasi.

Come si può esercitare il controllo da parte datoriale? Nel primo caso il controllo sarà sull'ingresso e sull'uscita del lavoratore, mentre nel secondo caso si ipotizza più facilmente un controllo esercitabile solo a *con-*

*suntivo*, dopo che l'attività è stata svolta. La possibilità di esercitare un controllo continuo ed anelastico non dovrebbe essere possibile proprio perché l'elemento "tempo" diventa irrilevante.

E allora, quali tipi di controllo diventano rilevanti e si possono ipotizzare nel caso dello *smart working*? Va premessa una certa ambiguità della norma (art. 21, l. n. 81/17) in quanto coinvolge il contratto fra le parti (individuale) nella definizione delle modalità di controllo datoriale: ma questi non può farlo (la fonte è sproporzionata rispetto allo scopo) e non può muoversi *contra legem*. Meglio sarebbe stato richiamarsi al ruolo del contratto collettivo, magari aziendale. L'art. 4 dello Statuto, comunque, in quanto norma inderogabile e imperativa, deve trovare applicazione. Inoltre, lo stesso richiamo da parte dell'art. 21 all'art. 4 dello Statuto è monco, in quanto non solo l'art. 4 ma tutto il titolo I dello Statuto deve essere applicato al lavoro agile in quanto lavoro subordinato, compreso l'art. 8 dello Statuto laddove si limitano tutti i poteri datoriali in modo trasversale vietando al datore di lavoro di porre a base delle proprie decisioni fatti privati del lavoratore.

E, dunque, quali controlli? Sicuramente – *ex art. 4, c. 2, legge n. 300/70* – i controlli, come detto, sono possibili sull'orario di lavoro, sulle entrate e uscite del lavoratore, ove si tratti di *smart working* "classico".

Nel caso, invece, di *smart working* per fasi, cicli e obiettivi il controllo potrebbe riguardare la durata massima dell'orario di lavoro. Qui entra altresì in gioco il tema del diritto alla disconnessione – quale strumento per il rispetto della durata della giornata lavorativa – da estendersi, debitamente chiarito e circostanziato, secondo la prof. ssa Carinci, a tutte le figure di lavoro. E in questo senso il testo statutario necessiterebbe di un aggiornamento.

Altro punto da considerare è il seguente: quali controlli sono possibili laddove essi siano volti a preservare il patrimonio di informazioni del datore di lavoro (controlli difensivi a riparo delle informazioni messe in ➤

**RIFLESSIONI SULLO STATUTO DEI LAVORATORI DOPO MEZZO SECOLO DI VIGENZA E UN ANNO DI PANDEMIA È NECESSARIA UNA MODIFICA STRUTTURALE O UN SEMPLICE LIFTING?**

pericolo da un lavoro *on line*)? Sono possibili, ex art. 4, co. 1, St. lav., i controlli previo accordo autorizzatorio (con coinvolgimento delle parti sociali o dell'autorità amministrativa) chiarendo tuttavia se e in quali termini il comportamento del lavoratore possa avere riflessi disciplinari. Auspicabile in tal senso un aggiornamento dei codici disciplinari e una chiarificazione, negli accordi autorizzatori, circa l'eventuale rilievo disciplinare del comportamento del lavoratore. Si tratterebbe, pertanto, di aggiornare ed adeguare la disciplina collettiva e non tanto la legge.

Infine, il controllo sulla prestazione ex art. 21 della legge n. 81/17 con richiamo all'art. 4 St. Lav.: ancorchè vietato in via implicita (si v. art. 4, co. 1), in commercio esistono molti strumenti per controllare, tramite il computer, momento per momento la prestazione del lavoratore. Se il lavoro agile richiede strutturalmente fiducia intensa tra le due parti contrattuali, e *il datore di lavoro può e deve poter* operare un controllo, allora questo deve poter avvenire con l'ausilio (anche) di sistemi informatici ma "con intervento umano" (si pensi al capoufficio che in videochiamata controlla l'attività).

La proposta è nel senso di procedere ad una lettura integrata delle norme del titolo I che necessitano di un aggiornamento opponendo un fermo no ai controlli occulti, continui o anelastici e che possono ledere la persona del lavoratore.

L'intervento del **Prof. Ferrante** (professore ordinario di diritto del lavoro in Università Cattolica del Sacro Cuore in Milano, Direttore del MUCL – Master universitario in consulenza del lavoro) parte dalla valutazione delle conseguenze della pandemia sul mondo del lavoro – sul quale occorre essere "buoni profeti" – e dei riflessi che si sono prodotti sullo Statuto dei lavoratori.

Rispetto all'evento pandemico ciò che emerge pare essere un aumento della produttività e un calo dei costi per le imprese (imprese che, ad esempio, non hanno più l'esigenza

di collocarsi nel centro delle città) e una messa in discussione del modello della città come luogo di lavoro con periferie sterminate che hanno dilatato oltremodo il panorama urbano. Cosa rimarrà di questa struttura? Quali sfide in termine urbanistici (ma non solo) sono chiamate a raccogliere città come Milano che hanno registrato la fuga di migliaia di persone? Cosa resta della capacità attrattiva di una città come Milano? Questa la premessa che apre la valutazione circa l'attualità o meno degli articoli 4, 7 e 13 dello Statuto, anche in riferimento al lavoro agile.

Rispetto alla prima delle tre norme il Prof. Ferrante segnala la necessità di operare un adattamento del contenuto della norma – invero poco trasparente che ha acceso fortemente il dibattito dottrinale che si attesta su posizioni non sempre coincidenti - in quanto sottolinea che il rinvio a ciò che è o non è consentito viene fatto alla contrattazione collettiva o alla pubblica autorità di vigilanza (aspetto già presente nella previgente formulazione dell'art. 4) ed è rimasto di fatto lettera morta. Le norme concrete su regole di condotta sono in realtà pochissime. Un adattamento in questo caso è necessario ad opera della contrattazione collettiva o dell'Ispektorato, che però manca.

Sull'art. 7 si osserva che si tratta di una norma che nasce dal riconoscimento del diritto alla difesa, diritto che viene prima di tutto, prima ancora dei diritti umani. Se non ci fosse il diritto alla difesa, tutto il resto "sparisce, trascolora". È una norma che non si mette in discussione.

Alcuni aspetti potrebbero essere meglio puntualizzati quali, ad esempio, una maggiore chiarezza sui termini per la contestazione o per la chiusura del procedimento disciplinare, che metterebbero le parti più tranquille rispetto ad un eventuale contenzioso. È vero che c'è tanta giurisprudenza in materia, ma un intervento del Legislatore fugherebbe tanti dubbi.

Lo sguardo all'art. 13 apre, invece, un gran ➤

**RIFLESSIONI SULLO STATUTO DEI LAVORATORI DOPO MEZZO SECOLO DI VIGENZA E UN ANNO DI PANDEMIA È NECESSARIA UNA MODIFICA STRUTTURALE O UN SEMPLICE LIFTING?**

de capitolo che spinge il prof. Ferrante ad affermare che la vera, grande flessibilità, di cui si parla da decenni, si gioca sul piano degli inquadramenti, ma, sottolinea, è difficile attribuire il valore al lavoro del lavoratore e commisurararlo al lavoro svolto dai colleghi (si pensi solo alla vicenda del Ccnl Metalmeccanici che ha impegnato per anni le parti sociali nella revisione del sistema degli inquadramenti). Per gestire, avverte il prof. Ferrante, un processo di riclassificazione occorre che il sindacato possieda una grande capacità di rappresentanza e che tutti siano disposti al sacrificio di affrontare uno sforzo ingente, dei costi, per affrontare la riclassificazione.

Inoltre, sotto il profilo del danno, nel 2015 si è persa l'occasione per chiarire come liquidare i danni derivanti dalla violazione dell'art. 13 dello Statuto. I problemi sono enormi. *In primis* come è possibile stimare il danno e il conseguente risarcimento?

Un rapido sguardo ai fenomeni dello *smart working*, dei collaboratori coordinati e continuativi, dei voucheristi etc. e al contenuto della direttiva Ue n. 1152/19 sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea – che tanto si occupa del lavoro tramite piattaforme e che nettamente afferma che il lavoro o è subordinato o è autonomo - conclude la riflessione del prof. Ferrante che esorta a riflettere sullo Statuto alla luce di quanto esposto e sulla opportunità di riportare i fenomeni nuovi a categorie note e antiche del diritto del lavoro.

L'intervento dell'**Avvocato Falasca** (Partner Dla Piper), agganciandosi alla chiusura del prof. Ferrante, esprime una estrema fatica nel comprendere il senso dell'approdo della giurisprudenza sulla questione delle collaborazioni etero-organizzate. Si arriva ad un paradosso ...la fattispecie vanta solo il "nome" di collaborazione, in realtà i contenuti sono quelli propri della subordinazione. E in merito esprime l'idea che gli attuali contenitori – macrocategorie - della autonomia e della

subordinazione siano sufficienti a contenere le varie fattispecie e, dunque, non sarebbe necessario alcun intervento della legge, basta modernizzare le norme a portarle al livello di innovazione cui è arrivata l'attività produttiva, occorre affrontare la concretezza dei problemi a livello di contrattazione. E questo può valere anche per lo Statuto dei lavoratori, ingiustamente additato come elemento di arretratezza nel mondo del lavoro, il cui testo necessiterebbe, come tutte le leggi, di una "ordinaria manutenzione". Anche sull'art. 4, figlio del *Jobs Act* (normativa che però non è stata in grado di cogliere appieno il momento per regolare in modo evoluto e moderno l'esercizio del potere di controllo), il Relatore afferma che non può venire meno, nell'economia digitale, la possibilità di esercitare il potere di controllo e il "controllo del controllo a distanza" ma il relativo esercizio deve tenere conto del momento storico in cui la digitalizzazione ha preso piede a pieno titolo e portarlo al 2021.

Lo Statuto resta così un testo molto attuale che andrebbe adattato al lavoro che muta senza negare le categorie bensì attualizzandole. Merita qualche riflessione ancora l'art. 13 sullo *ius variandi* che l'avvocato Falasca riassume in una domanda, racchiude in un dubbio: nell'art. 13 c'è un errore concettuale in quanto si crede che l'intera vita lavorativa si sviluppi sempre e solo in orizzontale o con una crescita. Ma non è così e dovremmo chiederci se la norma ha davvero una funzione protettiva oppure finisce per creare in realtà la questione degli esuberanti nascosti: arrivati, spesso, ad un certo livello e non potendo "arretrare" l'azienda preferisce chiudere il rapporto anziché ricollocare il lavoratore a mansioni più adatte alla sua situazione professionale non più aggiornata.

Chiude la prima tavola rotonda l'intervento dell'**Avvocato Spadafora**, in rappresentanza delle piccole e medie imprese (Presidente Confapi Milano), e del **dottor Pagano**, per la Cgil (segretario generale Cgil Lombardia). ▶

**RIFLESSIONI SULLO STATUTO DEI LAVORATORI DOPO MEZZO SECOLO DI VIGENZA E UN ANNO DI PANDEMIA È NECESSARIA UNA MODIFICA STRUTTURALE O UN SEMPLICE LIFTING?**

L'Avvocato Spadafora dipinge in modo assai realistico la situazione socio-economica della piccola e media industria italiana, ricorrendo a tinte fosche visto i numeri del 2020 che circolano sugli investimenti, sulla disoccupazione, sulle esportazioni, sui consumi delle famiglie che hanno inciso inasprendola, su una pregressa situazione già difficile. E tutto ciò è accaduto nonostante il ricorso ingente agli ammortizzatori sociali e al blocco dei licenziamenti.

Quale scenario si prefigura, al netto della situazione attuale così come lui stesso ce la descrive? Egli si auspica di percorrere una strada fatta di soluzioni condivise con il sindacato e di forme di concertazione, una strada che cavalchi l'onda dei grandi cambiamenti nel mercato del lavoro e non del semplice *re-styling*, altrimenti la sfida sarebbe persa in partenza sotto il profilo della tenuta economico-finanziaria. Occorre maggiore flessibilità, diversamente il mondo delle piccole e medie imprese ne risentirà profondamente dovendo affrontare un futuro difficile per tutti, sia in termini economico-finanziari, come detto, che occupazionali. Il PNRR e l'iniezione vitale di risorse economiche devono produrre effetti anche sull'opera di modernizzazione del lavoro e sul finanziamento delle politiche attive del lavoro per salvaguardare l'occupazione (al contrario di quanto accaduto sino ad oggi): nuovi lavori, nuove competenze, nuova formazione per arrivare a tutelare il maggior numero di persone. Le risorse dovranno essere ben distribuite e ben spese.

La pandemia forse si avvia a diventare un ricordo, ma i tempi sono definitivamente mutati: quando cadrà il blocco dei licenziamenti le aziende si riorganizzeranno in coerenza con il cambiamento degli stili di vita e dei modelli di *business* per potersi garantire un futuro e a quell'epoca, come detto, fondamentale diventerà il momento della concertazione e di condivisione con le parti sociali per venirsi incontro con grande responsabilità e limare (anche) il costo del lavoro (già da prima insostenibile). L'alternativa? Un'impresa senza futuro e lavoratori,

di conseguenza, senza futuro.

E infine, in relazione alle norme dello Statuto oggetto dell'incontro l'Avvocato ne sottolinea la scarsa chiarezza e la difficile intersezione con altre norme o autorità che causano ingovernabilità a tutto discapito delle aziende che non sanno come muoversi in modo legittimo nel perimetro normativo che resta sfuggente e a volte, viene ribadito, poco comprensibile. Situazione vieppiù aggravata nel periodo emergenziale che ha colto impreparati aziende e lavoratori che hanno attuato un "trasferimento" *tout court* del lavoro presso l'abitazione del lavoratore stesso che spesso era ed è anche sprovvisto dei mezzi per lavorare. Scettica è la posizione assunta da Confapi rispetto alla reale fruibilità del lavoro agile nella piccola e media impresa in quanto la cultura e il modello di *business* non si sposano bene con questa modalità di lavoro (diversamente da quanto accade nella grande impresa).


Per parte sindacale, invece, parla il dott. Pagano che procede con l'analisi delle tre norme dello Statuto, che conserva la sua attualità, ricordando come la Cgil si sia attivamente occupata, nel recente passato, sia della questione dell'ambito di applicazione della legislazione di protezione che dell'allargamento delle tutele a figure professionali collocate al di fuori del perimetro della subordinazione. Sul lavoro agile sottolinea come forti siano le caratteristiche dell'autonomia che svincolano la prestazione dal luogo in cui viene eseguita (e in parte anche dall'orario di lavoro) e dell'elemento fiduciario che lega in modo stretto datore di lavoro e lavoratore. Sottolinea anche come, riferendosi al quadro *ante* pandemia, il lavoro agile sia una forma di lavoro che sfugge alla contrattazione collettiva per la sua natura, caratteristiche e numeri. Ma in realtà questo non è il lavoro agile prefigurato dalla legge n. 81 ed è auspicabile che le forme di lavoro *da casa* siano riportate sotto l'ombrello della contrattazione collettiva. Il dott. Pagani non ritiene necessario l'intervento del Legislatore ➤

## RIFLESSIONI SULLO STATUTO DEI LAVORATORI DOPO MEZZO SECOLO DI VIGENZA E UN ANNO DI PANDEMIA È NECESSARIA UNA MODIFICA STRUTTURALE O UN SEMPLICE LIFTING?


rispetto ad un fenomeno che probabilmente andrà ad appiattirsi in molte realtà. Sul lavoro con le piattaforme il problema, invece, sta proprio nelle modalità di esercizio del lavoro stesso in quanto la tecnologia tende a mettere in competizione tra loro i lavoratori (aspetto che stride con i principi costituzionali). Esaurita la premessa, sull'art. 4 dello Statuto, secondo il dott. Pagano, il *Jobs Act* non ha portato certezze alle aziende, anzi, di contro ha creato potenziale contenzioso (anche) nei confronti dell'autorità di controllo e vede nel contratto collettivo il sito adatto per affrontare le ricadute dell'evoluzione tecnologica sulla norma in oggetto (definire come poter utilizzare in modo legittimo la tecnologia nell'ambito dell'esercizio del potere di controllo). In merito all'art. 7 un intervento si può ipotizzare laddove si rifletta sul senso che può ancora oggi avere l'esposizione in bacheca del contratto, ove si consideri che il rapporto spazio-lavoro oggi è radicalmente mutato rispetto agli anni '70. Su questo punto, ad esempio, avrebbe un senso un intervento integrativo ad opera della legge in considerazione dei nuovi scenari descritti. Infine, sull'art. 13 e il tema delle mansioni e dell'inquadramento viene naturale il richiamo al recente rinnovo contrattuale del settore metalmeccanico che si è occupato del sistema di inquadramento. Norme contrattuali

La locandina del convegno.

risalenti agli anni '70 sono state riviste con fatica e dopo decenni tenendo conto che le imprese si organizzano, nel settore metalmeccanico, in modo del tutto estraneo a quelle che sono le previsioni contrattuali, definendo il contenuto professionale dell'inquadramento in modo del tutto distaccato dal testo contrattuale. Efficace è dunque una normativa generale come l'art. 2103 c.c., ma il punto generale è e resta la valorizzazione di un rapporto costruttivo tra legge e contrattazione collettiva, aspetto qualificante della Storia del nostro Paese, esaltando al contempo un percorso pratico-operativo.



Consistenti del Lavoro  
Consiglio Provinciale  
dell'Ordine di Milano



A.N.C.L.  
Sindacato Unitario  
U.P. di Milano

### PROGRAMMA

Ore 14,15 Apertura accessi

Ore 14,30 *Saluti e introduzione*  
**Potito di Nunzio**  
 Presidente Ordine dei Consistenti del Lavoro di Milano  
**Alessandro Graziano**  
 Presidente A.N.C.L. U.P. di Milano

**Tavole rotonde e partecipanti**

**1a Tavola rotonda - Riflessioni sul Titolo I** con particolare riferimento agli artt. 4, 7 e 13  
 Modera **Luciana Mari**, Centro Studi Consistenti del Lavoro di Milano  
 Partecipano  
**Prof.ssa Maria Teresa Carinci**, Ordinario di Diritto del Lavoro Università Statale di Milano  
**Avv. Giampiero Falasca**, Partner DLA Piper  
**Prof. Vincenzo Ferrante**, Ordinario di Diritto del Lavoro Università Cattolica di Milano e  
 Direttore del MUCL (Master universitario in Consulenza del Lavoro)  
**Dott. Alessandro Pagano**, Segretario Generale CGIL Lombardia  
**Avv. Nicola Spadafora**, Presidente CONFAPI Milano

**2a Tavola rotonda - Riflessioni sul Titolo III** - Dell'attività sindacale con particolare riferimento all'art. 19  
 Modera **Andrea Asnaghi**, Centro Studi Consistenti del Lavoro di Milano  
**Potito di Nunzio**, Presidente Ordine Consistenti del Lavoro di Milano  
**Avv. Luca Failla**, Partner Deloitte Legal - Head of employment & Benefit  
**Dott. Danilo Margaritella**, Segretario Generale UIL Milano Lombardia  
**Dott. Stefano Passerini**, Direttore Settore Lavoro, Welfare e Capitale Umano di Assolombarda  
**Prof. Armando Tursi**, Ordinario di Diritto del Lavoro Università Statale di Milano

**3a Tavola rotonda - Riflessioni sul Titolo II - IV e VI** - con particolare riferimento agli artt. 18, 28, 35 e 37  
 Modera **Riccardo Bellocchio**, Centro Studi Consistenti del Lavoro di Milano  
 Partecipano  
**Avv. Carlo Fossati**, Senior Partner Studio Ichino-Brugnatelli  
**Dott. Eros Lanzoni**, Segretario Cisl Milano Metropoli  
**Dott. Piero Martello**, già Presidente della Sezione Lavoro del Tribunale di Milano e  
 Direttore della Rivista Diritto Lavoro Europa  
**Prof.ssa Antonella Occhino**, Ordinario di Diritto del Lavoro e Preside della Facoltà di  
 Economia Università Cattolica di Milano  
**Avv. Angelo Zambelli**, Co-Managing Partner Grimaldi Studio Legale

Ore 18,30 *Termine dei lavori*  
 Evento gratuito valido ai fini della Formazione Continua Obbligatoria con diritto a n. 4 crediti formativi  
 Prenotazione obbligatoria sul portale della Formazione Continua Obbligatoria dei Consistenti del Lavoro





## { HR&ORGANIZZAZIONE

# Esistono giorni che rendono maggiormente smart il lavoro agile? Si! ACCORGIMENTI PRATICI PER UN FUTURO “REALMENTE SMART”

**S**in dall'introduzione dello *smart working* nel nostro ordinamento con L. n. 81/2017 (e ancora prima per le realtà aziendali che lo avevano mutuato dalla normativa europea) il lavoro agile ha rappresentato una grande opportunità per rendere la prestazione lavorativa al passo con i tempi conciliando i tempi vita-lavoro, così da essere inserito comunemente nei piani di *welfare* aziendale come elemento migliorativo.

Lo *smart working* si è poi trasformato, nell'attuale contesto pandemico, in una vera e propria scialuppa di salvataggio, permettendo di fatto la prosecuzione dell'attività lavorativa in maniera sicura in molte realtà aziendali.

Tuttavia, l'utilizzo massivo ed indiscriminato di questo istituto ha fatto emergere diversi punti di attenzione, soprattutto riguardo ai risvolti in termini di *stress* per i lavoratori che lo hanno adottato per lunghi periodi.

Pertanto, lo *smart working*, inizialmente considerato un valido strumento per migliorare la qualità di vita di ogni lavoratore, oggi costituisce un elemento da monitorare e regolamentare, così come dimostra il disegno di legge in Senato relativo ai tempi di disconnessione.

Nonostante i punti di attenzione, lo *smart working* è considerato il modello di lavoro del futuro. La pandemia ha dato vita ad un modello ibrido, in cui la costante presenza in ufficio è superata per dare spazio anche al lavoro da remoto, a casa o ovunque ci si trovi. La maggior parte delle aziende stan-

no pensando di proporre -o lo hanno già fatto- uno schema di *smart working* che preveda almeno un giorno, se non addirittura due, di prestazione da remoto; la ricerca dello schema ottimale è una costante, anche in termini di studio e analisi.

Se il futuro sembra scritto e difficilmente si tornerà al modello “classico”, ci si chiede però quali siano i giorni della settimana in cui è meglio lavorare da casa. Alcune aziende lasciano libertà di scelta al lavoratore, ma non tutte.

Secondo uno studio della rivista “*The Economist*” scegliere il giorno potrebbe ridurre lo *stress* e nello stesso tempo aumentare la produttività: pertanto una scelta corretta potrebbe portare al *goal*, ovvero bilanciare lavoro e vita privata, cercando di monitorare ed intervenire sulle discrasie legate alla iper-connessione.

### Quali sono quindi i giorni che permettono una miglior *performance* e quali le ore della giornata?

Probabilmente la scelta dei tempi e dei modi sarà negoziata dalle singole realtà, ma ove i dipendenti potranno esprimere le proprie preferenze, avere una strategia chiara potrebbe aiutare a massimizzare la *performance* e minimizzare lo *stress*.

#### 1. LUNEDÌ

Potrebbe sembrare la scelta più ovvia: lavorare da remoto dopo il fine settimana di fatto ne prolunga la durata; inoltre, chi si sposta per il fine setti- ➤





mana potrebbe restare dove si trova, evitando le code da rientro della domenica sera. Nel diciottesimo e nel diciannovesimo secolo, quando la gente veniva pagata il sabato, l'assenteismo nel primo giorno ufficiale della settimana lavorativa era così comune che era conosciuto come "il lunedì santo", perché sembrava quasi una seconda domenica. Ma dal punto di vista organizzativo il lunedì è tendenzialmente un giorno di riunioni, organizzazione e si stabiliscono le priorità per il resto della settimana. Perciò l'*Economist* suggerisce che sarebbe meglio andare in ufficio in quel giorno e rimandare il tempo per il lavoro da remoto a più tardi nella settimana.

## 2. MARTEDÌ

Ad alcune persone potrebbe non piacere l'idea di trascorrere il martedì a casa, poiché spezza la settimana lavorativa in due parti disuguali. Eppure, il martedì sembra anche un giorno che pochi altri potrebbero scegliere, con il vantaggio di non doversi "tuffare in un gomito di strade" come recitava il poeta Ungaretti.

## 3. MERCOLEDÌ

Scegliere il mercoledì implica due giorni di lavoro in ufficio, un giorno in remoto, altri due giorni in ufficio e poi un *weekend* di due giorni. Le aziende saranno probabilmente felici di permettere ai dipendenti di scegliere questo giorno, dato che il lunedì e il venerdì saranno le opzioni più popolari. Un ulteriore vantaggio potrebbe essere costituito dall'orario flessibile: permetterebbe infatti durante la giornata di occuparsi delle proprie incombenze evitando la folla del fine settimana o della sera all'uscita dall'ufficio, abbassando di conseguenza il livello di *stress*.

## 4. GIOVEDÌ

Anche il giovedì spezza la settimana lavorativa, ma secondo l'*Economist* sembra un giorno di lavoro a distanza meno soddisfacente del martedì. Questo per-

ché, avendo evitato il pendolarismo il giovedì, toccherà il venerdì. Ma per chi sceglie il binomio giovedì più venerdì, significa che si può iniziare a pensare al fine settimana il mercoledì sera.

## 5. VENERDÌ

Come il lunedì, questa è una scelta poco funzionale, perché normalmente desta sospetto e quindi implica la necessità psicologica di controllo continuo della prestazione del lavoratore, con conseguente *distress* (ovvero lo *stress* "cattivo") sia per il datore di lavoro che per il lavoratore.

A parere dell'*Economist* è una scelta migliore recarsi in ufficio il venerdì e optare per il lavoro da casa in un altro giorno, quando sarà più facile ricavarci un po' di tempo libero senza destare sospetto. L'*Economist* è perentorio. Chi vuole conservare la reputazione di dipendente diligente e gran lavoratore non deve scegliere il venerdì per il lavoro a distanza.

Naturalmente, molte aziende pensano già di prevedere due giorni di lavoro a distanza, il che porta ad altre dieci possibili combinazioni. Il settimanale inglese consiglia di non scegliere lunedì/venerdì o giovedì/venerdì come combinazione a distanza: martedì e giovedì potrebbe essere la soluzione ottimale, garantendo la presenza in ufficio a giorni alterni.

Ma l'analisi non si ferma ai giorni, sviluppa anche il tema dell'orario.

Anche in questo caso le combinazioni sono tante e l'unica certezza è che le regole del lavoro sono in continua evoluzione e sta al singolo scegliere come sfruttarle al meglio per godere i vantaggi offerti dal lavoro a distanza; questo in funzione di due variabili imprescindibili: il buon senso ed i limiti posti dal datore di lavoro in termini di disconnessione.

## Il lavoro in modalità *smart* piace proprio a tutti?

Mentre i giovani sembrano gradire il lavoro da remoto, chi ha una famiglia con figli, ►







non di rado, ha lamentato una certa difficoltà nel lavorare da casa a causa delle numerose distrazioni della vita domestica. Da qui l'idea che lavorare da casa comporti maggior lavoro rispetto a quello in ufficio. Altre ricerche, invece, hanno messo in luce che lo *smart working* fa risparmiare sui mezzi pubblici o il carburante così come per il pranzo fuori. C'è, però, chi ha lamentato una maggiore spesa per le bollette domestiche.

Come per la costruzione di un piano di *welfare* aziendale efficace, anche in questo caso sarà prerequisito fondamentale ed imprescindibile una corretta mappatura della popolazione aziendale e delle relative esigenze.

### **Facciamo il punto: *smart workers* o telelavoratori a domicilio? I rischi della confusione dei termini**

La fase di emergenza determinata dal Covid-19 ha prodotto una esplosione del lavoro a distanza svolto essenzialmente da casa, ritenuto nei vari D.P.C.M. e atti del Governo fin dall'inizio della pandemia "da favorire in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione". Il 6 aprile 2021, nel Protocollo di aggiornamento al precedente Protocollo anti contagio del 24 aprile 2020, il concetto è stato ribadito. La tecnologia digitale delle comunicazioni, ormai disponibile in modo diffuso, fin dal primo *lockdown* ha prodotto, quindi, quello che alcuni definiscono "*smart working* emergenziale", aumentando esponenzialmente la quota ancora esigua delle aziende che, agli inizi del 2020, cominciavano a praticare forme di lavoro a distanza e coinvolgendo anche tutta la pubblica amministrazione, nella quale ancora oggi è ritenuta la "modalità ordinaria" di lavoro.

In tempi normali non avremmo avuto, così rapidamente, circa il 15% di persone che lavorano da remoto. Questa brusca accelerazione, dettata dall'urgenza di introdurre il distanziamento sociale, ha prodotto qualche confusione e, spesso, diverse contraddizioni. *Cosa è smart working e cosa no*

L'anglicismo *smart working*, infatti, viene utilizzato frequentemente per definire qua-

lunque tipo di prestazione di lavoro che non si svolga nella sede dell'azienda, e quindi a distanza, ma è un errore che va evitato. Provando a fare un po' di chiarezza, il concetto di lavoro a distanza (o da remoto) include:

- Il lavoro agile, regolato dalla Legge n. 81/2017- al Capo II, dagli artt. 18-24.
- Il telelavoro, che ha come riferimento l'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, oltre che, per la salute e sicurezza sul lavoro, il comma 10 dell'art. 3 del D.lgs. n. 81/2008;
- Il lavoro tramite piattaforme digitali, regolato dal D.lgs. n. 81/2015 – come modificato dal D.l. n. 101/2019, convertito con modificazioni in Legge n. 128/2019 – che prevede norme specifiche a tutela del lavoro svolto mediante piattaforme digitali e, in particolare, dell'attività lavorativa dei ciclo fattorini (c.d. *riders*).

Quindi lo *smart working* è solo una delle modalità possibili del lavoro a distanza.

Tralasciando ai fini del nostro ragionamento il lavoro tramite piattaforme digitali, concentriamoci sul lavoro agile e sul telelavoro per provare a ricondurre le cose nel giusto alveo, perché quello che ha prodotto lo *smart working* "emergenziale" appare più come un telelavoro da casa che come il lavoro agile con le finalità del comma 1 dell'art.18 della Legge n. 81/2017, ove si legge:

"Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva." ➤





Una finalità ben diversa, quindi, da quella dell'emergenza che impone il lavoro a distanza/da remoto come misura di distanziamento sociale e che, per come si è sviluppato nella stragrande maggioranza dei casi, è una sorta di telelavoro a domicilio e non un lavoro agile.

#### *Le conseguenze in termini di sicurezza*

Questa sorta di ibrido nei fatti si è dimostrato certamente utilissimo per abbattere il rischio assembramenti ma con ricadute tutte da verificare per la salute e sicurezza dei lavoratori. Soprattutto per la mancanza di postazioni a norma nelle abitazioni. Ciò comporta l'insorgere molto probabile di disturbi muscolo scheletrici e visivi, ma anche di rischi trasversali che vanno tenuti assolutamente in debito conto, come certamente lo *stress* da lavoro correlato, con difficoltà di concentrazione, nervosismo, senso di isolamento e/o di alienazione e tutto quanto possa essere collegato a questo prolungato sconvolgimento della vita sociale degli individui. Sono tutti rischi che vanno indagati e prevenuti, atteso che ormai è passato oltre un anno dall'inizio dell'emergenza e che questa modalità non sparirà completamente quando si tornerà a poter circolare liberamente.

L'art. 22, L. n. 81/2017 fornisce informazioni legate alla sicurezza sui luoghi di "lavoro agile": il datore di lavoro, che garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore, ha l'obbligo di fornire al lavoratore che opera in modalità agile (e al RSPP aziendale), con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale siano individuati i rischi generali ed i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Una volta ricevute tali informazioni, le attrezzature ed eventuali DPI necessari allo svolgimento delle attività previste, lo *smart worker* diventerà, in buona sostanza, responsabile di sé stesso.

A monte di tutto dovrà, ovviamente, essere modificato il Documento di Valutazione dei Rischi: l'art. 29, co. 3 del D.lgs. n. 81/2008 prevede infatti che il DVR debba essere obbligatoriamente rielaborato ogni qualvolta cambiano le modalità di gestione dell'atti-

vità lavorativa o il luogo in cui questa attività viene prestata.

La periodica verifica delle strumentazioni fornite allo *smart worker* rimane ovviamente un impegno in capo al datore di lavoro, secondo l'art. 37, D.lgs. n. 81/2008.

#### *Cosa è successo invece nell'ambito emergenziale?*

La velocità con cui si è dovuto adottare lo *smart working* ha comportato una semplificazione procedurale, che non ha investito soltanto l'accordo fra le parti, ma anche la parte relativa alla sicurezza sul lavoro.

A scopo di semplificazione, l'Inail ha introdotto un importante documento di aiuto pratico, rendendo disponibile sul proprio sito un'informativa base per gli *smart worker* che può essere utilizzata dai datori di lavoro in questa fase di emergenza, eventualmente con poche o minime variazioni, per rendere velocemente operativi i propri lavoratori in modalità "agile", come la situazione di emergenza richiede.

Nel documento fornito dall'Inail vengono innanzitutto richiamati i riferimenti normativi alla Legge n. 81/2017 e al Decreto legislativo n. 81/2008 circa gli obblighi del datore di lavoro e dei lavoratori, successivamente si descrivono i comportamenti di prevenzione generale del rischio che lo *smart worker* deve mettere in atto e si passa alle indicazioni su come gestire le attività lavorative in ambienti *outdoor* e in ambienti *indoor* privati; in questa parte, in particolare, vengono presi in esame le caratteristiche ed i requisiti dei locali, dell'illuminazione e dell'areazione. I capitoli successivi sono dedicati alle informazioni relative al corretto utilizzo delle attrezzature dei dispositivi di lavoro (in particolare *notebook*, *tablet* e *smartphone*), degli impianti elettrici e al rischio incendi.

In pratica si tratta di un sunto delle informazioni che vengono normalmente fornite ogni qualvolta viene frequentato il corso di formazione previsto per tutti lavoratori nuovi assunti, che viene riadattato per la nuova modalità di prestazione dell'attività lavorativa.

In questo ambito tuttavia molti datori di lavoro hanno ignorato tre aspetti fondamentali: ►





1. la rivalutazione del rischio;
2. l'organizzazione dell'azienda e delle attività di comunicazione efficace ai lavoratori;
3. la rivalutazione dello *stress* lavoro correlato.

### Lo *smart working* nel futuro

A distanza di ormai un anno molte realtà aziendali si stanno strutturando per mantenere in essere l'*home working*; ad oggi, infatti, il 75/80 % dei lavoratori intervistati preferisce questa modalità a quella in sede. Il *layout* delle strutture aziendali necessariamente cambierà, ospitando meno postazioni fisse.

Alcune grandi realtà aziendali stanno imboccando questa strada, ad esempio Amazon e Twitter che hanno promesso ai propri dipendenti di poter lavorare a distanza per la maggior parte del tempo, a tempo indeterminato. Diverso invece è il caso di Google, che accelera sulla riapertura degli uffici per il prossimo settembre e fissa dei paletti per il lavoro da remoto: una riapertura limitata sta già partendo ora, in base al numero dei lavoratori vaccinati e l'afflusso dei lavoratori andrà via via aumentando.

Gli uffici avranno un *layout* diverso, più amichevole e ai lavoratori sarà concesso di portare al lavoro i propri cani; ritornare al lavoro potrebbe suscitare emozioni differenti e l'azienda vuole rendere meno traumatico possibile questo passaggio.

### I punti d'attenzione per il datore di lavoro

Attualmente il datore di lavoro deve monitorare la situazione aziendale, verificando la bontà delle modalità di lavoro da remoto adottate in azienda ricordando che:

È OBBLIGATORIO	È CONSIGLIATO
Aggiornare il documento di valutazione dei rischi	Procedere alla rivalutazione del rischio stress lavoro correlato
Fornire gli strumenti tecnologici idonei al corretto funzionamento dell'attività lavorativa	Sviluppare percorsi di comunicazione efficace con i lavoratori, per evitare o correggere problematiche legate al lavoro da remoto
Formare ed informare i lavoratori sui rischi legati allo <i>smart working</i>	

### Conclusioni e prospettive

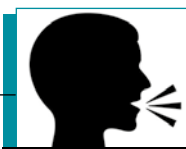
Lo *smart working* non ci abbandonerà nel futuro: l'orientamento del mercato del lavoro è chiaro e le prassi precedenti la pandemia rimarranno un lontano ricordo.

Tuttavia, per una corretta gestione di questa nuova prassi lavorativa sarà necessario valutare il nuovo contesto sociale: la preoccupazione del contagio con il tempo verrà meno e condividere i luoghi di lavoro fornirà la possibilità di confrontarsi in maniera costruttiva, elaborando nuove soluzioni e creando uno spirito di squadra difficilmente ravvisabile nelle modalità di lavoro da remoto.

Occorrerà pertanto rivalutare il ruolo delle relazioni sociali, anche attraverso le riunioni tramite *call* che, ad oggi, fungono da mero strumento tecnico di lavoro.

Lavorare ponendo attenzione a questi aspetti potrà favorire l'identità del gruppo lavorativo, senza rischiare che le relazioni possano diventare ingestibili.

Datore di lavoro e dirigenti che incentiveranno queste modalità relazionali saranno i veri imprenditori del futuro "prossimo".



{ SENZA FILTRO

Rubrica impertinente di **PENSIERI IRRIVERENTI**

## OCUPAZIONE! OCUPAZIONE!

Chiedo perdono, soprattutto ai lettori più giovani, per un viaggio discretamente indietro nel tempo. E vado a citare “La Smorfia”, un trio fantastico di giovani cabarettisti napoletani, via via diventati giustamente famosi (Lello Arena, Enzo De Caro e l’indimenticabile - e compianto - Massimo Troisi).

In un godibilissimo *sketch* (“Natività”, tuttora facilmente recuperabile in rete) viene messa in scena una simil-Annunciazione (di cui non vi “spoilerò” il finale), con Troisi nei panni di una improbabile Madonna, Arena nel ruolo dell’Arcangelo Gabriele e la comparsa finale di De Caro come grottesco cherubino suonatore di flauto.

La vivace napoletanità della scenetta contrasta con l’atmosfera ieratica a cui ci hanno da sempre abituati, sul tema, l’iconografia di un Beato Angelico o di un Perugino. Qui, pur essendo tutti e tre bravissimi e spassosi, il vero elemento dirompente della *pièce* è a mio avviso un verace Lello Arena, che irrompe a tratti sulla scena battendo i piedi, soffiando in una stridula trombetta ed urlando a squarciagola “Annunciazione! Annunciazione!”. A cui aggiunge, di tanto in tanto, il criptico messaggio: “Tu, Mari, Mari, fai il figlio do’ Salvatore”.

Un messaggio salvifico, di portata cosmica ma al contempo intriso di una delicata e mistica intimità, traslato in urla e schiamazzi da mercato del pesce di Porta Nolana.

Ecco, se perdonate questo *flashback* (di cui, casomai avesse suscitato in voi la curiosità di vedere il filmato, è possibile che mi ringrazierete), quello che sta succedendo intorno alla ripresa, al PNRR e alla maggior parte delle iniziative annunciate intorno al mondo del lavoro mi ha fatto scattare questa similitudine, dove al posto di Arena ci

sono una serie di figure che in modo rocambolesco e sguaiato urlano all’occupazione (nel senso di posto di lavoro) con formule indecifrabili e in modo plateale, ma (ahimè) con poca sostanza.

Intendiamoci, l’occupazione (così come l’Annunciazione, per chi è credente) è cosa seria e sacrosanta, investe la vita di milioni di persone e coglie i gangli vitali dell’esistenza, dal mero mantenimento in dignità alla realizzazione delle proprie aspirazioni personali. E quindi proprio per questo chi scrive ritiene del tutto stonato e grottesco (come, *mutatis mutandis*, nella scenetta de La Smorfia) che sull’occupazione si gridi e si strombazzi senza molto costruito ed anzi con diversi equivoci. Facciamo qualche esempio, per capirci.

Stiamo ancora a sentir dibattere di divieto di licenziamento e dell’opportunità del suo prolungamento. È difesa dell’occupazione o accanimento terapeutico? Prima ancora che interpellarsi sulla costituzionalità della manovra e la pesante ed irragionevole limitazione della libertà imprenditoriale (che, se fosse per quello, ci sono a volte sacrifici - purchè equi e mirati e non velleitari - che si può anche accettare di fare tutti insieme, solidalmente), quanto male fa all’occupazione vera, solida, duratura, prospettica, il *doping* di ammortizzatori sociali a *go go*? Staccare il concetto di posto di lavoro da quello di lavoro, il concetto di retribuzione da quello di occupazione, che prospettive culturali ed economiche costruisce?

Con il doppio vincolo, per cui se licenzi non puoi fare la cassa o viceversa, con l’invenzione del contratto di rioccupazione (incentivo di sei mesi se ti impegni a non licenziare, poi se licenzi ti recuperano il contributo) o meccanismi analoghi (come la decontribuzione nel settore turismo): Palliativi, mezzucci da ►



un passo avanti e due indietro.

Certo, un tema parallelo è quello delle politiche attive. Che però così attive non sono, suavia, con i *navigator* (ma un nome migliore non si poteva trovarlo?) che navigano sì, ma a vista (non solo per colpe proprie). Con politiche territoriali spesso confusionarie o arbitrarie. Con contributi all'occupazione dati a pioggia e spesso senza una utilità reale, preda piuttosto di *lobby* affaristiche e di cordate di (pseduo)formazione finanziata. Con la mancanza di una chiara-strategia (reale, non parolaia).

E vogliamo parlare, visto che abbiamo toccato il tema, delle agevolazioni per le assunzioni? Che si rincorrono, si sovrappongono, spingono verso una poco fruttuosa rincorsa al risparmio (poco) e fanno rimpiangere le vecchie agevolazioni, che quelle almeno un senso ed un legame con la realtà e con gli stati di debolezza e bisogno lo avevano.

Agevolazioni spesso così confuse che hanno bisogno di interpretazioni, agevolazioni che non arrivano per mesi in attesa di ... un codice Inps o di misere istruzioni operative, contributi sospesi nell'ambito di un'autorizzazione europea o della disponibilità di fondi, pratiche e regole farraginose per (forse) ottenerli. Cioè tutto ciò che non è fluido, che non muove, che non è *smart*. Se non per chi ci sguazza per professione, (e mica sempre ci sguazza onestamente, per intenderci). E tutto perché? Per un dannatissimo costo del lavoro di cui si rincorre (talvolta per necessità, più spesso per cialtroneria o scorrettezza) la diminuzione, sempre più con strumenti illeciti ed indegni di un paese civile: *dumping* contrattuale, evasione ed elusione, contratti spuri o fattispecie illegittime, somministrazione illecita, anche lavoro nero, magari in simpatico *tandem* con l'ammortizzatore sociale o altre prestazioni a sostegno del reddito (non parlo del reddito di cittadinanza perché probabilmente la critica a tale misura verrà prossimamente inseri-

ta fra i reati di opinione). Che poi, se vi fosse un controllo serio su mezzi, finalità, modalità di erogazione, il sostegno del reddito sarebbe una cosa seria, importante, civile.

Ma dell'abbattimento (preferirei il termine "ottimizzazione") del costo del lavoro non si parla mai in modo costruttivo, si rincorrono mezzi e mezzucci, come i tanti imbonitori delle "soluzioni tasse", "libertà dal fisco", "escapologia fiscale e del lavoro" e baggianate simili. Come quelli del *welfare* aziendale come "pianificazione fiscale" (chi usa questo termine associato al primo andrebbe processato per direttissima).

E gli incentivi a pioggia alle imprese? E una seria riflessione sulla formazione professionale (e su quella scolastica)? Tante parole sui "gggiovani" sempre più lasciati soli a sé stessi e immersi in un circolo vizioso di costo del lavoro al ribasso (vedi poche righe sopra).

E decreti su decreti, con nomi sempre più intrisi di farisaica speranza: dignità, sostegno, ripresa, crescita, semplificazione, ristori, ristori/*bis*.

Verrebbe da rispolverare il buon vecchio Guccini ("*queste cose le sai, per te siam tutti uguali, e moriamo ogni giorno dei medesimi mali*" - Canzone quasi d'amore), non fosse che all'amarezza del vecchio cantore, pur apprezzandone il disincanto, vogliamo opporre la voglia di crederci ancora una volta. Purchè però la ripresa e la resilienza - che tutti ci auguriamo - in tema lavoro e occupazione non si limitino a qualche strillone che, travestito da angelo di mezza tacca e perciò propugnando miracoli impraticabili ed equivoci, si limiti al frastuono di mezze misure inconsistenti e di improvvisazioni sul tema, come un architetto che costruisce un edificio "a sentimento", fuori da un qualsiasi ragionevole ed equilibrato progetto. O forse con il solo progetto di un tornaconto o di un immediato, superficiale, sterile consenso.

*Occupazione! Occupazione! Perepeeeeeee...*





## {UNA PROPOSTA AL MESE

# LAUREE ABILITANTI: come un rischio può trasformarsi in opportunità (e viceversa)

“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”)

### INTERROGATIVI E RIFLESSIONI SUL DISEGNO DI LEGGE DELLE LAUREE ABILITANTI

Seppur fino a qualche mese fa sembrasse decisamente improbabile giungere in tempi ravvicinati ad una proposta di modifica dei criteri di accesso alla nostra professione, è importante oggi valutare, con la serietà che contraddistingue il nostro Ordine professionale, la proposta del Governo, sempre più concreta, attualmente inserita nel disegno di legge 2751-A in materia di titoli universitari abilitanti.

La radicale modifica che tale norma porta con sé, è frutto di esigenze contingenti legate all'emergenza epidemiologica che ha attraversato il Paese all'inizio del 2020, quando si è avvertita la necessità di avere a disposizione del personale medico già laureato e contemporaneamente anche già “abilitato”, non potendo attendere, in situazioni come quella, l'iter temporale legato alla tradizionale abilitazione alla professione.

Ma è opportuno anche rilevare, ed è qui che forse è necessaria la riflessione, che tale tipo di esigenza è stata esplicitata anche dagli stessi ordini professionali, uno tra questi quello degli Ingegneri.

Ora medici e ingegneri, senza nulla togliere alle altre professioni tecniche che il d.d.l. prevede, non rappresentano certamente professioni di poco valore: è giustamente

richiesta una preparazione teorica e tecnico pratica di elevato livello per non nuocere, come correttamente si prefigge il testo, alla collettività o a terzi.

Se tali professioni possono svolgersi al termine di un percorso di studi in cui è possibile laurearsi e allo stesso tempo abilitarsi alla professione, forse diventa doveroso chiederci se anche la nostra professione di Consulenti del Lavoro non debba essere riconsiderata alla luce di questa nuova concezione. Si aggiunga anche che nel corso dell'iter di esame in commissione del testo di legge la lista delle lauree abilitanti è stata cancellata, dando ora la facoltà a qualsiasi ordine professionale di richiedere al Ministero la trasformazione del corso di laurea in abilitante, laddove il percorso di studio non preveda un tirocinio *post lauream*<sup>1</sup>, di fatto escludendo il nostro Ordine dal disegno di legge, almeno per ora.

Tuttavia, provando a seguire tale direzione e ipotizzando che anche il nostro Ordine professionale possa in futuro essere comunque ammesso all'attivazione di lauree abilitanti<sup>2</sup>, in tal senso la prima domanda da porsi è la seguente:

**la nostra formazione universitaria è attualmente all'altezza delle necessità dell'Ordine professionale dei Consulenti del Lavoro? ►**

1. Così come da ultima versione del disegno di legge approvato dalla Camera in data 23 giugno 2021. Nella versione immediatamente precedente la possibilità di aderire alle lauree abilitanti era possibile per qualsiasi

Ordine professionale, a prescindere dalla presenza di un tirocinio *post lauream*.

2. Ipotesi attualmente preclusa a seguito dell'intervento del 23 giugno 2021 di cui alla nota precedente.



Più in generale, proseguendo in un esercizio ipotetico, se la norma potesse prendere avvio anche per il nostro Ordine professionale già dal 2022, saremmo davvero in grado come Paese Italia (e qui non c'entrano nulla gli ordini professionali) di farci carico di una formazione tecnico-pratica che risponda alle esigenze della collettività, del tutto legittime, di garantire accurati livelli di professionalità dei nuovi "ipotetici laureati-abilitati"?

Nella proposta del Governo si legge che l'intenzione sarebbe quella di una generale riforma dei corsi di studio universitari proprio in tale ottica, dove il tirocinio tecnico pratico, inserito all'interno del percorso di studio, sarebbe del tutto propedeutico per poter accedere alla laurea e al contestuale esame di abilitazione.

Non è forse auspicabile che fossero gli Ordini stessi ad indicare nel dettaglio quale tipo di formazione tecnica è essenziale durante il percorso universitario finalizzato a svolgere la professione di Consulente del Lavoro, di Avvocato o di Commercialista?

Sempre ammesso che questa sia la direzione.

E ancora... se la strada è davvero questa, oltre a far parte della commissione esaminatrice per l'abilitazione in fase di esame finale del corso di studi – previsione del tutto scontata – forse non appare assai evidente, oltre che necessario, che i professionisti dell'Ordine entrino nel circuito della formazione a pieno titolo al pari dei docenti universitari?

Se è vero com'è vero, che la nostra cultura universitaria è ancora troppo legata a concezioni teoriche, allora lo è altrettanto, come sostiene il Governo, che i tempi sono cambiati, e che forse oltre al teorico del diritto adesso deve trovarvi spazio anche il tecnico-pratico del diritto, colui che è costretto ogni giorno, tutto il giorno e tutti i giorni ad applicare concretamente ciò che nelle aule parlamentari viene teorizzato, e molto spesso non in modo del tutto chiaro, colui che deve trovare soluzioni immediate e di buon senso, soprattutto quando la norma non aiuta, colui che oltre a conoscere il diritto deve conoscere le sue concrete e corrette

modalità di applicazione.

Davvero vogliamo ripensare alla formazione universitaria in tale ottica? Siamo certi che sia la soluzione migliore per un accesso più rapido alle professioni come si prefigge il disegno di legge *de quo*?

Allora siamo di fronte ad una scelta delicatissima e rivoluzionaria: quella di garantire che la formazione universitaria – con le essenziali modifiche che tale nuova impostazione necessariamente richiede – sia al tempo stesso una formazione teorica ma anche tecnico-pratica di altissimo livello.

Siamo pronti per questo?

#### SAPER COGLIERE LE OPPORTUNITÀ

Ben inteso, il nostro approccio non intende essere un miope e pregiudizievole rifiuto alla proposta legislativa e ai suoi futuri sviluppi: il nostro intervento vuole invece essere oggettivo e critico nel proporre alcune idee, assolutamente di buon senso, che potrebbero realmente trasformare una apparente minaccia in opportunità.

Partiamo da un assunto di base, assolutamente inopinabile: i percorsi di laurea così come attualmente strutturati, anche quelli triennali specificatamente dedicati alla consulenza del lavoro, salvo rare eccezioni (che ci piacerebbe conoscere!), non rappresentano un percorso idoneo e coerente con le necessità del mondo del lavoro né sono in grado di realizzare la necessaria formazione propedeutica all'avvio del percorso di praticantato per l'esercizio della professione di Consulente del Lavoro che – lo ricordiamo – attualmente è della durata complessiva di 18 mesi (i primi 6 anticipabili durante il percorso universitario, ma solo per le Università all'uopo convenzionate), seguito da un esame di abilitazione.

Da ciò ne consegue che la vera preparazione alla professione di Consulente del Lavoro non può che avvenire nel successivo periodo di praticantato.

Per chi invece è interessato ad occuparsi di risorse umane in altra veste l'unica alternativa è frequentare uno della miriade di corsi di formazione, purtroppo la maggior parte delle volte tenuti da sedicenti esperti in bla- ➤



sonati istituti formativi, al termine dei quali spesso gli unici ad aver avuto un beneficio sono solo gli organizzatori e non i discenti.

### LA PROPOSTA DI LEGGE E LE CRITICITÀ APPLICATIVE

Il disegno di Legge A.C. 2751-A “Disposizioni in materia di titoli universitari abilitanti”, al vaglio di Commissioni e Parlamento, proprio in queste settimane, e la cui approvazione finale si ipotizza entro la fine dell’anno, prevede la possibilità per gli Ordini professionali di rendere il percorso di laurea abilitante, ma esclusivamente per le professioni ordinistiche che non prevedano un tirocinio *post lauream*.

Prima degli emendamenti del 23 giugno u.s., tale possibilità era invece estesa indistintamente a tutti gli Ordini professionali, incluso dunque il nostro, ed è ipotizzando tale eventualità che intendiamo approcciarci ad una critica disamina, assumendo che la normativa possa prevedere l’eliminazione del successivo periodo di praticantato e l’anticipo dell’esame di Stato al momento della discussione della tesi, ipotesi che fino al 22 giugno era già peraltro prevista.

Non si tratta di mere congetture ma chi ha seguito fin dall’inizio l’*iter* legislativo sa che questo disegno di legge è stato emendato diverse volte, prima includendo, dopo escludendo, poi includendo di nuovo ed infine di nuovo escludendo, il nostro Ordine professionale. Nell’attesa che il Disegno di Legge riesca a raggiungere una maggior e definitiva coerenza, riteniamo comunque opportuno condividere ulteriori considerazioni.

Il percorso ad oggi previsto per il nostro Ordine professionale (laurea – praticantato – esame di abilitazione) non è purtroppo scevro da criticità, anche comuni ad altri Ordini: anzitutto la difficoltà per gli aspiranti praticanti nel trovare un *dominus* che possa accoglierli nel proprio studio professionale, seguito dalla possibilità che il percorso di praticantato risulti poco professio-

nalizzante, fagocitato com’è dal marasma normativo a cui siamo soggetti (e di cui la ben nota ed imbarazzante proliferazione durante la pandemia).

Ma il disegno di legge laddove esteso anche al nostro Ordine professionale, risulterebbe di fatto impraticabile e non realizzabile nell’immediato, per una serie di motivi che ora andremo ad esporre.

Anzitutto attualmente il nostro praticantato è accessibile se si è in possesso di una tra le lauree ritenute idonee (afferenti alle facoltà di giurisprudenza, economia, scienze politiche): da ciò ne deriva la necessità di creare un percorso di laurea *ad hoc* per l’acquisizione del titolo di Consulente del Lavoro, perché è impensabile sostenere che il percorso di giurisprudenza, esso solo, possa sostituire il successivo praticantato, né che la laurea in economia, essa sola, possa fornire le nozioni per chi si voglia occupare di personale (e non di conto economico-stato patrimoniale e altre migliaia di complesse tematiche estranee all’area HR).

### UN NUOVO PERCORSO ACCADEMICO

#### “LA LAUREA MAGISTRALE IN CONSULENZA DEL LAVORO”

Posto dunque che appare ineludibile la creazione di un percorso universitario specifico per l’aspirante Consulente del Lavoro<sup>3</sup> (e, vedremo oltre, non solo per chi voglia fregiarsi di tale titolo con la successiva iscrizione al nostro Ordine Professionale) resta da chiedersi se una laurea triennale possa essere ritenuta sufficiente o se sia più opportuna la scelta di una laurea magistrale.

Questa riflessione consente di chiarire fin da subito un comune triste malinteso:

### **il Consulente del Lavoro NON fa (solo) paghe e fare (solo) paghe non è semplice come taluni vogliono far credere**

Il Consulente del Lavoro si occupa di amministrazione delle risorse umane di cui l’e- ➤

3. A prescindere dal disegno di Legge, riteniamo anacronistico perseverare nella totale assenza di percorsi universitari professionalizzanti per la professione dei Consulenti del Lavoro.





laborazione delle paghe è un tassello fondamentale ma non esclusivo, si interfaccia con Enti ed Istituzioni al fine di svolgere in modo ineccepibile il proprio lavoro, è dedito ad uno studio costante per la corretta applicazione delle norme e del diritto, si occupa di gestione previdenziale e del contenzioso stragiudiziale, di crisi di impresa, di asseverazione, di consulenza alle aziende in ambito HR, di gestione delle risorse umane presso le aziende clienti, e l'elenco potrebbe proseguire ancora, perché la professionalità del Consulente del Lavoro è tale per cui rappresenta e rappresenterà, oggi e più che mai in futuro, l'unico riferimento delle imprese per una gestione a 360 gradi delle risorse umane.

Ciò doverosamente specificato, un percorso di laurea quinquennale, oltre che scelta obbligatoria per acquisire una tale mole di competenze, riteniamo possa ritenersi una vera e propria opportunità per studenti, imprese e Ordine dei Consulenti del Lavoro, ma con le dovute cautele.

Anzitutto il **percorso universitario dovrebbe essere omogeneo a livello nazionale** sia perché l'abilitazione conseguita sarebbe valevole in tutto il nostro Paese ed il contenuto non potrebbe che esserne condiviso necessariamente con il nostro Ordine professionale, sia perché occuparsi di risorse umane, a qualunque titolo, può nuocere lavoratori ed aziende e (purtroppo) non solo economicamente. Il percorso formativo dovrebbe prevedere la commistione di tutte le branche del diritto (costituzionale, privato, amministrativo, tributario, penale, ...) fondamentali per il nostro lavoro e la cui docenza continuerebbe doverosamente ad essere assegnata al mondo accademico, ma con un affiancamento costante di docenti Consulenti del Lavoro sia nelle specializzazioni del diritto di propria competenza (lavoro e sindacale), al fine di renderne concreto e spendibile lo studio, sia con l'introduzione di diversi esami (procedure di

amministrazione del personale, paghe e contributi, politiche attive, gestione previdenziale, ...) che sarebbero di esclusiva docenza di formatori qualificati e quindi degli iscritti all'Ordine dei Consulenti del Lavoro.

Infine, accanto a noi, a sottolineare fin da subito la multidisciplinarietà che contraddistingue la nostra professione, docenti qualificati per le materie comunemente definite *soft skills* (tra le quali psicologia del lavoro e delle organizzazioni, sociologia del lavoro, selezione, formazione) che insieme alle altre materie di studio fornirebbero il bagaglio necessario affinché i Professionisti di domani, in qualsiasi area della gestione delle risorse umane, si avvicinino con la dovuta serietà e competenza.

Il nuovo percorso universitario, così sapientemente strutturato, rappresenterebbe quindi la base formativa di partenza per chi aspiri a diventare Consulente del Lavoro, non solo con una professione autonoma ma anche spendendo il titolo in azienda, o per chi desideri occuparsi a vario titolo di risorse umane e che al termine del percorso universitario potrebbe anche (incautamente) decidere di non sostenere l'esame di abilitazione durante la sessione della tesi di laurea.

#### UN'OPPORTUNITÀ DI CRESCITA

Un percorso così strutturato specificatamente per l'acquisizione dell'abilitazione al successivo titolo di Consulente del Lavoro<sup>4</sup> dovrebbe prevedere **diversi tirocini obbligatori** da effettuarsi in diversi momenti del percorso universitario, in studi gestiti da Consulenti del Lavoro e anche in azienda, per mettere in pratica ciò che si è appreso nei mesi di studio e per acquisire tutte le necessarie competenze tecnico-pratiche.

Questo approccio consentirebbe anche ai nostri studi professionali ed alle aziende di poter instaurare rapporti con gli studenti, inizialmente in veste di tirocinio, ma con la possibile evoluzione in opportunità professionali, ➤

4. Si ricorda nuovamente che il titolo di Consulente del Lavoro non si acquisisce con il superamento dell'esame di abilitazione ma esclusivamente con la successiva iscrizione all'Ordine dei Consulenti del Lavoro competente. Sino a quel momento, e in ogni caso in assenza di iscrizione all'albo, non

è possibile affiancare il titolo di Consulente del Lavoro o similare al proprio nominativo. Anche la locuzione "Consulente del Lavoro abilitato" non è ammissibile e peraltro foriero di possibili fraintendimenti. Si ricorda infine che utilizzare impropriamente il nostro titolo professionale costituisce reato.





consentendo di fatto il *match* tra domanda e offerta che attualmente è spesso difettoso.

Anche su questo aspetto bisognerebbe vigilare con attenzione affinché il tirocinio rappresenti una vera opportunità per lo studente, e non solo per chi lo ospita.

Inoltre, poiché la valutazione finale positiva dei vari tirocini tecnici diverrebbe condizione essenziale per l'ammissione all'esame di abilitazione (seguendo le ipotesi dei vari emendamenti al disegno di legge delle ultime settimane), è doveroso che i tirocini a tal fine dedicati dovrebbero essere riservati a Consulenti del Lavoro iscritti all'Ordine.

#### **IL SUPERAMENTO DEL PRATICANTATO E L'ACCESSO DIRETTO ALL'ESAME DI ABILITAZIONE**

Contestualmente alla discussione della tesi di laurea si conseguirebbe l'abilitazione all'esercizio della professione di Consulente del Lavoro mediante il superamento di un esame di abilitazione tecnico-pratico.

Integrando un precedente emendamento della proposta legislativa con le nostre riflessioni, appare evidente come l'abolizione del praticantato e il conseguente anticipo dell'esame di abilitazione non potrebbe più rappresentare un *escamotage*, una pericolosa via di fuga preferenziale per chi voglia conseguire un titolo senza fatica, ma sarebbe anzi il risultato di un percorso di studi quinquennale strutturato, completo e realmente professionalizzante, durante il quale lo studente sarebbe continuamente sottoposto a verifiche mediante il superamento di esami multidisciplinari e la frequenza e valutazione di diversi tirocini, il cui superamento con esito positivo diverrebbe condizione essenziale per poter accedere all'esame di abilitazione.

L'esame di abilitazione, ora articolato in diversi passaggi (esame scritto di diritto del lavoro, esame scritto di diritto tributario, esame orale su una pluralità di materie) ma

distribuito in un arco temporale ristretto, diverrebbe il sigillo finale di una evoluzione personale e di un accrescimento di competenze costruito lungo i cinque anni di istruzione e formazione universitaria.

Il disegno di legge prevede ad oggi, per gli Ordini che non contemplino un tirocinio *post lauream*, che l'esame di abilitazione assolve alla necessaria funzione di certificazione delle competenze acquisite durante il percorso di studi e soprattutto durante i tirocini, la cui valutazione finale sarà a tutti gli effetti condizione di accesso all'esame. L'esame di abilitazione, contestuale alla discussione della tesi, sarà *"giudicato, ai fini dell'abilitazione all'esercizio professionale, dai componenti esperti che integreranno la commissione esaminatrice"*.

Appare logico come in questo percorso di crescita lo studente dovrebbe essere necessariamente seguito, oltre che dai Professori universitari, anche – nel nostro caso – da docenti professionisti dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro che possano anche essere di aiuto e sostegno nella scelta del loro percorso professionale o di specializzazione ulteriore.

#### **MINACCIA OD OPPORTUNITÀ?**

Ora resta al Legislatore proseguire i lavori e decidere se anche al nostro Ordine possa essere consentito l'accesso all'esame di abilitazione semplificato dalla laurea abilitante, ma in ogni caso un'apertura legislativa in tal senso dovrebbe tassativamente prevedere il nostro coinvolgimento quale parte attiva nella necessaria riorganizzazione del percorso accademico e nell'insegnamento delle materie universitarie.

Solo con un atteggiamento lungimirante e programmatico potremo cogliere questa come una reale opportunità.



## ARGOMENTO

### **Astenersi dalla prestazione lavorativa durante le festività infrasettimanali è un diritto disponibile del lavoratore: sono validi gli accordi individuali**

**A**lcune lavoratrici hanno chiesto ed ottenuto dalla Corte di Appello di Trento l'annullamento delle sanzioni disciplinari per essersi astenute dal lavoro durante alcune festività nazionali infrasettimanali.

La Corte territoriale aveva ritenuto pacifico l'inserimento nei contratti individuali di lavoro, stipulati dalle lavoratrici, delle clausole di disponibilità alla prestazione di lavoro nei giorni festivi e domenicali ma ne aveva prospettato la nullità, in considerazione della loro indeterminazione e mancanza di un corrispettivo e della posizione di debolezza rivestita dalle lavoratrici al momento della sottoscrizione di tali clausole, avvenuta alla data di assunzione o di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

Avverso questa pronuncia la società, datore di lavoro, ricorre in Cassazione.

Le lavoratrici avevano sottoscritto all'atto dell'assunzione la clausola: *“Si conviene che, qualora richiesto, lei sarà chiamata a prestare attività lavorativa nei giorni festivi e domenicali, fermo il diritto al riposo previsto dalla legge”*. La clausola di disponibilità alla prestazione nelle giornate festive era stata poi ribadita nei successivi accordi intervenuti in occasione di modifiche del rapporto di lavoro, quali mutamento di filiali, di orari, del tipo di prestazione.

L'oggetto della clausola è determinabile

quindi nel riferimento ai “giorni festivi” con esplicito rinvio alla normativa che individua tali giorni: la Legge n. 260 del 1949. È evidente, pertanto, l'esclusione di una determinazione di tali festività rimessa all'arbitrio della parte datoriale. L'orientamento giurisprudenziale della Suprema Corte è che è sufficiente, ai fini della validità del contratto e della determinabilità dell'oggetto, il rimando ad elementi esterni ma idonei a consentirne l'identificazione in modo inequivoco.

Le festività infrasettimanali, a differenza delle ferie e del riposo settimanale, non sono tutelate dalla Costituzione. Il Legislatore ha ritenuto di diversificare la disciplina in base alla considerazione che le ferie ed il riposo hanno la finalità di tutelare un bene primario della persona non suscettibile di alcun bilanciamento con altri diritti, ossia la finalità di reintegrare le energie psico-fisiche del lavoratore. Le festività non tutelano immediatamente il diritto alla salute, bensì l'esigenza di consentire la celebrazione comunitaria di ricorrenze festive profondamente radicate nella tradizione, non solo religiosa. La disciplina delle festività è contenuta nella Legge n. 260 del 1949 che dichiara festive determinate ricorrenze religiose e civili, durante le quali i lavoratori hanno diritto ad astenersi dal lavoro conservando la retribuzione piena e, in aggiunta a questa, una re- ➤

Cass., sez. Lavoro,  
31 marzo 2021, n. 8958

**AUTORE**  
ANGELA LAVAZZA  
Consulente del Lavoro in Milano



tribuzione maggiorata per il lavoro eventualmente prestato in tali ricorrenze.

La Suprema Corte precisa che la Legge n. 260 del 1949 ha riconosciuto ai lavoratori un diritto soggettivo ad astenersi dal lavoro durante le festività infrasettimanali. Il divieto di lavorare in occasione di tali festività non è assoluto, potendo il lavoratore, nell'esercizio della propria autonomia individuale, esprimere il consenso a lavorare in tali giornate.

La Suprema Corte enuncia pertanto il seguente principio di diritto: la rinuncia al diritto all'astensione dalla prestazione nelle giornate festive infrasettimanali, di cui all'art.

2 della Legge n. 260 del 1949, può essere anche validamente inserita come clausola del contratto individuale di lavoro. Il diritto del lavoratore ad astenersi dalla prestazione durante le festività infrasettimanali è un diritto disponibile e sono validi gli accordi individuali intercorsi tra lavoratore e datore di lavoro.

Il ricorso pertanto è accolto con rinvio alla Corte di Appello di Venezia che dovrà rivalutare gli accordi intercorsi tra le parti e la validità delle sanzioni disciplinari adottate dalla società a causa della mancata presentazione in servizio nelle giornate festive.

#### ARGOMENTO

## Verifica della deducibilità dei costi delle retribuzioni se il lavoratore dipendente è anche membro del Consiglio di amministrazione

L'agenzia delle entrate notificava ad una società avvisi di accertamento con cui intendeva recuperare a tassazione il costo dedotto per la retribuzione corrisposta ad un lavoratore dipendente, anche membro del Consiglio di amministrazione della stessa società.

Il lavoratore in questione risultava *"titolare di una delega alla gestione del settore amministrativo fiscale finanziario con firma libera"*, delega che, così come rappresentata, gli conferiva un potere del tutto incompatibile con la condizione di subordinazione, necessaria per la deducibilità dei costi.

A nulla era valso il ricorso alla Commissione Tributaria della società che sosteneva che solo la posizione di presidente o amministratore unico risultavano incompatibili con quella di lavoratore dipendente. La Commissione infatti aveva respinto il ricorso evidenziando che il lavoratore oltre ad avere piena autonomia con quel tipo di delega, atta a permettergli di rappresentare la società davanti alla P.A. ed agli altri enti pubblici e conciliare vertenze giudiziali e stragiudiziali, godeva del pieno controllo del personale dipendente a lui gerarchicamen-

te subordinato, incluso il potere disciplinare, il tutto in assenza di qualsiasi direttiva o forma di eterodirezione da parte dell'organo amministrativo.

La società ricorre in Cassazione adducendo motivi che più che alla legittimità sono riconducibili al merito.

Dopo l'analisi della vicenda, i giudici del merito concludevano che erano state proprio la nomina ad amministratore e la delega come sopra specificata ad aver reso del tutto incompatibile il nuovo incarico con quello di lavoratore subordinato.

È pur vero che in una società di capitali, come nel caso in esame, far parte del Consiglio di amministrazione non è di per sé sufficiente ad escludere l'assenza del vincolo di subordinazione, assoggettamento che però deve essere dimostrabile in termini di soggezione al potere di controllo, direttivo e disciplinare all'organo societario (CDA).

In tale circostanza sarebbe utile poi poter dimostrare la sussistenza di mansioni differenti tra la carica rivestita come membro del Consiglio di amministrazione e quella di lavoratore subordinato, inquadrabili come prestazioni ontologicamente differenti ed

Cass., sez. Lavoro,  
ordinanza 20 aprile 2021, n. 10308

**AUTORE**  
CLARISSA MURATORI  
Consulente del Lavoro in Milano





entrambe riconducibili alla forma dell'eterodirezione all'organo amministrativo. L'analisi posta dal giudice di merito, in circostanze come questa, quando l'assoggettamento del lavoratore al potere altrui non sia facilmente individuabile a causa delle peculiarità delle mansioni svolte, porta a ricercare il requisito della subordinazione tra criteri complementari, come ad esempio quello della collaborazione, della periodicità e predeterminazione della retribuzione, del coordinamento dell'attività lavorativa effettuabile solo dal datore di lavoro, dell'assenza in capo al lavoratore di una seppur minima struttura imprenditoriale o di rischio, elementi che presi globalmente possono indicare con maggiore chiarezza il tipo di rapporto di lavoro. I giudici territoriali hanno senza dubbio proceduto a tale analisi, rilevando tuttavia come la delega in questione prevedesse ampia autonomia di gestione nel settore fiscale e finanziario, e come anche il lavoratore godesse di pieni poteri di controllo rispetto al personale dipendente a lui gerarchica-

mente subordinato, senza alcuna ingerenza da parte del Consiglio di amministrazione. Ed ancora come le sue mansioni non fossero distinguibili nella forma di lavoratore subordinato o membro del CDA e come invece fossero facilmente riconducibili alla posizione di amministratore della società. Si aggiunga infine che, anche prendendo a riferimento la sola carica di amministratore, per la deducibilità del relativo costo non è sufficiente la verifica della carica rivestita. Sul tema sono intervenute le Sezioni Unite della Cassazione (*sent. 21933 del 29 agosto 2008*) affermando che la deducibilità dei costi è ammessa solo ove i compensi siano stabiliti con preventiva e specifica delibera assembleare. Avendo il giudice del merito agito con rigore di analisi nei termini sopra evidenziati e non avendo la società ricorrente data adeguata dimostrazione della sussistenza dei requisiti idonei ad accogliere la tesi dell'eterodirezione, il ricorso della società deve essere respinto con la conseguenza che i costi dedotti andranno riportati a tassazione.

## ARGOMENTO

## L'indennità erogata al lavoratore nell'ambito di un accordo transattivo concernente la cessazione del rapporto di lavoro è tassata solo se erogata a titolo di lucro cessante

Con la sentenza in esame, la Corte di Cassazione si occupa, in sede di rinvio, di una vicenda relativa alla imponibilità o meno dell'indennità supplementare prevista dal Ccnl dirigenti di aziende industriali per l'ipotesi di ingiustificato licenziamento, riconosciuta al lavoratore ricorrente nell'ambito di un verbale di conciliazione. Tali indennità - nel presupposto che abbiano carattere risarcitorio del lucro cessante conseguente all'illegittimo licenziamento del dirigente - sono normalmente ritenute assoggettate a tassazione separata, ai sensi dell'art. 17, co. 1 lett. a), TUIR quali somme percepite a titolo risarcitorio (del lucro cessante) "a seguito di provvedimenti dell'autorità giudiziaria o di transazioni relativi alla

*risoluzione del rapporto di lavoro*".

Nel primo giudizio sul caso in esame, la Corte cassava con rinvio la pronuncia della Commissione Tributaria Regionale che aveva ritenuto le imposte non dovute, con l'enunciazione del seguente principio di diritto, già espresso in Cass. 15305 del 2009, e recentemente ribadito da Cass. 5108 del 2019: "*in tema di imposte sui redditi di lavoro dipendente, dalla lettura coordinata degli artt. 6, co. 2, e 46 (... omissis) del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 si ricava che, al fine di poter negare l'assoggettabilità ad IRPEF di una erogazione economica effettuata a favore del prestatore di lavoro da parte del datore di lavoro, è necessario accertare che la stessa non trovi la sua causa nel rapporto di lavoro e, se ciò non viene* ➤

Cass., sez. Lavoro,  
23 marzo 2021, n. 8031

AUTORE  
SABRINA PAGANI  
Consulente del Lavoro in Milano



*positivamente escluso, che tale erogazione, in base all'interpretazione della concreta volontà manifestata dalle parti, non trovi la fonte della sua obbligatorietà né in redditi sostituiti, né nel risarcimento di danni consistenti nella perdita di redditi futuri, cioè successivi alla cessazione od all'interruzione del rapporto di lavoro".*

La CTR, chiamata in sede di rinvio ad accertare se l'indennità supplementare riconosciuta al dirigente nel verbale di conciliazione trovasse la propria causa nel rapporto di lavoro intercorso tra le parti, ovvero mirasse a risarcire un pregiudizio non immediatamente collegato al venire meno della percezione di redditi a seguito dell'interruzione del rapporto di lavoro, ha rilevato che:

- il verbale di conciliazione era stato sottoscritto in momento successivo alla risoluzione del rapporto di lavoro,
- nel verbale le parti avevano dato atto del carattere risarcitorio dell'indennità, e della sua esclusione da ritenuta fiscale (con ciò

quindi intendendo escluderne il carattere di lucro cessante),

- l'indennità era stata riconosciuta nella misura massima prevista dal Ccnl applicato,
- mentre il lavoratore il giorno successivo alla conciliazione era stato assunto come dirigente da altra società, operante nel medesimo settore petrolifero.

Nel compiere il suddetto accertamento, la CTR è quindi giunta alla conclusione che la causa dell'erogazione non fosse quella del cessato rapporto di lavoro, e ha desunto la natura risarcitoria (danno emergente) dell'indennità dal tenore testuale dell'accordo transattivo, dal comportamento del lavoratore (immediata nuova assunzione) successivo alla transazione, e dall'ammontare della somma riconosciuta (misura massima prevista dal Ccnl).

Con l'ordinanza in esame la Cassazione ritiene dunque inammissibile il ricorso dell'Agenzia delle Entrate, che riteneva le imposte dovute.

#### ARGOMENTO

## Cambio di turni senza adeguato preavviso: è lecito se il lavoratore non dimostra il danno

**I**l cambio del turno del macchinista con un preavviso di sei ore è lecito se il danno patrimoniale sostenuto dal lavoratore non è provato.

Nel caso in esame, il ricorrente alla Suprema Corte è un macchinista di una compagnia ferroviaria che ha citato in giudizio la sua azienda che comunicava i turni di servizio con sei ore di anticipo.

In primo grado, il dipendente si vedeva riconosciuto il fatto, sostenendo il giudice di primo grado che questo sistema si trovava in contrasto con gli artt. 10, R.d. n. 2328 del 1923 e 6 del D.P.R. n. 1372 del 1971, oltre che con i principi di correttezza e buona fede sanciti dagli artt. 1175 e 1375 c.c., reputando che il meccanismo descritto non consentisse la comunicazione al lavoratore del turno di servizio in tempi ragionevoli, rendendo più difficoltosa l'organizzazione di vita tra tempi di lavoro e tempi di riposo e provocando così un danno non patrimoniale per la violazione

dei diritti alla vita sociale e familiare tutelati dall'art. 2 della Carta Costituzionale.

Ricorre in secondo grado la società datrice di lavoro e la Corte di Appello di Venezia, in riforma della sentenza gravata, ha respinto la domanda proposta dal lavoratore ritenendo non condivisibile il ragionamento del giudice di primo grado, il quale ha fondato il giudizio di illegittimità del comportamento tenuto dalla società appellante sulla valutazione del tempo minimo previsto per la comunicazione al lavoratore dell'orario di presa di servizio (sei ore).

Impugna nel merito il lavoratore, su tre motivazioni principali, che vengono esaminate e discusse dagli Ermellini.

1. Il primo motivo, erronea interpretazione del Ccnl Attività ferroviarie e del Ccnl aziendale, viene giudicato inammissibile, in quanto il ricorrente non ha prodotto copia integrata degli accordi aziendali e sindacali dei quali si denun-

Cass., sez. Civ.,  
23 aprile 2021, n. 10868

**AUTORE**  
ELENA PELLEGGATTA  
Consulente del Lavoro in Milano

zia la violazione. Il ricorso per Cassazione deve, infatti, contenere tutti gli elementi necessari a costituire le ragioni per cui si chiede la cassazione della sentenza di merito ed a consentire la valutazione della fondatezza di tali ragioni, senza che sia necessario fare rinvio a fonti esterne al ricorso.

2. Sul secondo motivo, omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio, si esprime la Corte indicando l'inammissibilità in quanto teso, all'evidenza, ad ottenere un nuovo esame del merito, mentre i Supremi giudici ritengono condivisibile, scevro da vizi logico-giuridici e non scalfito dalla censura sollevata con il mezzo di impugnazione, il giudizio di secondo grado.
3. Il terzo motivo addotto dal ricorrente sottolinea la violazione e falsa applicazione degli artt. 1218, 1223, 2697 c.c. e 2 Cost., per l'erroneità della sentenza oggetto del giudizio laddove si afferma che, per il risarcimento del danno non patrimoniale, costituito dalla incidenza negativa sulla vita di relazione di un determinato fatto illecito, è necessaria una specifica indicazione dell'esistenza di un pregiudizio provocato sul fare reddituale del soggetto in relazione alle sue abitudini ed ai suoi assetti relazionali. Per la Suprema Corte, anche tale motivo non è

fondato, in quanto, come sottolineato dalla Corte di Appello, il lavoratore, nel prospettare l'esistenza di un danno biologico e/o esistenziale derivante dall'orario di lavoro seguito nell'espletamento delle sue mansioni, non ha fornito alcun elemento deliberatorio a supporto.

In base ai principi generali dettati dagli artt. 2697 e 1223 c.c., è necessario individuare un effetto della violazione su di un determinato bene perché possa configurarsi un danno e possa poi procedersi alla liquidazione (eventualmente anche in via equitativa) del medesimo.

Non è sufficiente prospettare una condotta datoriale colpevole, produttiva di danni nella sfera giuridica del lavoratore, ma devono essere allegare prove e descrizioni delle lesioni, patrimoniali e non patrimoniali, prodotte da tale condotta, dovendo il ricorrente mettere la controparte in condizione di conoscere quali pregiudizi vengono imputati al suo comportamento, a prescindere dalla loro esatta quantificazione e dall'assolvimento di ogni onere probatorio al riguardo. Grava, quindi, sul lavoratore l'onere di provare l'esistenza del danno lamentato, la natura e le caratteristiche del pregiudizio subito, nonché il relativo nesso causale con l'inadempimento del datore di lavoro.

## ARGOMENTO

# Indennità in caso di cessazione del rapporto: termini prescrizione

La Corte di Appello di Napoli, in parziale accoglimento del gravame del lavoratore ed in riforma della sentenza del Tribunale della medesima sede, ha condannato Banca .... S.p.A. al pagamento, in favore dell'appellante, dell'indennità *ex art.* 1750 c.c., ritenuto che il diritto alla stessa (come anche il diritto all'indennità *ex art.* 1751 c.c., di cui peraltro ha escluso, nel merito, la sussistenza) fosse soggetto al termine di prescrizione decennale e che tale termi-

ne, decorrente dalla risoluzione del rapporto nel giugno 1992, fosse stato interrotto prima con lettera dell'agente ricevuta dalla società in data 24/12/1993 e successivamente con il ricorso in riassunzione depositato in data 13 novembre 2003.

Avverso la sentenza ha proposto ricorso per cassazione F... Private Banking S.p.A. (già Banca F... S.p.A.), cui ha resistito il lavoratore con controricorso.

Cass., sez. Lavoro,  
21 maggio 2021, n. 14062

**AUTORE**  
STEFANO GUGLIELMI  
Consulente del Lavoro in Milano



Il ricorrente deduce violazione o falsa applicazione dell'art. 2948 c.c., n. 5 anche in relazione all'art. 2946 c.c., la ricorrente censura la sentenza impugnata per avere ritenuto applicabile, all'indennità sostitutiva del preavviso e all'indennità ex art. 1751 c.c., il termine di prescrizione ordinario in luogo del termine quinquennale.

È stato affermato dai Giudici che *“In caso di cessazione del rapporto di lavoro, le indennità spettanti sono assoggettate alla prescrizione quinquennale ex art. 2948 c.c., n. 5 e non all'ordinario termine decennale, a prescindere dalla natura, retributiva o previdenziale, dell'indennità medesima, ovvero dal tipo di rapporto, subordinato o parasubordinato, in essere, in ragione dell'esigenza di evitare le difficoltà probatorie derivanti dall'eccessiva sopravvivenza dei diritti sorti nel momento della chiusura del rapporto”* (Cass. n. 15798/2008).

In motivazione la pronuncia richiamata precisa che l'art. 2948 c.c., n. 5, disponendo prescriversi in cinque anni le indennità spettanti per la cessazione del rapporto di lavoro, trova la sua ragione giustificativa nell'opportunità di sottoporre a prescrizione breve i diritti del lavoratore che sopravvivano al rapporto di lavoro, in quanto nati nel momento della sua cessazione, e di evitare in tal modo le difficoltà probatorie derivanti dall'esercizio delle relative azioni troppo ritardate rispetto all'estinzione del rapporto sostanziale; che tale *ratio legis* sussiste per qualsiasi tipo di indennità, sia di

natura retributiva sia previdenziale (Cass. n. 4415/1983; n. 3410/1985; n. 7040/1986) ed anche nel caso in cui si tratti di rapporto parasubordinato (Cass. n. 10923/1994; n. 10526/1997), quando, come nella specie, sia a carico del datore di lavoro; che l'assenza di distinzioni nell'art. 2948 c.c., n. 5 induce ad includere nella sua previsione qualsiasi credito del prestatore di lavoro purché esso trovi causa nella cessazione del rapporto, e quindi anche l'indennità sostitutiva del preavviso, contrariamente a quanto ritenuto da Cass. n. 9438/2000 e n. 9636/2003.

Tale orientamento è stato di recente, e nei medesimi termini, ribadito da Cass. n. 16139/2018 (*“Le indennità spettanti al lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro sono assoggettate alla prescrizione quinquennale ex art. 2948 c.c., n. 5 a prescindere dalla loro natura, retributiva o previdenziale, in ragione dell'esigenza di evitare le difficoltà probatorie derivanti dall'eccessiva sopravvivenza dei diritti sorti in occasione della chiusura del rapporto”*), così da essere del tutto prevalente nella giurisprudenza di questa Corte.

Ad esso, e per tutte le considerazioni riportate, ritiene il Collegio di dover dare continuità.

L'impugnata sentenza della Corte di Appello di Napoli deve, pertanto, essere cassata e la causa rinviata, anche per la liquidazione delle spese del giudizio, alla medesima Corte in diversa composizione, la quale provvederà a fare applicazione del principio di diritto sopra richiamato.





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

## [ Regolamento e termini per la presentazione delle opere. ]

Il concorso è articolato in sei sezioni:

### 1 Amministrazione del personale

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

### 2 Diritto del lavoro

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

### 3 Riviste e periodici

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

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

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

### 5 Romanzo sul lavoro

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



### 6 Menzione Speciale

Ad insindacabile giudizio del Comitato Direttivo, un'opera, una rivista (anche telematica), una newsletter, un'iniziativa editoriale, una collana, un centro di ricerca o un autore (anche non partecipanti al Premio) che si distinguono per utilità, puntualità, precisione, innovazione, ricerca nel campo del lavoro.

**i** I testi proposti devono essere stati pubblicati tra il 1 gennaio 2020 e il 31 marzo 2021.

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

**✉** Le opere (libri, testi, riviste, pubblicazioni) dovranno essere spedite all'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, oppure, in caso di e-book e/o pubblicazioni in formato digitale andranno inviati all'email:

[cpo.milano@consulentidellavoro.it](mailto:cpo.milano@consulentidellavoro.it)

**!** Consegna entro il 15 luglio 2021.

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

**📍** Sulla busta, o nell'oggetto dell'email, dovranno essere riportate la sezione di appartenenza e la seguente indicazione:

Centro Studi e Ricerche  
Consulenti del Lavoro di  
Milano - PREMIO LETTERARIO  
CONSULENTI DEL LAVORO  
PROVINCIA DI MILANO  
Via Aurispa 7 - 20122 Milano

**PDF** Vista l'attuale emergenza sanitaria, per poter permettere al maggior numero di colleghi di leggere i testi si prega, ove possibile, di inviare anche il testo in formato PDF o versione ebook.

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

# **LO SMART WORKING TRA REGOLE ED INNOVAZIONE: LA PROPOSTA DEL CENTRO STUDI E RICERCHE DI MILANO**

**A CURA DEL CENTRO STUDI E RICERCHE UNIFICATO  
DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO  
E DALL'ANCL U.P. DI MILANO**



MILANO 29 GIUGNO 2021

## INTRODUZIONE

La normativa introdotta con la L. n. 81/2017, artt. 18 e segg. sul lavoro agile ha provato ad introdurre una modalità di lavoro che, a ben vedere, si basa su due requisiti la cui unione è tutt'altro che scontata:

- a) il lavoro al di fuori del perimetro della sede classica di lavoro, una sorta di lavoro a distanza o di telelavoro, la cui distinzione da quest'ultima fattispecie, che era consolidata da accordi interconfederali nazionali ed europei, risiede soprattutto nella possibilità del lavoratore di scelta del luogo di lavoro, anche con una certa variabilità dello stesso, in funzione delle proprie esigenze ed interessi personali, di *work life balance* ma non solo; dato comune resta l'utilizzo di mezzi informatici che tale prestazione a distanza rendono possibile ed interattiva, ed i problemi che ne conseguono;
- b) la possibilità di lavoro per obiettivi, fasi, cicli di lavoro.

Vi è in buona sostanza la messa in discussione di due elementi fondamentali che contraddistinguono il classico rapporto di lavoro e cioè:

- **il luogo di lavoro**, smaterializzato dallo sviluppo delle soluzioni tecnologiche ed anche dall'evoluzione di forme di lavoro non classiche (vedi ad esempio, i *platform workers*), comunque impossibili senza soluzioni informatiche che soppiantano l'organizzazione classica; luogo quindi non solo come dimensione di localizzazione ma come espressione dell'organizzazione eteronoma che nelle regole spazio-ambientali aveva trovato fino ad oggi (anzi, a ieri) una specifica declinazione;
- **i tempi del lavoro**, ovvero la possibilità che la messa a disposizione delle energie lavorative propria del lavoro subordinato non abbia più come unica ed inscindibile misurazione quella del tempo impiegato, ma che possa basarsi, in tutto o in buona parte, sul prodotto, sull'obiettivo, sulla funzione rivestita, con una certa (non assoluta) indipendenza dal tempo effettivo.

Nella riflessione gnoseologica e filosofica classica, la dimensione spazio-temporale è stata vista come un *continuum* inscindibile, come la somma di due categorie che unite davano la definizione ontologica dell'esistere. Non vi è dubbio che una qualche sovrapposizione fra i due elementi ci sia: la libertà in ordine al luogo di esecuzione della prestazione, un certo grado di autonomia di scelta, la mancanza dei controlli che in caso di etero-organizzazione spaziale risultano quasi automatici, l'annullamento del tragitto casa-lavoro, portano con sé anche una libertà di tempo. Del resto, proprio il D.lgs. n. 66/2003 all'art. 17, comma 4 ipotizzava per una serie di lavoratori dotati di una certa autonomia di determinazione della prestazione (personale direttivo, manodopera familiare, lavoratori religiosi e liturgici, lavoro a domicilio, *telelavoro*) la possibilità di svincolarsi da

alcune delle norme in tema di orario di lavoro invece più stringenti per i lavoratori la cui etero-organizzazione della prestazione erodeva di fatto possibilità di flessibilità, se non molto limitate. Tuttavia, scegliere, come ha fatto la L. n. 81/2017 di sommare questi due elementi in un unico “anelito di libertà” può portare alle conclusioni perverse a cui abbiamo assistito nella deflagrazione, mercé la crisi pandemica del 2020-2021, del lavoro a distanza. Questo non tanto per la scarsa organizzazione che ha caratterizzato in molti casi scelte dettate dalla mera emergenza, ma perché nella grande esposizione dei casi sono emerse con più forza le criticità che la legge portava in seno, in particolare l’ambiguità sottesa al concetto del “fuori ufficio fai un po’ ciò che vuoi”.

La scelta che abbiamo perciò operato vuole portare alla distinzione di regole che riguardano, da un lato, un’autonomia di lavoro per obiettivi, ove pertanto il tempo non sia la misurazione (o l’unica misurazione) della *locatio operarum*: una scelta che ha come ambizione, lo diciamo subito, quella di allargare i confini dell’art 2094 non tanto sotto il profilo definitorio, quanto sotto l’aspetto delle ricadute concrete. Si tratta, in buona sostanza, di portare a compimento il tentativo ibrido, e perciò non coraggioso, dell’art. 2 del D.lgs. n. 81/2015, di superamento di aree della parasubordinazione, che per la maggior parte altro non sembrano che forme di lavoro subordinato evoluto (nella loro accezione più nobile e genuina, in certi casi si dovrebbe parlare di pura elusione): senza rischio, senza impiego di mezzi propri, in una dimensione di rapporto unitario (così è tuttora definito dalla norma fiscale) e vincolante, in cui l’unica forma di autonomia è una certa auto-determinazione di tempi di lavoro che tuttavia, a ben vedere, è ormai propria di tantissime forme di lavoro subordinato, caratterizzate da ampia, anzi amplissima, flessibilità organizzativa e professionale, specie nelle aree di alto contenuto professionale, oppure quelle, anche di non elevata professionalità, in cui il concetto classico di organizzazione strutturale si liquefa in forme di coordinamento nuovo.

Questo trascinamento nella subordinazione è però concretamente praticabile solo immaginando nuove forme di declinazione della subordinazione, essendo ormai superato - in queste tipologie di lavoro - il modello classico (fordista o post-fordista che sia) di estrinsecazione del lavoro dipendente.

Quindi il lavoro agile nella nostra proposta si sdoppia: da una parte il lavoro “*smart*” trova una regolazione autonoma e peculiare, mentre tutta un’altra parte di normazione riguarda le problematiche, non poche, del lavoro a distanza, in qualunque modo questa distanza si ponga nel rapporto di lavoro, a meno che la stessa non sia episodica e marginale.

A questo proposito, la centralità della gestione di tali rapporti, in questo caso comune, si sposta su tre fronti:

- la necessità di una sapiente organizzazione e progettazione delle strutture lavorative attuali, verso un modello equilibrato che non sposti sul lavoratore gli oneri di soluzioni improvvi-

- sate; in questo ambito, abbiamo pensato al lavoro da remoto anche come scelta organizzativa aziendale "unilaterale" ma connotata dalle rigidità conseguenti a tale impostazione;
- il favore, subito dopo, verso la volontarietà delle parti, addirittura requisito indispensabile nel lavoro per obiettivi; tuttavia, anche nel lavoro da remoto l'incidenza che tali forme di lavoro hanno sulla vita, anche privata, delle persone, nonché sugli effetti economici corrispondenti, può trovare la sua quadra migliore con l'incontro della volontà delle parti in causa, esigenze personali e modelli organizzativi. In tal caso, la norma può mantenere un profilo più *soft* e rappresentare una cornice di base, un elemento facilitatore, entro cui le parti possano esercitare le proprie scelte, prevedendo anche agevolazioni; e sotto questo profilo la contrattazione può certo giocare un ruolo, ma a livello paritetico possono essere rivalutati, ed anche ampliati, l'ambito e la valenza della certificazione del contratto di lavoro;
  - il monitoraggio delle ricadute, che abbiamo immaginato essere una parte importante in chiave di salute e sicurezza del lavoro, ampliandone i confini ad un concetto di sorveglianza del benessere che finisce per avere riflessi non solo sul versante psico-fisico, ma *de relato* anche su quello organizzativo ed economico.

Una volta separate logicamente le due forme di approccio al lavoro -a distanza e per obiettivi- non vi è alcuna preclusione, anzi è ben possibile, che le due forme si intersechino, ma senza confusione: così potrà esserci un lavoro (subordinato) a distanza con o senza obiettivi e fasi di lavoro, così come potrà esserci un lavoro svolto per obiettivi e caratteristiche di autonomia di gestione anche se incardinato nel luogo fisso tradizionale di lavoro.

Ecco quindi delineata la tripartizione che abbiamo immaginato della normativa attuale sul lavoro agile, che deve intendersi integralmente sostituita dalla presente proposta:

- il lavoro da remoto (che ambisce a ricomprendere anche il telelavoro);
- l'accordo sul lavoro da remoto (in fondo è un sottotipo del primo ed individua le facilitazioni per favorire una convergenza contrattuale delle parti);
- il lavoro agile, ovvero per obiettivi, fasi, funzioni, progetti.

Siamo infine consci che i riflessi socio-economici, di geografia politica e di demografia, derivanti da questi cambiamenti possono essere veramente importanti ed avere nell'immediato anche conseguenze negative, che andranno accompagnate da politiche di sostegno transitorie, il che però non è l'obiettivo del nostro lavoro ma basta a voler ricordare anche qui che un cambiamento, quale che sia, è veramente positivo solo se gestito con mentalità "ecologica", cioè rispettosa di tutti i fattori in gioco.

Nell'ambito del Centro Studi e Ricerche Unificato dell'Ordine provinciale dei Consulenti del lavoro e dell'Ancl Up di Milano, hanno particolarmente collaborato a questa proposta: Andrea Asnaghi, Riccardo Bellocchio, Francesca Contolini, Alessandro Cornaggia, Potito di Nunzio, Alessandro Graziano, Alessia Riva, Angela Lavazza, Mariagrazia Silvestri, Daniela Stochino e Paolo Reja.

## **PROPOSTA DI REVISIONE NORMATIVA L. 81/2017**

### **CAPO I – Lavoro da remoto**

#### **Art. 1 - Disciplina e definizione del lavoro da remoto**

**1.** Le disposizioni del presente capo regolano il lavoro da remoto quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato nel rispetto dell'orario "normale" di lavoro individuale, con l'utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita all'esterno dei locali aziendali, in tutto o in parte, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. La prestazione da remoto è esclusivamente personale e non può essere resa da altri soggetti.

**2.** Il datore di lavoro assegna al lavoratore gli strumenti tecnologici ed informatici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro da remoto che dovranno essere utilizzati esclusivamente per motivi di lavoro.

Le verifiche periodiche, gli aggiornamenti, e la sicurezza degli strumenti forniti sono a carico del datore di lavoro, che ne è responsabile anche del buon funzionamento.

**3.** Il lavoratore avrà cura degli strumenti di lavoro affidatigli dal datore di lavoro, dando immediato avviso al proprio datore di lavoro nei casi di guasti, malfunzionamenti o furto degli strumenti forniti.

Il datore di lavoro si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro ad esclusione dei casi di accertata negligenza da parte del lavoratore nell'utilizzo e nella cura della dotazione fornita.

**4.** Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure organizzative, informatiche e tecnologiche appropriate, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore da remoto per fini professionali. Il datore di lavoro potrà in qualsiasi momento chiedere la verifica degli strumenti di lavoro senza alcun preavviso al lavoratore secondo le procedure informatiche in essere in azienda. Agli strumenti assegnati dal datore di lavoro al lavoratore da remoto si applicano le disposizioni di cui all'art 4, comma 2 della L. n. 300/70.

**5.** Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, nonché in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati.

Il lavoratore da remoto è responsabile del rispetto di tali norme e regole e soggetto alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione.

**6.** Il datore di lavoro può identificare i luoghi di svolgimento dell'attività ovvero quelli in cui non sarà possibile svolgere la prestazione di lavoro per motivi organizzativi, di sicurezza e di protezione dei dati.

**7.** Le disposizioni del presente capo si applicano, in quanto compatibili, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti.

**8.** I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti in ogni caso, con obbligo di informazione preventiva, a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità da remoto formulate dalle lavoratrici o dai lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché da lavoratrici e lavoratori in condizioni di disabilità ovvero con familiari conviventi in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

## **Art. 2 - Diritti e obblighi del Lavoratore da remoto**

**1.** Il lavoratore ha diritto a disconnettersi dalle strumentazioni utilizzate per l'attività lavorativa al termine del proprio orario ordinario di lavoro e nei periodi e nei tempi di riposo giornaliero e settimanale, nei periodi di ferie e permessi e nei legittimi casi di assenza previsti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo applicato.

Sono fatti salvi i diversi accordi di cui all'art. 4.

**2.** In caso di trasformazione della modalità di prestazione del lavoro verso il lavoro da remoto o viceversa si applicano le disposizioni in tema di trasferimento dell'art. 2103 c.c., dell'art. 22 della L. n. 300/70 e dei contratti collettivi applicati, escluso il diritto ad indennità di trasferimento, a meno che non vi sia un allontanamento effettivo del lavoratore rispetto alla propria abitazione o al proprio luogo di lavoro precedente.

**3.** Nel caso di modifica della sede di lavoro per i lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il datore di lavoro deve dare al lavoratore un preavviso non inferiore a sessanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

**4.** Il lavoratore da remoto resta comunque soggetto ai normali obblighi derivanti dal Codice Civile e dai contratti collettivi, al codice disciplinare e all'eventuale regolamento aziendale. Il datore di lavoro dovrà fornire al lavoratore apposita e completa informativa sulla regolamentazione aziendale.

**5.** Il lavoratore da remoto mantiene il diritto al trattamento retributivo e normativo previsto al momento dell'assunzione o in atto al momento della trasformazione della modalità

di lavoro; parimenti mantiene pari opportunità per quanto attiene alla formazione specifica, alla progressione di carriera, e all'inclusione a momenti formativi organizzativi e di esercizio dei diritti, anche sindacali, attraverso le misure organizzative predisposte dal datore di lavoro a tal fine.

**6.** Il lavoratore da remoto ha diritto all'assegnazione della sede contrattuale di lavoro alla quale fare riferimento per tutti gli aspetti legali relativi al rapporto di lavoro ed all'esercizio dei propri diritti.

Ai fini dell'applicazione di cui all'art 51, commi 5 e 6 del D.P.R. n. 917/86, il lavoratore da remoto non è considerato in trasferta né durante l'attività da remoto né per l'attività prestata nella sede di cui al periodo precedente.

**7.** Gli incentivi e le agevolazioni spettanti sia al datore di lavoro che al lavoratore in relazione all'assunzione o a qualsiasi fase o evento del rapporto di lavoro, compresi quelli legali agli incrementi di produttività, non subiscono pregiudizio alcuno dallo svolgimento della prestazione in modalità da remoto.

**8.** I lavoratori da remoto possono essere considerati, tutti o parte di essi, una categoria a parte rispetto all'adozione di politiche di welfare aziendale e premiali, anche ai fini contributivi e fiscali.

**9.** Il lavoratore può rifiutare la modifica della prestazione di lavoro in modalità da remoto qualora sussistano gravi impedimenti, che ne rendano impossibile o estremamente onerosa la realizzazione e sempreché il datore non offra idonee soluzioni alternative, relativamente a:

- indisponibilità di spazi o di collegamenti;
- impegni di carattere familiare o personale, anche relativi alla cura ed all'assistenza di persone fragili, ovvero con disabilità fisiche o psichiche.

#### COMMENTO AGLI ARTT. 1 E 2

*I primi articoli contengono una definizione del lavoro da remoto che recepisce ed integra le diverse categorie del telelavoro, del lavoro agile (nella sua componente di lavoro a distanza) e di tutte le altre forme spurie, emergenziali o meno, in cui può estrinsecarsi il lavoro da remoto. Non si prevede, salvo quanto poi all'art. 4, la necessità dell'adesione del lavoratore e per questo la norma si struttura, oltre che su una disciplina sostanzialmente rigida ed onerosa (art. 1, commi da 2 a 6) specie per il datore di lavoro, su alcuni strumenti di difesa di diritto sostanziale: oltre alla disconnessione, in particolare si noti, in caso di cambio del lavoro da stanziale a remoto o viceversa, l'equiparazione di tale fattispecie al trasferimento (art. 2, comma 2), eccetto il diritto all'indennità in alcuni casi, nonché la possibilità (art. 2, comma 9) del lavoratore di rifiutare la modifica in caso di gravi e comprovati motivi personali.*

*Come si vedrà, alcune di queste rigidità sono decisamente sfumate in caso di accordo (previsto all'art. 4), che rimane la forma preferibile di gestione del lavoro da remoto e per questo incentivata.*



**Art. 3 - Salute e sicurezza sul lavoro - e assicurazione obbligatoria contro infortuni e malattie professionale**

**1.** Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del lavoratore da remoto conformemente alle disposizioni comunitarie, alle leggi nazionali e ai contratti collettivi applicati.

**2.** Il datore di lavoro consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, anche in relazione ai rischi da stress correlato. Tale informativa deve essere comunque resa al lavoratore all'attivazione della prestazione da remoto. Il datore di lavoro è in ogni caso tenuto alla puntuale formazione del lavoratore in materia.

**3.** Il lavoratore 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 e ad attenersi scrupolosamente ad esse. Il mancato rispetto delle disposizioni e della formazione impartite dal datore di lavoro integra a carico del lavoratore da remoto una condotta disciplinarmente rilevante, nonché può configurare l'ipotesi di rischio elettivo.

**4.** Il lavoratore da remoto deve essere sottoposto a sorveglianza sanitaria preventiva e periodica per i rischi connessi all'esercizio della propria attività ed in ogni caso con cadenza almeno annuale, con particolare attenzione verso i rischi di natura psicosociale e di stress lavoro-correlato. Fermi restando diversi o ulteriori gli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria previsti da leggi e regolamenti, il presente comma si applica ai lavoratori che prestano attività da remoto per almeno il 50 % del loro orario di lavoro.

**5.** Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, alle medesime condizioni di qualsiasi altro lavoratore.

**6.** Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro da remoto e le sue modificazioni sono oggetto di comunicazioni telematiche, ai Servizi per l'Impiego (UNILAV), dotate di pluriefficacia nei confronti di qualsiasi Ente o Istituto pubblico.

**COMMENTO ALL'ART. 3**

*Con l'art. 3 si punta sulla sicurezza quale elemento ontologicamente inscindibile dall'organizzazione del lavoro. In particolare, il datore di lavoro è tenuto ad organizzare il lavoro da remoto in modo da tutelare la salute e la sicurezza del lavoratore, nell'ottica di una sostenibilità del lavoro e del benessere complessivo della persona. In tal senso appaiono ovvie dal testo di legge e quindi non specificamente richiamate, in quanto piena applicazione del D. Lgs. 81/2008, sia la necessità di un'adeguata valutazione del rischio del lavoro da remoto, sia la manutenzione degli*

*strumenti e delle modalità di interconnessione, già prevista nell'art. 1. Viene inoltre ribadito, per quanto anch'esso scontato, il ruolo della formazione specificamente orientata a tale tipologia di lavoro, in luogo della semplice informazione che l'attuale L. n. 81/2017 sembrava suggerire.*

*Un ruolo importante in questo senso è poi affidato alla sorveglianza sanitaria, alla quale - anche rispetto alle possibili ricadute psicosociali e stressogene del lavoro da remoto - assume una funzione particolare di monitoraggio della salubrità del sistema lavoro e della sua organizzazione, che scatta però solo quando il lavoro da remoto abbia una discreta consistenza di incidenza temporale (art. 3, comma 4).*

*Viene inoltre introdotto ed evidenziato il concetto di rischio elettivo qualora il lavoratore, nel libero esercizio di scelta di un luogo di lavoro esterno (non soggetto ad alcuna possibilità di controllo datoriale "in tempo reale") si allontani dalle prescrizioni, dall'informazione e dalla formazione che il datore è tenuto comunque ad impartire.*

#### **Art. 4. Accordi di lavoro da remoto**

**1.** Le modalità e le condizioni del lavoro da remoto possono essere oggetto di accordi e contratti collettivi anche interconfederali, stipulati da organizzazioni di cui all'art. 51 del D.lgs. n. 81/2015.

**2.** Le previsioni di cui al comma 1 possono risultare da contratti individuali fra le parti. Tali contratti possono contenere, per la particolarità della prestazione, aspetti derogatori degli accordi di cui al comma 1 che precede solo se concordati nelle sedi di certificazione di cui all'art. 75 e segg. del D.lgs. n. 276/03.

**3.** Nei casi di cui al comma 1 e 2 (secondo periodo) le parti possono disciplinare la regolamentazione del lavoro da remoto di cui agli artt. 1 e 2 della presente legge, nelle seguenti materie:

- proprietà dei mezzi di connessione e degli strumenti informatici, che potranno essere in tutto o in parte del lavoratore;
- percentuali massime di ricorso del lavoro da remoto rispetto alla popolazione aziendale e loro turnazione in sede e da remoto;
- termini di preavviso per la modifica delle condizioni di lavoro, in senso più favorevole per il lavoratore;
- ulteriori diritti di precedenza per l'accesso alla modalità di lavoro da remoto;
- reperibilità del lavoratore ed esercizio della disconnessione, nel rispetto dell'art. 1 della presente legge e dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.
- casi in cui il lavoratore ha diritto a rifiuto l'assegnazione di lavoro da remoto o a chiederne la revoca;
- modalità di esercizio e disciplina dei diritti di cui all'art. 2 della presente legge.

4. In caso di accordo su mezzi in tutto o in parte di proprietà del lavoratore, verranno altresì disciplinati i limiti delle modalità di controllo della prestazione.

5. All'art. 51 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 è aggiunto il comma 6-bis:

“Le indennità forfetarie percepite per ristorare le spese occorse al lavoratore da remoto per la gestione delle comunicazioni e per la manutenzione degli strumenti propri utilizzati per la prestazione da remoto non concorrono a formare il reddito per la quota sino a euro 3 a giorno di lavoro da remoto, entro il limite massimo di euro 50,00 al mese. In caso di rimborso analitico e documentato, dette spese non concorrono a formare il reddito senza limite”.

6. Alla trasformazione del lavoro effettuata, tramite accordo, ai sensi dell'art. 1, comma 8 della presente legge con l'orario minimo di cui all'art 3, comma 4 del presente legge si applica l'esonero della contribuzione dovuta ai fini previdenziali ed assistenziali, con esclusione di quella per l'assicurazione infortuni, fino ad un massimo di 3.000 euro annui per dipendente per i primi 24 mesi dalla trasformazione del contratto.

#### COMMENTO ALL'ART. 4

*L'art. 4 mira ad agevolare, nel lavoro da remoto, la realizzazione di accordi collettivi e individuali (e, rispettando la specificità delle scelte individuali, con possibilità della certificazione del contratto con pari dignità rispetto alla contrattazione collettiva) volti a favorire l'incontro delle parti, che rimane la via preferibile di esercizio del lavoro da remoto e in tal senso agevolata.*

*È perciò previsto che:*

- la maggior parte delle declinazioni degli artt. 1 e 2 possano essere oggetto di decisione comune fra le parti, fermi restando i principi generali di protezione di salute e sicurezza;*
- viene introdotta (art. 4, comma 5) una disciplina fiscale che agevoli i rimborsi di spese sostenute dal lavoratore nell'ambito del lavoro da remoto e metta fine alle oscillazioni che si stanno riscontrando sul tema, anche da parte dell'Agenzia delle Entrate;*
- viene altresì incentivato l'accordo di lavoro da remoto connesso ad esigenze di genitorialità, cura familiare e di disabilità*

\*\*\*

## CAPO II - Lavoro agile

### **Art. 5 - Definizione e disciplina del lavoro agile**

1. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, con forme di organizzazione del lavoro per funzioni, fasi, cicli e obiettivi. Ai predetti lavoratori si applica quanto disciplinato dall'art. 17, comma 5 del D.lgs. n. 66/2003 in materia di orario di lavoro.

- 2.** Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo, compresi quelli eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato, sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile.
- 3.** L'accordo di lavoro agile può essere stipulato sempre ed in ogni caso per lavoratori con elevato grado di qualificazione professionale o di responsabilità, ovvero per altri lavoratori individuati dalla contrattazione collettiva, da accordi interconfederali o che stipulino al riguardo contratti individuali sottoposti alla certificazione di cui all'art. 75 e segg. del D.lgs. n. 276/03.
- 4.** Salvo diversa previsione secondo le modalità del comma 3 dell'articolo successivo (Ccnl o certificazione), la modalità di lavoro agile è di norma esercitata a tempo pieno e il lavoratore agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo superiore di almeno il 10 % rispetto a quello minimo complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni con retribuzione a tempo,
- 5.** Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile ai sensi del presente capo è riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali o non formali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.
- 6.** Ferma restando la disciplina di cui al capo III del D.lgs.n. 81/2015 (tempo determinato), l'accordo di lavoro agile può essere a tempo determinato o indeterminato. In caso di cessazione del termine dell'accordo di lavoro agile per esaurimento dell'obiettivo o della fase dedotta in contratto, il contratto di lavoro agile può essere rinnovato con altro obiettivo, oppure il lavoratore ritorna ad una fase di prestazione normale. Se la modalità di lavoro agile è dedotta fra le parti a tempo indeterminato, non può essere modificata senza accordo.
- 7.** I lavoratori in modalità agile sono computati ai fini del computo dell'organico aziendale per ogni e qualsiasi istituto di natura legale, contrattuale o normativa in ragione del 50 % del loro numero.

### **Art. 6 - Accordo di lavoro agile**

- 1.** L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorative, nel rispetto di quanto all'art 5. precedente, con particolare riferimento:
  - agli obiettivi ed alle fasi di lavoro nonché alle modalità ed ai criteri di valutazione dei risultati;

- alle modalità della prestazione ed alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed ai limiti di autonomia della prestazione del lavoratore;
- agli strumenti, ai programmi e agli strumenti informatici utilizzati dal lavoratore e alla ripartizione fra le parti delle spese per l'utilizzo degli stessi, se di proprietà del lavoratore;
- alla retribuzione ed al trattamento economico riservato al lavoratore agile, in particolare al raggiungimento di obiettivi a cadenza periodica o programmata.

**2.** L'accordo individua altresì le misure tecniche e organizzative stabilite per consentire adeguato riposo al lavoratore e comunque per assicurare il pieno equilibrio psico-fisico del lavoratore, secondo le norme di legge e di buona tecnica.

**3.** Le clausole e le modalità di gestione relative all'accordo di lavoro agile, nel rispetto dei principi di cui all'articolo precedente e del comma 2 del presente articolo, possono altresì essere definite

- a) nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi
- b) con parità di competenza e precedenza rispetto alla lettera a) nei contratti individuali di lavoro stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni.

**4.** Ferma restando la necessità di una previsione specifica della contrattazione collettiva o di un accordo presso le commissioni di certificazioni, possono essere stipulati contratti di lavoro agile secondo le discipline di cui al capo II del D.lgs. n. 81/2015 (part-time e lavoro intermittente).

### **Art. 7 - Diritti del lavoratore agile - diritto di informazione**

**1.** Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, salvo quanto concordato nell'accordo di cui all'art. 6 ha i medesimi diritti di qualsiasi lavoratore subordinato, in particolare in tema di

- assicurazioni sociali e relative prestazioni;
- salute e sicurezza sul lavoro;
- assenze retribuite e non retribuite previste da legge,
- esercizio dei diritti sindacali;
- esercizio del potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro;
- licenziamento.

**2.** Il lavoratore in modalità di lavoro agile ha diritto alla completa informazione, compreso l'accesso e la riproduzione, ai dati, ai criteri ed alle valutazioni inerenti al controllo, agli obiettivi ed ai risultati della propria prestazione, in quanto connessi alla peculiare modalità di prestazione. L'accordo deve disciplinare le modalità di esercizio di tali diritti, che

dovranno consentire al lavoratore la facoltà di confronto su tali criteri e di eccezione, qualora non siano in concreto rispettati.

**3.** Per la particolarità della prestazione in modalità di lavoro agile, il lavoratore che la svolge deve essere sottoposto a sorveglianza sanitaria con cadenza almeno annuale, in particolare contro i rischi di natura psicosociale e di stress lavoro-correlato.

Il modello organizzativo e di valutazione applicato dal datore di lavoro per i lavoratori agili sarà pertanto integrato nel DVR ai sensi del D.lgs.n. 81/2008.

**4.** Al lavoratore agile che svolge attività da remoto, sono applicate le previsioni di cui all'art. 4 della presente legge.

#### COMMENTO AGLI ARTT. 5, 6 E 7

*La disciplina del lavoro agile, nella proposta qui considerata, si basa sulla completa distinzione di esso dal lavoro da remoto, a cui si aggancia qualora le due fattispecie si sovrappongano (art. 7, comma 4), restando in ogni caso un lavoro subordinato a tutti gli effetti (art. 7, comma 1). Viene altresì prevista una disciplina particolare in tema di salute e sicurezza (art. 7, comma 3) per il quale il lavoro agile rappresenta una forma di lavoro sui generis, la cui modalità di esercizio è suscettibile di una valutazione e considerazione ad hoc.*

*La caratteristica fondamentale del lavoro agile è quella di essere prevalentemente sganciato dalla valutazione temporale della prestazione (art. 5, comma 1), essendo invece legato al raggiungimento di obiettivi o all'espletamento di funzioni che tuttavia:*

*- devono essere specificamente concordati fra le parti;*

*- possono essere oggetti di contrattazione collettiva o di certificazione del contratto (sempre con pari dignità in termini di valenza giuridica, sostanzialmente concorrente), le quali possono anche individuare particolari modalità di gestione della fattispecie nella disciplina contrattuale ed economica;*

*- generano un diritto concreto e puntuale in capo al lavoratore di informazione (art. 7, comma 2) e piena trasparenza sui criteri di formazione e di valutazione periodica degli obiettivi assegnati.*

*Per la specificità del lavoro agile esso è riservato a lavoratori di elevato grado di professionalità e competenza nonché ad altre categorie individuate dalla contrattazione collettiva (art. 5, comma 3) o altrimenti gestito tramite contratto certificato.*

*Proprio per questo, salvo diverso accordo a cura della contrattazione o del contratto certificato, è prevista una maggiorazione almeno del 10% rispetto alle retribuzioni dei lavoratori di pari livello, in modo da arginare il ricorso a tale contratto con finalità meramente elusive.*

*La proposta (a cui dovrebbe conseguire anche una revisione coraggiosa – qui non affrontata – dell'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015), immaginando l'assorbimento in questa fattispecie di una parte di lavoro autonomo o parasubordinato e considerando la specialità di tali rapporti e la non determinazione specifica del requisito orario, ne prevede la computabilità nella dimensione aziendale ad ogni effetto di legge (art. 5, comma 7) in ragione del 50 % del numero dei lavoratori agili.*