

# Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

N.5



DI BARBARA GARBELLI PAG. 4

## VACCINO VS SMART WORKING: CHI VINCE LA PARTITA DELLA LOTTA ANTICONTAGIO?

Soluzioni pratiche per un mondo del lavoro privo di scudo penale

### DOTTRINA

#### ◆ Riforma dello sport: una sfida senza vincitori

DI MASSIMILIANO TAVELLA PAG. 7

#### ◆ I lavoratori inviati nel Regno Unito: punti di attenzione sotto il profilo contributivo e pensionistico dopo la Brexit

DI ANTONELLO ORLANDO PAG. 11

#### ◆ Verifica Inps vincolata per il rilascio del Durc

DI MAURO PARISI PAG. 15

#### ◆ Uso distorto dei social e "l'insidia" dell'articolo 131-bis del codice penale

DI PAOLO PALMACCIO PAG. 18

#### ◆ Il licenziamento nel panorama attuale

#### italiano: problemi e prospettive

DI POTITO DI NUNZIO E ANDREA ASNAGHI PAG. 20

#### ◆ Politiche attive del lavoro: una possibile svolta

DI RICCARDO BELLOCCHIO PAG. 25

#### ◆ Le tutele del lavoro nell'economia digitale

DI ANTONELLA ROSATI PAG. 28

### RUBRICHE

#### ◆ IL PUNTO PAG. 2

◆ **CONTRATTI&CO.**  
Dal nuovo sistema di inquadramento al Welfare contrattuale: le principali novità del rinnovo del Ccnl metalmeccanica industria  
DI LAURA DI NUNZIO E LUCA BONETTI PAG. 32

◆ **HR&ORGANIZZAZIONE**  
Intelligenza artificiale: finale di partita  
DI ANDREA MERATI PAG. 34

◆ **SENZA FILTRO**  
JurassINPS Park e il Marchese del Grillo  
DI ALBERTO BORELLA PAG. 36

◆ **UNA PROPOSTA AL MESE**  
RLS nelle rappresentanze aziendali: opportuno un cambiamento?  
DI ANDREA ASNAGHI PAG. 41

### SENTENZE

- ◆ Spetta il buono pasto al lavoratore impossibilitato a fruire della mensa aziendale DI ANDREA DI NINO PAG. 43
- ◆ Trasferimento azienda: peggioramento trattamento economico, miglioramento condizioni e parificazione dipendenti DI DANIELA STOCHINO PAG. 44
- ◆ Licenziamento e repêchage: nessun obbligo di reintegra per il datore di lavoro se il lavoratore limita solo ad alcune zone il suo ricollocamento DI ELENA PELLEGGATA PAG. 45
- ◆ Lavoratrice in gravidanza: il mancato rinnovo del suo contratto di lavoro, a determinate condizioni, rappresenta una discriminazione di genere DI LUCIANA MARI PAG. 46
- ◆ La logica dei criteri di scelta nel licenziamento collettivo DI ANGELA LAVAZZA PAG. 46
- ◆ Omessa presentazione delle denunce obbligatorie - Reato ex art. 37, L. 24 novembre 1981, n. 689 DI SABRINA PAGANI PAG. 47
- ◆ Licenziamento per giusta causa, motivazione dell'opposizione presso la Corte di Cassazione DI STEFANO GUGLIEMMI PAG. 48
- ◆ Rapporto di lavoro occasionale instaurato con la cooperativa: l'obbligazione contributiva non è da escludersi a priori DI CLARISSA MURATORI PAG. 49

ISTITUITA LA QUINTA EDIZIONE DEL PREMIO LETTERARIO  
..... PAG. 3 .....

PAG. 50 **LavoroDirittiEuropa**  
Rivista Nuova di Diritto del Lavoro

**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 Montelatici, Roberto Montelatici,  
Sabrina Pagani, Silvana Pagella,  
Fabio Pappalardo, Antonella Rosati

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

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

Con il sostegno di



Unione Provinciale di Milano

# IL LAVORO TRA LE RIGHE: un premio sempre più ambito

**È** con vero piacere che annuncio la **Va Edizione** de “Il lavoro tra le righe - Premio letterario Consulenti del Lavoro Provincia di Milano”, riconoscimento annuale per le migliori pubblicazioni in materia di lavoro.

La Giuria del Premio sarà nominata entro il 30 giugno 2021 mentre le **Opere**, da parte delle Case Editrici e/o dagli autori, **dovranno giungere all'Ordine entro il 15 luglio 2021**. A tal proposito invito i Colleghi che volessero candidarsi a far parte della Giuria ad inviare la richiesta di adesione, corredata del proprio CV, scrivendo una mail alla segreteria dell'Ordine [i.gensini@consulentidellavoro.mi.it](mailto:i.gensini@consulentidellavoro.mi.it)

Il Comitato Direttivo del Premio analizzerà le domande pervenute entro il 15 giugno 2021 e provvederà alla nomina della Giuria.

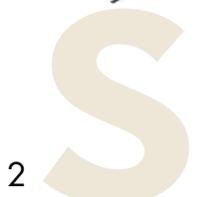
Quest'anno la premiazione avverrà il **16 novembre 2021** durante la nostra Assemblea Annuale degli Iscritti che speriamo davvero di poter tenere in presenza (**save the date**).

Il regolamento della **Va Edizione** è pubblicato nella pagina a seguire.

Lasciatemi ringraziare a nome di tutti i colleghi milanesi il nostro Centro Studi che, nell'ambito delle molteplici attività, mantiene vivo l'interesse per questo premio che, unico nel suo genere, è apprezzato e partecipato dalle più importanti case editrici italiane e ogni anno si arricchisce sempre più. Ma il Premio letterario è dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Milano, quindi tutti dobbiamo sentirci coinvolti. A tal proposito vi invito a segnalarci eventuali testi, tra cui anche romanzi e saggi in materia di lavoro, editati dal 1° gennaio 2020 al 31 marzo 2021, che potrebbero partecipare al Premio. Inoltre, nel caso aveste contatti diretti con le case editrici potreste inviare la locandina del regolamento e sollecitare la partecipazione con i loro testi.

Sentitevi coinvolti anche nella scelta del Premio “**Menzione Speciale**”. Come sapete, ogni anno, 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, viene premiato con una “Menzione Speciale”. Le precedenti Menzioni Speciali sono state assegnate al Dott. Eufrazio Massi, al Prof. Tiziano Treu. **Segnateci a chi vorreste venisse assegnata la “Menzione Speciale 2021” ovviamente indicandoci anche la motivazione.**

Se potete, infine, pubblicizzate questa iniziativa tramite i molteplici canali a cui avete accesso, *social media* compresi. Ampliare la platea dei partecipanti stimola la competizione e arricchisce le *nominations* al Premio.





## V Premio Letterario Consulenti del Lavoro Provincia di Milano

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.

# Vaccino vs smart working: CHI VINCE LA PARTITA DELLA LOTTA ANTICONTAGIO?

## *Soluzioni pratiche per un mondo del lavoro privo di scudo penale*

**L**o scorso 6 aprile 2021 è stato firmato dalle parti sociali, alla presenza dei ministri del Lavoro Orlando e della Salute Speranza, il “*Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro*” (l’ultima versione era ferma alla data del 24/04/2020).

Uno dei punti cardine previsto dal nuovo protocollo è “il massimo utilizzo, ove possibile, della modalità di lavoro agile o da remoto (c.d. *smart working*)”.

Contemporaneamente è stato firmato il nuovo “*Protocollo nazionale per la realizzazione dei piani aziendali finalizzati all’attivazione di punti straordinari di vaccinazione anti SARS-CoV-2/ Covid-19 nei luoghi di lavoro*”, che mira alla diffusione del vaccino su tutto il territorio nazionale, con lo scopo di fronteggiare maggiormente l’emergenza epidemiologica in corso e di garantire in modo particolare un aumento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.

Come ben sappiamo, stando alla normativa attuale, non tutti i lavoratori sono obbligati a vaccinarsi e anche l’adesione alla campagna vaccinale in azienda deve avvenire su base volontaria.

L’art. 4 del Decreto legge n. 44/2021 ha introdotto l’obbligo di vaccinazione solo per “*gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario che svolgono la loro attività nelle strutture sanitarie, sociosanitarie e socio-assistenziali, pubbliche e private, farmacie, parafarmacie e studi professionali*”.

Il comma 2 dello stesso Decreto sottolinea che non è obbligatorio vaccinarsi “*solo in caso*

*di accertato pericolo per la salute, in relazione a specifiche condizioni cliniche documentate, attestato dal medico di medicina generale*”.

Quindi cosa accade se il lavoratore decide di non vaccinarsi?

Il primo passaggio sarà quello di sottoporlo a visita medica, così che il medico del lavoro verifichi l’idoneità alla mansione ed il motivo del diniego.

Ove il medico attesti la temporanea inidoneità alla mansione il datore di lavoro dovrà:

1. valutare se l’attività svolta dal lavoratore può essere gestita in modalità *smart working*;
2. valutare in alternativa se il lavoratore può essere adibito ad altre attività, equivalenti a quella svolta abitualmente;
3. adibirlo temporaneamente ad altra mansione;
4. prevedere lo spostamento temporaneo ad altra unità produttiva caratterizzata da un rischio inferiore;
5. nel caso in cui non vi siano alternative, sospendere il lavoratore.

Il datore di lavoro dovrà procedere alla sospensione del lavoratore solo come ultima risorsa, quale misura estrema di tutela della salute dello stesso.

Inoltre, a fronte della mancata prestazione lavorativa, non verrà corrisposta alcuna retribuzione.

Tuttavia, in alcuni luoghi di lavoro esiste il rischio che il contagio possa creare danni irreversibili non solo ai lavoratori ma anche alla collettività. Ad esempio, nei luoghi aperti al pubblico ma anche negli studi professionali.

Ma allora, perché non obbligare i lavoratori di alcune categorie produttive a vaccinarsi?

L’obbligo di vaccino sarebbe anche sorretto ►

## VACCINO VS SMART WORKING: CHI VINCE LA PARTITA DELLA LOTTA ANTICONTAGIO?

## SOLUZIONI PRATICHE PER UN MONDO DEL LAVORO PRIVO DI SCUDO PENALE

dall'articolo 2087 del codice civile che impone al datore di lavoro di adottare ogni misura possibile a tutela della sicurezza aziendale.

Di conseguenza, taluni datori di lavoro potrebbero pensare di imporre il vaccino ad alcune categorie di dipendenti.

Introdurre il vaccino in azienda significherebbe:

- favorire un comportamento etico che tuteli la salute di lavoratori, clienti, fornitori e terzi soggetti che hanno accesso ai luoghi aziendali, nel rispetto dell'art. 2087 c.c.;
- favorire la posizione sul mercato dell'azienda "covid free", quale interlocutore preferenziale per clienti e fornitori;
- agevolare la ripresa dell'attività a pieno regime;
- scongiurare blocchi all'attività dovuti al contagio in azienda.

L'azienda pertanto risulterebbe essere un esempio virtuoso ed il lavoratore vi si sottoporrebbe in funzione dei principi di correttezza e buona fede previsti dagli articoli 1175 e 1375 c.c. Tuttavia, questa ipotesi non può diventare prassi concreta stando all'attuale contesto normativo.

Ma allora l'utilizzo del lavoro agile o da remoto (c.d. *smart working*), così come suggerisce il Protocollo Nazionale, può forse essere considerato un'alternativa "sicura" alla vaccinazione?

La Legge n. 81 del 22 maggio 2017 definisce il lavoro agile, come "una modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato allo scopo di incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro".

Lo *smart working*, in linea generale, può offrire davvero occasioni di miglioramento della produttività e della qualità del lavoro, favorendo di fatto un aumento delle *performances* per la minore distrazione dei lavoratori.

Ma a livello di possibilità di contagio da virus in ambiente domestico, ad oggi ci sentiamo di rispondere che "la casa" non rap-

presenta il luogo più sicuro dall'eventualità di contrarre il virus.

Basti pensare che con la riapertura delle scuole i figli sono maggiormente esposti alla possibilità di contrarre la malattia, anche a causa delle molteplici varianti. Inoltre, pensiamo a quanto può essere rischiosa la visita di parenti, amici e vicini di casa.

Inoltre, è bene ricordare che l'utilizzo costante di questa modalità di lavoro in fase pandemica 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, costituisce oggi un elemento da monitorare e regolamentare (anche a livello normativo), soprattutto per quanto riguarda il cosiddetto "diritto di disconnessione", che non è altro che il diritto del lavoratore ad un tempo di riposo durante il quale potersi rendere irreperibile, senza che ciò abbia delle ripercussioni sotto il profilo della retribuzione e della prosecuzione del rapporto lavorativo.

Durante l'emergenza epidemiologica da COVID-19 è sorta la necessità di adeguarsi "forzatamente" ad un nuovo modo di operare in *smart working*, una sorta di «*home working*», che ha fatto sorgere in alcuni casi, il fenomeno dell'iper-connettività, esponendo inevitabilmente i lavoratori in remoto a maggiori rischi per la salute tanto fisica quanto mentale (*stress lavoro-correlato*), con l'avvio di nuovi fenomeni come il tecnostress, l'*overworking* (che può sfociare nel *workalcoholism*).

Si definisce stress da lavoro correlato, "la percezione di squilibrio avvertita dal lavoratore quando le richieste del contenuto, dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro, eccedono le capacità individuali per fronteggiare tali richieste".

Un'indagine di LinkedIn, elaborata dopo i primi tre mesi dall'adozione obbligatoria ►



## VACCINO VS SMART WORKING: CHI VINCE LA PARTITA DELLA LOTTA ANTICONTAGIO?

## SOLUZIONI PRATICHE PER UN MONDO DEL LAVORO PRIVO DI SCUDO PENALE

del lavoro agile causa Covid-19, ha messo in evidenza come sintomi di ansia e stress fossero aumentati tra i lavoratori.

Da un campione di 2.000 lavoratori coinvolti si rilevava che:

- il 46% degli intervistati ammetteva di essere più ansioso
- il 48% ammetteva di lavorare almeno un'ora in più al giorno
- il 16% temeva il licenziamento
- il 19% temeva per la sopravvivenza della propria azienda
- il 18% dei lavoratori sosteneva che la propria salute mentale fosse influenzata negativamente dal lavoro agile con ripercussioni sul sonno
- il 27% dei lavoratori manifestava difficoltà a dormire
- il 26% aveva problemi di concentrazione lavorativa
- il 22% provava una qualche forma di ansia.

È quindi accertato che lavorare “a casa” comporta una serie di vantaggi positivi sia per il lavoratore che per il datore di lavoro; d'altra parte, tuttavia, ci sono anche diversi aspetti negativi, come per esempio la mancanza di “contatto fisico” e relazioni sociali, la trasformazione della “persona” sempre iperconnessa non solo per l'utilizzo delle piattaforme digitali, ma anche perché deve rapportarsi continuamente e puntualmente con il datore di lavoro che a sua volta è messo “sotto pressione” per soddisfare sempre di più i bisogni produttivi, dovendo controllare costantemente la qualità e la quantità del lavoro svolto, al fine di intercettare meglio i bisogni del cliente.

Quello che di fatto si vuole evidenziare è che lo stress da lavoro correlato può essere pericoloso e diminuire le *performance* sul lavoro. La previsione del rischio deve inoltre tener conto dei cambiamenti intervenuti nel periodo emergenziale.

Quali possono essere, ad esempio, i piani di

intervento per questo fattore di rischio?

- iniziative legate alla comunicazione efficace delle informazioni ai dipendenti;
- supporto psicologico;
- interventi formativi e di *coaching* volti al benessere dei lavoratori.

In conclusione: è più sicuro un ambiente di lavoro che adotta il lavoro agile o un ambiente vaccinato?

Il confronto sviluppato in questo articolo è volutamente provocatorio e, ovviamente, le due misure non possono considerarsi alternative fra di loro.

Tuttavia, in un contesto dove lo *smart working* emergenziale è ancora fortemente incentivato (vedi l'aggiornamento dei protocolli anti contagio dello scorso 6 aprile) ed il vaccino non può considerarsi obbligatorio (se non per una ristretta fascia di operatori del mondo del lavoro), ci si chiede quale possa essere lo strumento efficace per creare di fatto una sorta di “scudo penale” per il datore di lavoro. Entrambe le soluzioni portano con sé punti di forza e punti di attenzione, fra cui gli innumerevoli punti di attenzione dello *smart working*, emersi soprattutto nel contesto emergenziale: *overworking*, *tecnostress* e, non da ultimo, il rischio di contagio in ambiente domestico.

Il consiglio non può essere chiaramente quello di evitare forme di lavoro agile o di obbligare di fatto i lavoratori al vaccino (soluzione non praticabile per espressa previsione normativa) ma semmai individuare strumenti di supporto ai lavoratori da parte dei datori di lavoro, con lo scopo di aumentare nei lavoratori il livello di consapevolezza, soddisfazione e di conseguenza di produttività.

Pertanto, chi vince fra i due la partita? Nessuno: il vincitore è un terzo soggetto, ovvero la formazione, che crea coscienza, consapevolezza, sensibilità e fornisce gli strumenti necessari per operare in maniera corretta nell'attuale contesto.

# Riforma dello sport: UNA SFIDA SENZA VINCITORI

Con la pubblicazione nella G.U. in data 18-03-2021 del D.lgs. 28 febbraio 2021, n. 36 viene formalmente data attuazione alla delega prevista dall'articolo 5 della Legge 8 agosto 2019, n. 86, in tema di riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo. Si tratta di uno dei 5 Decreti legislativi di pari data (nn. 36, 37, 38, 39 e 40) emanati allo scopo di giungere alla c.d. "Riforma dello sport" da anni ormai invocata dagli operatori del settore a tutti i livelli e che dovrebbe superare gli inevitabili limiti presenti nella Legge 23 marzo 1981, n. 91 che attualmente regola il rapporto di lavoro sportivo degli atleti professionisti. Con specifico riferimento al D.lgs. n. 36/2021, appare opportuno evidenziare che lo stesso provvedimento subisce un primo intervento di chirurgia neonatale già il giorno successivo alla pubblicazione con l'approvazione da parte del Consiglio dei Ministri del c.d. "Decreto Sostegni" (D.L. 22 marzo 2021, n. 41) che ne proroga l'entrata in vigore al 1° gennaio 2022, con esclusione delle previsioni contenute negli articoli dal 25 al 37 che vengono ulteriormente prorogate al 1° luglio 2022. Ma non è ancora finita..... Nella seduta del 6 maggio 2021, il Senato approva il disegno di legge di conversione del Decreto Sostegni (D.l. n. 41/2021) con modificazioni inserite nel maxi emendamento che, nel confermare lo slittamento delle disposizioni previste nel D.lgs. n. 36/2021, rinvia ulteriormente l'entrata in vigore delle norme contenute negli altri 4 decreti legislativi facenti parte della complessa riforma dello sport. Nella seduta di mercoledì 19 maggio 2021, infine, la Camera ha approvato, in via definitiva, il disegno di legge di conversione in legge, con

modificazioni, del Decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41. In estrema sintesi e fatto salvo quanto già detto per il D.lgs. n. 36/2021, con le modifiche apportate dai passaggi parlamentari sopra richiamati vengono prorogate al 31 dicembre 2023 le disposizioni di cui:

- al D.lgs. n. 37/2021, relativo a rapporti di rappresentanza degli atleti e delle società sportive e di accesso ed esercizio della professione di agente sportivo;
- al D.lgs. n. 38/2021, in materia di riordino e riforma delle norme di sicurezza per la costruzione e l'esercizio degli impianti sportivi e della normativa in materia di ammodernamento o costruzione di impianti sportivi;
- al D.lgs. n. 39/2021, recante semplificazione di adempimenti relativi agli organismi sportivi;
- al D.lgs. n. 40/2021, in materia di sicurezza nelle discipline sportive invernali.

L'originario progetto di semplificazione che avrebbe dovuto condurre al varo di un testo unico sulla materia, sembra ormai fortemente compromesso per cause verosimilmente legate a questioni di sostenibilità economica (quantomeno tardive) oltre a quelle riconducibili alla situazione pandemica in atto. Ad ogni modo, pur consapevoli del clima di incertezza che avvolge la "Riforma", proviamo ad analizzare brevemente le novità riguardanti il lavoro sportivo così come declinate nel D.lgs. n. 36/2021. Ai sensi dell'articolo 25 del Decreto legislativo in commento, *per lavoratore sportivo si intende l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara che, senza alcuna distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, esercita l'attività sportiva verso un corrispettivo al di* ►



## RIFORMA DELLO SPORT: UNA SFIDA SENZA VINCITORI

*fuori delle prestazioni amatoriali.* Appare utile ricordare che attualmente vengono esclusi dall'ambito di applicazione della Legge 23 marzo 1981, n. 91, non solo gli atleti dilettanti ma anche i c.d. "professionisti di fatto", atleti cioè che svolgono una attività sportiva retribuita e continuativa. Secondo le disposizioni attualmente in vigore, infatti, non basta che vi sia una prestazione sportiva con i caratteri dell'onerosità e della continuità ma deve altresì trattarsi di prestazione dell'attività svolta nei settori qualificati come professionisti dalle federazioni sulla base delle direttive impartite dal Coni cui la legge ha rimesso di definire la natura professionistica o meno di una certa attività sportiva riconoscendo a tali enti la competenza specifica a meglio qualificare le attività e gli sportivi. La definizione di lavoratore sportivo che si ricava dall'articolo 25 del D.lgs. n. 36/2021, appare subito fortemente innovativa rispetto all'attuale scenario normativo almeno per due ragioni. La prima è quella legata all'estensione delle tutele agli atleti dilettanti, mentre la seconda attiene al principio di pari opportunità, oggi inspiegabilmente negato alle donne anche nelle discipline sportive considerate professionistiche. Per quanto possa sembrare assurdo, infatti, l'articolo 94 *quinquies* del regolamento sulle N.O.I.F (Norme Organizzative Interne) della Federazione Italiana Giuoco Calcio, dispone che *"per le calciatrici e gli allenatori tesserati con società partecipanti ai Campionati Nazionali di Calcio Femminile, è esclusa, come per tutti i calciatori/calciatrici non professionisti", ogni forma di lavoro autonomo o subordinato*". Il principio di non discriminazione è ulteriormente ribadito nell'articolo 38 della norma di riforma laddove si precisa che *"la qualificazione di una disciplina sportiva come professionistica opera senza distinzione di genere"*. Resta comunque confermata anche nella Legge di riforma, l'attribuzione alle Federazioni di appartenenza (già prevista dalla Legge n. 81/91) del riconoscimento del settore professionistico. Secondo le previsioni conte-

nute nel D.lgs. n. 36/2021 ai rapporti di lavoro sportivo si applicano, in quanto compatibili, le norme di legge sui rapporti di lavoro nell'impresa, incluse quelle di carattere previdenziale e tributario. Ne consegue che la prestazione del lavoratore sportivo potrà essere resa nella forma del lavoro subordinato, autonomo (anche attraverso contratti di "collaborazione coordinata e continuativa") ovvero mediante prestazioni di tipo occasionale di cui alla Legge n. 96/2017, ricorrendone i presupposti. Con specifico riferimento al lavoro subordinato, l'articolo 26 della Legge di riforma prevede la possibilità di stipulare contratti a termine per una durata complessiva non superiore a 5 anni dalla data di inizio del rapporto, ammettendo la successione di contratti a tempo determinato fra gli stessi soggetti. Viene inoltre contemplata la possibilità della cessione del contratto, prima della scadenza, da una società o associazione sportiva ad un'altra, purché vi sia il consenso dell'altra parte e siano osservate le modalità fissate dalle Federazioni Sportive Nazionali, dalle Discipline Sportive Associate e dagli Enti di Promozione Sportiva. Trattandosi di "disciplina speciale", al lavoro sportivo non si applica tra le altre la disciplina limitativa dei licenziamenti né la procedura prevista dall'articolo 7 della Legge n. 300/1970 in tema di sanzioni disciplinari mentre viene prevista la possibilità di costituire un Fondo gestito da rappresentanti delle società e degli sportivi per la corresponsione della indennità di anzianità al termine dell'attività sportiva. Nell'ambito del rapporto di lavoro degli atleti professionisti, l'articolo 27 del D.lgs. n. 36/2021 individua una presunzione di subordinazione laddove le prestazioni siano svolte nell'ambito di una attività principale, ovvero prevalente e continuativa.

La Riforma comunque, riprendendo quanto già disposto dalla Legge n. 91/1981, ammette il contratto di lavoro autonomo nelle seguenti ipotesi:

a) attività svolta nell'ambito di una singola ►

## RIFORMA DELLO SPORT: UNA SFIDA SENZA VINCITORI

- manifestazione sportiva o di più manifestazioni tra loro collegate in un breve periodo di tempo;
- b) sportivo non vincolato alla frequenza a sedute di preparazione o allenamento;
  - c) prestazione che non supera 8 ore settimanali oppure 5 giorni ogni mese ovvero 30 giorni ogni anno.

Il rapporto di prestazione sportiva si costituisce mediante assunzione diretta ed il contratto di lavoro tra lo sportivo e la società deve rivestire, a pena di nullità, la forma scritta. Il contratto, che potrà essere sottoposto a certificazione, deve contenere una clausola indicante l'obbligo dello sportivo di osservare le istruzioni tecniche e le prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici e deve essere conforme, fatte salve le clausole di miglior favore, al contratto tipo predisposto ogni tre anni dalla federazione sportiva nazionale e dai rappresentanti delle categorie interessate sulla base dell'accordo stipulato fra loro: eventuali clausole peggiorative sono sostituite di diritto da quelle del contratto tipo. Inoltre, non è possibile inserire clausole di non concorrenza o comunque limitative della libertà professionale dello sportivo stesso. Come specificato in precedenza, il mancato rispetto della forma scritta implica, stante il rigore della norma, la nullità radicale del contratto, fatti ovviamente salvi gli effetti per tutto il periodo in cui il contratto ha avuto esecuzione. La società ha inoltre l'obbligo di depositare il contratto, completo di tutti gli ulteriori contratti stipulati tra il lavoratore sportivo e la società, compresi quelli che abbiano ad oggetto diritti di immagine o promo-pubblicitari relativi o comunque connessi al lavoratore sportivo, entro 7 giorni dalla stipula, presso la federazione sportiva nazionale per l'approvazione. L'articolo 29 del D.lgs. n. 36/2021 prevede che le società e le associazioni sportive dilettantistiche possano avvalersi di *amatori* che mettono a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità per

promuovere lo sport in modo personale, spontaneo e gratuito senza fini di lucro. Le prestazioni sportive amatoriali sono incompatibili con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo e con ogni altro rapporto di lavoro retribuito con l'ente di cui il volontario è socio, associato o tramite il quale svolge l'attività amatoriale. La riforma prevede, tuttavia, la possibilità che, in tali casi, vengano riconosciuti premi e compensi occasionali in relazione ai risultati ottenuti nelle competizioni sportive, nonché indennità di trasferta e rimborsi spese anche forfettari nel limite di 10.000 euro annui, superato il quale le prestazioni sono considerate di natura professionale. In estrema sintesi e sulla base di quanto richiamato in precedenza, le figure di lavoratore sportivo rilevabili dal D.lgs. di riforma sono dunque le seguenti:

- a) Lavoratore sportivo professionista: soggetto riconducibile ad una delle figure previste (atleta, allenatore, istruttore, direttore tecnico, direttore sportivo, preparatore atletico, direttore di gara) operante in Federazione che ha istituito un settore professionistico, che presta attività a titolo oneroso.
- b) Lavoratore sportivo dilettante: soggetto riconducibile ad una delle figure previste (atleta, allenatore, istruttore, direttore tecnico, direttore sportivo, preparatore atletico, direttore di gara) operante in Federazione che non ha istituito un settore professionistico, che presta attività a titolo oneroso.
- c) Amatore: soggetto che impiega "il proprio tempo e le proprie capacità per promuovere lo sport, in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro, neanche indiretti, ma esclusivamente con finalità amatoriali" a favore di società e associazioni sportive dilettantistiche, sia per lo svolgimento diretto dell'attività sportiva, nonché per la formazione, didattica e preparazione degli atleti.

Il D.lgs. n. 36/2021 con l'articolo 30, al ►

## RIFORMA DELLO SPORT: UNA SFIDA SENZA VINCITORI

fine di valorizzare la formazione dei giovani atleti e di garantire una loro eventuale preparazione professionale, consente alle società o alle associazioni sportive di stipulare contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, per il diploma di istruzione secondaria superiore e per il certificato di specializzazione tecnica superiore e contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca. La previsione normativa, pur traendo origine da finalità pienamente condivisibili, appare di difficile realizzazione a causa delle complicazioni apportate negli ultimi anni all'istituto dell'apprendistato.

Ulteriore tematica affrontata dalla riforma in commento è quella relativa all'abolizione del c.d. "vincolo sportivo" secondo cui, pur in presenza di una cessazione degli effetti del contratto, l'atleta restava "legato" alla società come conseguenza del tesseramento. Appare utile ricordare che la Legge n. 91/1981 con l'art. 16 aveva già abrogato il regime del c.d. "vincolo sportivo" imponendo però alle Federazioni sportive nazionali di stabilire un premio di addestramento e formazione tecnica in favore della società o associazione sportiva presso la quale l'atleta ha svolto la sua ultima attività

dilettantistica o giovanile, allo scopo di mediare tra l'esigenza di libertà contrattuale degli sportivi e quella di ristorazione delle società sportive per i sacrifici economici sopportati nel promuovere la crescita professionale dell'atleta. Il D.lgs. n. 36/2021 ha ulteriormente previsto che entro il 1° luglio 2022 saranno eliminate le limitazioni alla libertà contrattuale dell'atleta confermando l'obbligo di corresponsione del premio di formazione tecnica.

Infine, tra le novità previste dal D.lgs. n. 36/2021 si rileva l'estensione ai lavoratori del settore dilettantistico delle tutele previdenziali e assicurative già esistenti per i dipendenti degli sport professionistici. Ne consegue che i lavoratori degli sport dilettantistici saranno destinatari degli stessi trattamenti previdenziali (Inps) e contro gli infortuni sul lavoro (Inail) dei lavoratori degli sport professionistici. Si tratta di una riforma di grande impatto giuridico e sociale ma che al momento resta "congelata" per ragioni politiche e/o per non meglio precisati quanto tardivi vincoli di sostenibilità economica. L'ennesima occasione mancata per dare dignità a coloro che hanno scelto di fare dello sport il proprio lavoro.

# I lavoratori inviati nel Regno Unito: PUNTI DI ATTENZIONE SOTTO IL PROFILO CONTRIBUTIVO E PENSIONISTICO DOPO LA BREXIT

**L**a *Brexit* ha portato ad una revisione dei rapporti tra l'Unione Europea e il Regno Unito anche per quanto riguarda le norme di sicurezza sociale, con impatti determinanti sia per quanto riguarda la legislazione applicabile ai lavoratori in *expating* sia in merito alla totalizzazione internazionale ai fini pensionistici. Nello specifico, gli interventi più importanti, fino ad oggi, sono rappresentati dall'Accordo di recesso, che ha disciplinato il periodo di transizione fino al 31.12.2020, e le nuove disposizioni contenute nel Protocollo sul coordinamento della sicurezza sociale (PSSC), entrato in vigore definitivamente dal 1° maggio 2021 in base alla Decisione (UE) 2021/689 del Consiglio, del 29 aprile 2021. Nel periodo di transizione seguito alla *Brexit*, terminato il 31.12.2020 e disciplinato dall'Accordo di recesso, ha continuato a trovare applicazione nei rapporti tra gli Stati dell'Unione e il Regno Unito nel settore della sicurezza sociale, la normativa comunitaria a oggi ancora vigente fra gli stati dell'Unione. L'Accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione tra l'Unione europea e il Regno Unito (TCA) ha previsto poi che, dal 1° gennaio 2021, gli Stati membri e il Regno Unito vedano coordinati i rispettivi sistemi di sicurezza sociale sulla base del Protocollo sul coordinamento della sicurezza sociale (PSSC) che si applica a coloro che dal 2021 si trovino in situazioni transfrontaliere fra uno Stato dell'unione e il Regno Unito. Gli accordi citati hanno progressivamente fatto uscire dalla nebbia,

a oggi ancora non del tutto diradata, delle incertezze gestionali e amministrative che imprese e consulenti del lavoro, nonché tutti gli altri operatori del mercato del lavoro internazionale hanno cominciato a nutrire fin dall'annuncio della *Brexit* nella gestione dell'*expating* da e verso il Regno Unito.

*La legislazione applicabile: dove pagare i contributi dopo la Brexit?*

In base alle disposizioni citate, l'Accordo di recesso e i Regolamenti comunitari continuano a trovare applicazione nei confronti dei cittadini UE che al 31.12.2020 sono soggetti alla legislazione del Regno Unito o sono soggetti alla legislazione di uno Stato membro<sup>1</sup> e risiedono o lavorano nel Regno Unito e dei cittadini del Regno Unito che alla medesima data sono soggetti alla legislazione di uno Stato membro perché lavorano in tale Stato o sono soggetti alla legislazione del Regno Unito, e risiedono o lavorano in uno Stato. Inoltre, rientrano nell'applicazione dell'Accordo di recesso anche apolidi e rifugiati che si trovino in una delle situazioni descritte sopra relativamente ai cittadini dell'UE e del Regno Unito e siano residenti nel Regno Unito o in uno Stato membro e i cittadini dei Paesi terzi che si trovino nelle situazioni sopra descritte e siano residenti nel Regno Unito o in uno Stato membro e abbiano legami con la legislazione sia del Regno Unito che dello Stato UE. Il Protocollo sul coordinamento della sicurezza sociale riguarda le forme di assicurazione obbligatorie previste dalla le- ➤

1. Fatta eccezione per la Danimarca.



## I LAVORATORI INVIATI NEL REGNO UNITO: PUNTI DI ATTENZIONE SOTTO IL PROFILO CONTRIBUTIVO E PENSIONISTICO DOPO LA BREXIT

gislazione previdenziale italiana, senza comprendere le prestazioni familiari (come gli ANF). Analogamente a quanto previsto dall'articolo 11 del regolamento CE n. 883/2004 (testo normativo comunitario di riferimento per gli stati membri), l'articolo SSC.10 ribadisce il principio generale dell'unicità della legislazione applicabile e, dunque, coloro cui si applica il Protocollo sono soggetti alla legislazione di un singolo Stato. Nello specifico, chi svolge un'attività subordinata o autonoma in uno Stato è soggetto alla legislazione di tale Stato (*lex loci laboris*), mentre in tutti i casi in cui nel Protocollo non è disposto diversamente, la persona è soggetta alla legislazione dello Stato di residenza. In alcune fattispecie, però, si potranno applicare principi diversi dal principio di territorialità, sia per i lavoratori distaccati, o nel caso dell'esercizio di attività in due o più Stati o, ancora, per alcune categorie di lavoratori, come i dipendenti del pubblico impiego.

Come chiarito anche dalla circolare Inps n. 71/2021, l'articolo SSC.11 del PSSC stabilisce che chi svolge una attività subordinata in uno stato per conto di un datore di lavoro che esercita in tale stato la propria attività in modo abituale e viene inviato dal medesimo datore in un altro stato per svolgere attività lavorativa per suo conto rimarrà soggetto alla legislazione del primo stato. Il periodo di distacco può durare per un massimo di 24 mesi in cui il lavoratore non deve comunque essere inviato in sostituzione di un altro lavoratore distaccato. Allo stesso modo, chi esercita in modo abituale attività autonoma in uno Stato rimarrà soggetto alla legislazione di quest'ultimo anche in caso di svolgimento di una attività affine in un altro Stato purché la durata prevedibile di tale attività non superi 24 mesi. La deroga prevista dall'articolo SSC.11 al prin-

cipio generale si applica direttamente solo agli Stati membri che hanno comunicato all'UE la propria intenzione di derogare all'articolo SSC.10 (Stati di categoria A).

L'articolo SSC.11 prevede anche Stati di categoria B che hanno comunicato l'intenzione di non voler derogare alle disposizioni generali, e Stati di categoria C che non hanno effettuato una comunicazione in merito e per i quali le disposizioni sul distacco hanno trovato applicazione per un mese dal 1° gennaio 2021, termine dopo il quale le disposizioni dell'articolo SSC.11 saranno applicate solo dagli Stati di categoria A. Il Ministero del Lavoro ha comunicato l'intenzione di derogare all'articolo SSC.10 inserendo così l'Italia nella categoria A che, dal 1° febbraio 2021 e per tutto il periodo di validità del Protocollo, nei rapporti con il Regno Unito si avvale delle norme sul distacco dell'articolo SSC.11. Per determinare la legislazione applicabile se si esercita un'attività subordinata e/o autonoma in uno o più Stati membri e nel Regno Unito si deve far riferimento ai criteri dell'articolo SSC.12 del Protocollo che, riprendendo quanto previsto dall'articolo 13 del regolamento CE n. 883/2004, fa riferimento alla nozione di "*parte consistente dell'attività*"<sup>2</sup> per determinare lo Stato con cui si ha il legame più stretto ai fini della copertura previdenziale. In base alle previsioni dei paragrafi 5 e 6 dell'articolo SSC.12, si applica la legislazione del Regno Unito per il lavoratore subordinato che:

- a) esercita abitualmente un'attività in due o più Stati membri (e non nel Regno Unito), ma **non esercita una parte consistente di tale attività nello Stato di residenza** ed è alle dipendenze di una o più imprese o datori di lavoro con sede legale o domicilio nel Regno Unito;
- b) risiede in uno Stato membro ed è alle dipendenze di **due o più imprese o da-** ➤

2. Nella Circolare 83/2010 di Inps si era chiarito che una parte sostanziale dell'attività è esercitata in uno Stato quando, tenuto conto dell'orario di lavoro e della

retribuzione, emerge che, dal punto di vista quantitativo, tale attività è pari almeno al 25 % dell'attività complessivamente esercitata dal lavoratore.

## I LAVORATORI INVIATI NEL REGNO UNITO: PUNTI DI ATTENZIONE

## SOTTO IL PROFILO CONTRIBUTIVO E PENSIONISTICO DOPO LA BREXIT

**tori di lavoro con sede legale o domicilio nel Regno Unito** e nello Stato membro di residenza;

- c) **risiede nel Regno Unito** ed è alle dipendenze di due o più imprese o datori di lavoro, almeno due dei quali hanno sede legale o domicilio in Stati membri diversi o anche nel caso in cui nessuno abbia sede legale o domicilio in un altro Stato.

La legislazione del Regno Unito si applica anche al lavoratore autonomo che esercita in modo abituale un'attività in due o più Stati membri (e non nel Regno Unito), ma non esercita una parte consistente nello Stato di residenza e **il centro di interessi della sua attività si trova nel Regno Unito.**

L'Accordo di recesso continua ad essere applicato per determinate situazioni anche dopo il 1° gennaio 2021 unitamente alla normativa comunitaria dei Regolamenti CE n. 883/2004 e n. 987/2009.

Per quanto riguarda il distacco dei lavoratori (che si ricorda essere, nel lessico previdenziale, applicabile anche a trasferimenti e trasferite, in quanto con nozione più ampia rispetto al significato meramente giuslavoristico italiano *ex art. 30, D.lgs. n. 276/2003*), la normativa di riferimento dal 1° gennaio 2021 varia a seconda della situazione in cui era il lavoratore al 31 dicembre 2020, dal momento che se la stessa è tra quelle che rientrano nell'ambito di applicazione dall'Accordo di recesso la legislazione applicabile continua ad essere determinata, finché le condizioni continuano ad essere soddisfatte, in base alle disposizioni del Titolo II del Regolamento CE n. 883/2004, mentre se il distacco riguarda un periodo che inizia dal 1° gennaio 2021 la legislazione applicabile deve essere determinata in base alle norme del Titolo II del *Protocollo sul coordinamento della sicurezza sociale*, contenuto nel TCA.

Per un distacco iniziato prima del 31.12.2020 e proseguito oltre tale data, se il periodo concesso è inferiore ai 24 mesi, potrà essere au-

torizzato un ulteriore periodo entro il limite dei 24 mesi, tenendo conto anche dei periodi già autorizzati prima dell'entrata in vigore del PSSC e, in base all'art. 16 del Regolamento 883/2004, potrà essere concessa una ulteriore proroga oltre i 24 mesi. **Se invece il distacco inizia dal 1° gennaio 2021 potrà essere autorizzato, in base all'articolo SSC.11 del Protocollo, per un periodo non superiore a 24 mesi, senza possibilità di proroghe.** Tale elemento, indiscutibilmente, limiterà la libertà nella gestione dei distacchi riguardanti il Regno Unito con inevitabili ricadute a livello organizzativo per le imprese e per la gestione delle risorse umane, richiedendo pause e nuove richieste di distacco, del tutto avulse dalle prime.

In materia di moduli e documenti rilasciati dalle Istituzioni l'articolo SSCI.75 del Titolo V dell'Allegato SSC-7 ha previsto che transitoriamente saranno utilizzati moduli e documenti della normativa previgente fino alla fine del periodo stabilito dall'apposito comitato per il coordinamento di sicurezza sociale. Conseguentemente, per il periodo transitorio i modelli A1 e PDA1 continueranno a essere utilizzati per certificare la legislazione applicabile anche nei casi di applicazione del Protocollo, mentre le certificazioni già rilasciate, relative a periodi di lavoro con data iniziale precedente la data di entrata in vigore del PSSC e con data finale successiva al 31.12.2020, se la situazione non subisce variazioni, mantengono la validità fino alla data finale indicata.

*Le future pensioni dei lavoratori internazionali con contributi accantonati in Italia e U.K.*

Ulteriore ambito di intervento del Protocollo è quello relativo alla totalizzazione dei periodi di assicurazione ai fini pensionistici che riporta disposizioni analoghe ai regolamenti CE n. 883/2004 e n. 987/2009. Anche per le disposizioni in materia di totalizzazione è necessario operare una distinzione tra le situazioni disciplinate dall'accordo di recesso e dai Regolamenti comunitari e ➤



## **I LAVORATORI INVIATI NEL REGNO UNITO: PUNTI DI ATTENZIONE SOTTO IL PROFILO CONTRIBUTIVO E PENSIONISTICO DOPO LA BREXIT**

quelle per cui si applica il PCSS. L'articolo 32 dell'accordo di recesso dispone che, per il riconoscimento e la totalizzazione dei periodi di assicurazione, rientrano nell'ambito di applicazione dell'accordo sia i cittadini comunitari, apolidi e rifugiati residenti in uno Stato membro e cittadini dei Paesi terzi che soddisfano le condizioni del Regolamento CE n. 859/2003, soggetti alla legislazione del Regno Unito prima della fine del periodo di transizione, familiari e relativi superstiti, nonché i cittadini britannici, apolidi e rifugiati residenti nel Regno Unito, i cittadini dei Paesi terzi coperti dal Regolamento CE n. 859/2003, soggetti alla legislazione di uno Stato membro prima della fine del periodo di transizione, nonché i rispettivi familiari e superstiti. L'accordo stabilisce in prima istanza che ai fini della totalizzazione contributiva internazionale sono presi in considerazione i periodi maturati sia prima che dopo la fine del periodo di transizione, a norma del regolamento (CE) n. 883/2004, scongiurando che i contributi U.K. e comunitari non siano più "sommabili" ai fini del diritto alla futura pensione. Dunque, i lavoratori che alla fine del 2020 non rientrano nell'ambito

di applicazione dell'articolo 30 del WA, ma sono stati soggetti alla legislazione di uno stato membro o del Regno Unito e hanno maturato periodi di assicurazione prima di tale data, possono applicare le disposizioni in materia di totalizzazione contenute nei Regolamenti (CE) n. 883/2004 e n. 987/2009, totalizzando in tale modo sia i periodi maturati prima del 31.12.2020 sia quelli maturati dopo tale data, senza perdere dunque nemmeno una settimana di contributi ai fini del diritto della futura pensione.

Il PCSS si applica a coloro che sono o sono stati soggetti alla legislazione di uno o più stati, nonché ai familiari e superstiti che si trovino in una situazione transfrontaliera che lega uno Stato comunitario e il Regno Unito dal 2021, a condizione che non siano già coperte dalle tutele previste dall'Accordo di recesso, prima ricordate. Anche le disposizioni in materia di totalizzazione, contenute nel PSSC, riguardano esclusivamente situazioni successive al 31.12.2020 non regolate dalle norme di coordinamento in materia di sicurezza sociale contenute nell'Accordo di recesso.

# Verifica Inps vincolata per il rilascio del Durc\*

**La sentenza della Cassazione n. 5825/2021 - come la recente pronuncia del Giudice del lavoro di Milano n. 489/2021 - conferma l'assenza di discrezionalità dell'Istituto nel rilascio del Durc. E seppure si stia sempre più affermando una corretta nozione sostanziale di regolarità contributiva, l'assenza della certificazione di regolarità può ancora creare non poche difficoltà alle aziende.**

**S**u come vada intesa la nozione di regolarità contributiva -in senso formale o sostanziale- e se davvero sia sempre necessario possedere un formale Durc per godere dei "benefici" garantiti dalla legge, alcune recenti pronunce offrono spunti d'interesse e, tutto sommato, di serenità per il contribuente. Non senza che residui qualche ombra, tuttavia.

Come noto, sono sempre troppe le aziende che, con i loro professionisti, risultano costrette a non facili confronti con l'Inps per ottenere la certificazione della loro regolarità contributiva.

In presenza di inadempimenti contributivi conclamati, tali aziende avranno in effetti ben poco di cui dolersi e nulla da contendere assennatamente con l'Istituto. Eppure, sono ancora numerosissime le situazioni di rifiuti ingiustificati al rilascio della certificazione di regolarità contributiva, che non hanno a che vedere con omissioni di contributi.

I rigetti a concedere il Durc generano ineludibili contenziosi con i contribuenti a causa dei noti limiti alle attività di impresa che ne conseguono. Impossibilità di partecipare ad affidamenti di appalti pubblici e concessioni di servizi, di godere di agevolazioni, di ricevere pagamenti per attività già prestate e oggetto di esposizioni economiche e costi. Al netto delle peculiarità dei singoli casi, i maggiori motivi di vertenza discendono solitamente dalle non benigne interpretazioni dell'amministrazione di una regolamentazione -attualmente soprattutto l'art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 e il D.M. 30.1.2015,

relativo a semplificazione in materia di documento unico di regolarità contributiva- che, tutto sommato, non dovrebbe offrire eccessive ragioni di dubbio e perplessità.

Eppure, secondo una **credenza radicata nell'Istituto, rilasciare o meno il Durc** costituirebbe una propria prerogativa, lasciata alla **valutazione discrezionale dell'amministrazione**. Di tutt'altro avviso è, però, la Suprema Corte, che anche di recente ha ribadito la natura vincolata dell'azione dell'Inps. In tale senso è, per esempio, la **sentenza della Cassazione n. 5825 del 03.03.2021**, la quale nel confermare la giurisdizione del giudice ordinario a decidere del ricorso avverso il mancato rilascio del Durc (cfr. SS.UU., sentenza n. 10265/2018), rileva, con interessante puntualità, come l'oggetto sostanziale del giudizio in sede ordinaria risieda nella sola verifica dell'effettiva regolarità contributiva.

## NOZIONE DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA

Così la Cassazione, sentenza n. 5825/2021

La regolarità contributiva sussiste qualora vi sia correttezza degli adempimenti mensili o, comunque, periodici, corrispondenza tra versamenti effettuati e versamenti accertati dagli Istituti previdenziali come dovuti e inesistenza di inadempienze in atto.

La nozione evocata attiene, evidentemente, a una **concezione sostanziale della regolarità contributiva** -come più oltre conferma la medesima decisione della Cassazione- ➤

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

## VERIFICA INPS VINCOLATA PER IL RILASCIO DEL DURC

mentre non deve costituire motivo di (potenziale) equivoco il generico richiamo a eventuali “*inadempienze in atto*” (che l’Inps ritiene ancor’oggi riferibile anche a profili formali), ancora presente nel D.M. 24.10.2007, poi superato dal D.M. 30.1.2015 che non ne fa invece più cenno alcuno.

Sulla circostanza che meri **inadempimenti formali non producono effetti sulla regolarità contributiva**, in quanto non oggetto di puntuale previsione di legge, anche di recente si è pronunciata la giurisprudenza di merito, come nel caso del **Giudice del lavoro di Milano** (Tosoni), con la **sentenza 20.4.2021, n. 489/2021**.

### IRRILEVANZA DELLE IRREGOLARITÀ FORMALI

Così il Giudice del lavoro di Milano, sentenza n. 489/2021

*Questo Giudice ritiene che sia il tenore letterale della normativa di riferimento a sottendere la necessaria correlazione tra irregolarità contributive sostanziali dell’impresa ed impossibilità di ottenere la attestazione di regolarità contributiva (Durc regolare).*

*Al contrario, ove l’impresa incorra in mere irregolarità formali correlate ad errori commessi nella presentazione delle denunce contributive, si ritiene che nulla osti al rilascio del documento di regolarità di natura formale. Ciò poiché non esiste una disposizione di legge che esplicitamente colleghi al mero ritardo dell’impresa a provvedere alla presentazione della denuncia Uniemens -piuttosto che al successivo invito alla regolarizzazione nei 15 giorni emesso da Inps- l’accertamento di una irregolarità contributiva sostanziale.*

Nel caso trattato dalla Cassazione, per giungere alla decisione n. 5825/2021, un’impresa edile, malgrado si dimostrasse in regola con la contribuzione, si era vista respingere la concessione del Durc. Aveva perciò adito il Giudice del lavoro che, nei due gradi del giudizio di merito, non solo accertava tale stato di regolarità della ricor-

rente, ma pure condannava l’Istituto a emanare un Durc regolare.

A fronte di ciò, l’Inps proponeva ricorso in Cassazione, lamentando la mancata considerazione della natura discrezionale della propria valutazione, la conseguente giurisdizione del Giudice amministrativo e l’innammissibilità della condanna al rilascio “forzoso” del Durc.

L’avviso della Suprema Corte è, però, che non debba considerarsi corretto che l’Istituto possa agire con proprie libere valutazioni sulla regolarità del contribuente. Ci si dovrà piuttosto limitare a **verificare in forma vincolata il rispetto dei versamenti contributivi effettuati** da chi richiede il Durc. E, come conferma la Cassazione, a tale rispetto “contabile” sono da considerarsi equiparati i casi tipizzati in cui l’inadempimento non costituisce ostacolo al rilascio del Durc:

### VERIFICA VINCOLATA DELLA REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA

Così la Cassazione, sentenza n. 5825/2021

*Il giudizio sulla sussistenza o meno della “regolarità contributiva” non presenta affatto quei margini di discrezionalità che invece rivendica l’Inps al fine di sostenere addirittura che la controversia circa il suo mancato rilascio sfuggirebbe alla giurisdizione del giudice ordinario: risulta all’opposto dalla normativa che l’unico presupposto realmente sotteso all’accertamento della “regolarità contributiva” è l’adempimento delle obbligazioni concernenti contributi e premi, oltre che di eventuali versamenti dovuti alle casse edili.*

Se la verifica della regolarità deve improntarsi a tali forme obiettive, non sfugge che al fine del rilascio del Durc si è al cospetto di un’**attività di carattere meramente ricognitivo**, della cui natura partecipa anche il giudizio tecnico concernente la valutazione di cause che non siano ostative al suo rilascio. In definitiva, una **sorta di “check up” predefinito**, e nulla più.

La circostanza che l’Inps non abbia discre-



## VERIFICA INPS VINCOLATA PER IL RILASCIO DEL DURC

zionalità alcuna nella verifica della regolarità contributiva non esclude, a ogni modo, che l'Istituto non possa essere "costretto" al rilascio del Durc, quale atto di certificazione di tale correttezza contributiva. In tale senso si esprime ancora oggi lo storico e insuperato art. 4, all. E, della Legge n. 2248/1865, che non ammette la condanna da parte del Giudice ordinario a una condotta positiva dell'amministrazione.

**DIVIETO DI CONDANNA AL RILASCIO DEL DURC**

Così la Cassazione, sentenza n. 5825/2021

*Deve nondimeno escludersi che il giudice ordinario, chiamato a decidere su una controversia in cui un'impresa o un lavoratore autonomo lamenti il mancato rilascio del DURC per presunte irregolarità contributive, possa condannare l'ente previdenziale a rilasciarlo: osta al riguardo la previsione della L. n. 2248 del 1865, art. 4, all. E, la quale, nel prevedere il divieto, a carico del giudice ordinario, di condannare la P.A., o un concessionario di un pubblico servizio, ad un facere, non detta una regola sul riparto di giurisdizione tra giudice ordinario e giudice amministrativo, ma investe piuttosto l'individuazione dei limiti interni posti dall'ordinamento alle attribuzioni del giudice ordinario, che concernono appunto il divieto di annullare, modificare o revocare il provvedimento amministrativo (così, tra le più recenti, Cass. S.U. n. 23835 del 2004).*

Se il Giudice del lavoro non può condannare l'Inps a rilasciare il Durc -pure potendo accertare la regolarità contributiva disconosciuta dall'Istituto-, ciò non pare certamente privare dei propri diritti il contribuente, risultando di norma sufficiente l'accertamento della regolarità sostanziale per conseguire i "benefici" che ne sono connessi.

Va a ogni modo segnalato che la circostanza dell'"**assenza**" del Durc formale in sede di gara d'appalto (ma pure in caso di richiesta al committente del pagamento di fatture, ecc.), malgrado la provata regolarità contributiva dell'operatore economico, potrebbe costituire comunque prevedibile motivo di "intralcio", addirittura con esclusione dalle stesse gare pubbliche (cfr. art. 80, comma 4, D.lgs n. 50/2016). E se è vero che anche il Codice degli appalti sembra ora puntare a una nozione sostanziale di regolarità contributiva, non di meno va osservato che la giurisprudenza dei Tribunali amministrativi si mantiene ancora attenta alle "forme" e alla necessità della presenza documentale di tempestivi Durc (cfr. TAR Lazio, sentenza n. 4529/2020).

Per cui, ribadito che ciò che senz'altro più conta è la provata correttezza contributiva sostanziale -di cui le sentenze del Giudice del lavoro possono fare stato-, può dirsi **buona regola di prudenza quella di curare costantemente il mantenimento della regolarità formale del proprio Durc**. Se necessario anche con la mera presentazione di tempestivi ricorsi -fattispecie tipizzate di regolarità *de iure*-, ove se ne presenti il caso.

# Uso distorto dei social E “L’INSIDIA” DELL’ARTICOLO 131-BIS DEL CODICE PENALE

Una premessa è d’obbligo: chi scrive non intende aggiungere nulla a quanto raccomandato dal Consiglio Nazionale dell’Ordine già con la lettera del 23 luglio 2018, a cui ha fatto seguito l’approfondimento della Fondazione Studi del 5 agosto 2019.

Nessuno, infatti, intende negare come l’utilizzo improprio degli strumenti di comunicazione e diffusione delle idee costituiti dai *social* possano comportare

□ *“alcuni rischi, soprattutto ove colui che ne faccia uso sia proprio un professionista: quando un comportamento, inteso nel senso più ampio del termine, è riconducibile alla qualità di professionista e non, invece, alla mera sfera personale, lo stesso può avere una rilevanza deontologica e disciplinare, anche ove esternalizzato a mezzo social”.*

Chi scrive, tuttavia, intende approfondire l’insidia che può venire – anche da una distorta informazione – quando a fronte di comportamenti di questo genere il giudice di prime cure stabilisca la non procedibilità per particolare tenuità del fatto ai sensi dell’articolo 131 *bis* del codice penale.

Tale norma stabilisce infatti al primo comma che:

□ *“Nei reati per i quali è prevista la pena detentiva non superiore nel massimo a cinque anni, la pena pecuniaria, sola o congiunta alla predetta pena, la punibilità è esclusa quando, per le modalità della condotta e per l’esiguità del danno o del*

□ *pericolo, valutate ai sensi dell’articolo 133, primo comma, l’offesa è di particolare tenuità e il comportamento risulta non abituale”.*

E ben potrebbe attagliarsi questa eventualità a reati come l’ingiuria o la diffamazione (articoli 594 e 595 c.p.).

Una pronuncia di questo tipo, tuttavia, tutto significa meno che una assoluzione: l’offesa all’ordinamento è accertata infatti, e della stessa se ne tiene conto (con alcune particolarità) con l’iscrizione nel casellario giudiziale; si veda all’uopo la pronuncia della Cassazione Penale SS.UU. 38954 del 24 settembre 2019:

□ *“Il provvedimento di archiviazione per particolare tenuità del fatto ex art. 131-bis cod. pen. deve essere iscritto nel casellario giudiziale, ferma restando la non menzione nei certificati rilasciati a richiesta dell’interessato, del datore di lavoro e della pubblica amministrazione.”*

Ed il motivo è semplice, come prevede l’ultimo comma della norma considerata in tema di “comportamenti abituali” (in occasione dei quali, cioè, è esclusa l’applicabilità del 1° comma dell’articolo in questione):

□ *“Il comportamento è abituale nel caso in cui l’autore sia stato dichiarato delinquente abituale, professionale o per tendenza ovvero abbia commesso più reati della stessa indole, anche se ciascun fatto, isolatamente considerato, sia di particolare tenuità*

## USO DISTORTO DEI SOCIAL E “L’INSIDIA” DELL’ARTICOLO 131-BIS DEL CODICE PENALE

*tà, nonché nel caso in cui si tratti di reati che abbiano ad oggetto condotte plurime, abituali e reiterate.”*

È evidente quindi il rischio (ed in un certo senso la facilità) di giungere ad essere considerati “delinquenti abituali”.

Non a caso è prevista la possibilità per l’interessato, di impugnare tale pronuncia onde giungere al proscioglimento (si veda Cassazione Penale, sez. V, sent. n. 25786 dell’11 giugno 2019).

Questo anche perché, ove la non procedibilità per particolare tenuità del fatto sia pro-

nunciata dal Giudice di Pace ai sensi dell’articolo 34 del D.lgs. 28 agosto 2000, n. 274, non si preclude al danneggiato l’esercizio dell’azione risarcitoria e restitutoria in sede civile (avendo tale proscioglimento natura meramente procedurale).

Se da un lato, allora, è bene evitare “comportamenti a rischio” sui *social*, dall’altro, ove si incappi in un procedimento penale sarà bene non gridare vittoria, in caso di esclusione di punibilità *ex art. 131 bis c.p.*, bensì valutare le azioni da intraprendere per ottenere la piena assoluzione.

# Il licenziamento nel panorama attuale italiano: PROBLEMI E PROSPETTIVE\*

Come è noto, fra due illustri ed eminenti studiosi del diritto del lavoro (Pietro Ichino e Stefano Giubboni) si è sviluppato recentemente un acceso confronto in merito alle tesi sviluppate dal secondo nel volume "Anni difficili" ed al commento-recensione del primo in forma di lettera aperta, cui è seguita una replica dell'autore. Ci sembra naturale non entrare assolutamente nella disputa, ma raccogliere alcuni spunti del dibattito emerso per offrire sull'argomento licenziamento un punto di vista che nasce dalla nostra esperienza professionale, cosa che faremo esponendo per punti per maggiore facilità di lettura.

## 1) Riportare ordine nella disciplina

Riteniamo sia imprescindibile pervenire ad una disciplina univoca in tema di licenziamenti, salvo le osservazioni che seguiranno in tema di dimensione aziendale, senza le distinzioni oggi esistenti e che pongono non pochi dilemmi interpretativi.

A tale proposito non è possibile non considerare che chi lamenta l'attuale stratificazione normativa dovrebbe al contempo indagare sui motivi di tale stratificazione e diversificazione. In particolare, ci sembra che l'approccio di modifica graduale abbia la sua principale causa nella natura "totemica" assunta nel tempo dalle norme sul licenziamento. Senza voler indagare sulla stretta correlazione freudiana fra *totem* e tabù, è evidente che i tabù posti a leggi simbolo del diritto del lavoro rischiano di generare un dibattito sul tema privo di obiettività e, per corollario, tentativi di modifica graduale e differenziata, cercando di non mettere in discussione presunti diritti acquisiti. Non sap-

priamo se questo sia un errore, un "trucco" o semplicemente il frutto di un tentativo di mediazione politico-sociale, ma ci sembra evidente che la causa di ciò sta proprio nell'esacerbazione ideologica sul tema. In altre parole, i tabù, e i *totem* che proteggono, generano percorsi tortuosi e minano qualsiasi obiettività di affronto del problema.

Parliamo ovviamente di qualsiasi *totem*, sia quello di un diritto del lavoro posto assurdamamente quasi quale "undicesimo comandamento", sia quello di leggi economiche che per quanto dotate di una loro (relativa) oggettività, non possono non confrontarsi con i temi dell'opportunità e della sostenibilità sociale, dipendendo in buona sostanza da questi ultimi – e non viceversa.

Indipendentemente dal punto di vista, occorre portare a sistema una normativa che rischia di creare più danni che benefici. Illustrare agli investitori stranieri la normativa italiana sui licenziamenti (individuali e collettivi) e i rimedi ad un licenziamento giudicato illegittimo è davvero cosa assai complicata; fargliela capire, poi, è ancora peggio. Non nascondiamo che nelle valutazioni di geolocalizzazioni delle imprese questa normativa ha il suo peso. Va ricordato inoltre che in Italia il 97 per cento delle imprese ha meno di 10 dipendenti e occupano oltre la metà dei lavoratori subordinati e che oltre ai lavoratori subordinati ci sono anche i lavoratori parasubordinati, quindi non è solo una questione di *insider* e *outsider* ma anche di giustizia sociale che deve essere trasversale. Non possiamo quindi paramestrarci soltanto sulle realtà alle quali si applica la *ex* tutela reale; nel riordino della normativa vanno tenute presenti tutte le realtà e ►



## IL LICENZIAMENTO NEL PANORAMA ATTUALE ITALIANO: PROBLEMI E PROSPETTIVE

tutte devono avere pari dignità.

2) *Il tema ideologico e la centralità o meno del licenziamento nel mondo del lavoro.*

Partendo dalle riflessioni precedenti, ci piacerebbe che qualsiasi osservazione sul tema non partisse da presupposti fortemente ideologizzati, sia dichiarati sia inespressi, perché in tal modo non si genererebbe un confronto costruttivo ma una sterile contrapposizione.

Non siamo così ingenui da non sapere che qualsiasi idea in merito ha un proprio *background*, un retroterra culturale. Tuttavia nessun tema deve considerarsi sacro ed intoccabile, perché altrimenti il dibattito sposterebbe il suo *focus* da un piano scientifico ad uno propriamente politico: nulla di male, e ben possibile, ma è un piano che ci interessa meno e che non sta alla base delle nostre riflessioni.

C'è anche chi considera il dibattito sul licenziamento, in particolare il bivio fra tutela reale (il "vecchio" art. 18) e tutela indennitaria, come non centrale nell'odierno mondo del lavoro, in forza di due considerazioni: la sempre più scarsa applicazione di fatto della tutela reale, anche qualora applicata, in favore della scelta economica sostitutiva e l'evoluzione del sistema lavoro, ove nuovi contratti e nuove professionalità (orientate verso gradi sempre maggiori di autonomia o di una "diversa" subordinazione) di fatto superano gran parte del problema.

È invece nostra opinione che il dibattito sul licenziamento sia un tema centrale ed ineludibile, a condizione che lo stesso sia contestualizzato entro politiche del lavoro e sociali e, in buona sostanza, in un'ottica socio-economica sostenibile. Già questa prospettiva, ci rendiamo conto, sposta il *focus* da un aspetto di carattere puramente giuridico e dottrinale verso una visione interdisciplinare.

Tale visione non può non confrontarsi con lo spirito sostanzialmente difensivistico con cui è nato e si è sviluppato il diritto del lavoro e in cui trova una delle ragioni della sua esistenza, ma al tempo stesso deve osservare le derive che nel tempo attuale por-

tano squilibri di segno opposto che al lavoro fanno obiettivamente male.

Invocare ad esempio l'applicazione dei principi del pubblico impiego al privato dovrebbe confrontarsi su quanto questi principi abbiano nuociuto, certamente non da soli ma insieme ad una miriade di altri fattori, all'attuale degrado della qualità del lavoro e della professionalità nel settore pubblico, pur con le lodevoli eccezioni del caso.

Vi è infatti da chiedersi quanto le decisioni in tema di diritto del lavoro, e quindi anche di licenziamento, incidano su una cultura del lavoro e, per converso, dell'impresa. A tal proposito bisognerebbe anche chiedersi quanto certe iper-rigidità in tema giuslavoristico abbiano inciso su fenomeni fortemente negativi quali delocalizzazione, esternalizzazioni fittizie, contratti precari, *dumping* contrattuali, discriminazioni di genere. Con un'azione repressiva e deterrente spesso puntata su fenomeni di piccolo cabotaggio (più facili da perseguire) che non su degenerazioni massive. Non dobbiamo spiegare ai lettori di questa prestigiosa rivista quanti danni sta creando il *dumping* contrattuale. I contratti collettivi nazionali in alcuni settori sono più che triplicati negli ultimi 10 anni giungendo a circa 900 contratti depositati al Cnel. Molti definiti dallo stesso Cnel "contratti pirata". Ma aggiungiamo che lo stesso secondo livello di contrattazione viene oggi usato per fare *dumping* contrattuale legalizzato. Sono diverse le imprese che hanno sottoscritto contratti aziendali con rappresentanze maggiormente comparativamente più rappresentative, con previsioni al ribasso rispetto al Ccnl ponendosi sul mercato a costi decisamente inferiori rispetto alla concorrenza. E tutti sappiamo che il costo del lavoro è se non il, uno dei maggiori costi per le imprese e parliamo di costi prevalentemente fissi. Pensavamo di aver risolto tutti i nostri problemi istituzionalizzando le società di somministrazione, ma il fenomeno del *body rental* non è affatto scomparso, anzi. Ma tornando ai licenziamenti, siamo propensi a crede- ➤

## IL LICENZIAMENTO NEL PANORAMA ATTUALE ITALIANO: PROBLEMI E PROSPETTIVE

re che rafforzare uno spirito di cooperazione – l'impresa come "avventura comune" – sia la forza migliore oggi per affrontare le sfide economiche e sociali poste al mondo del lavoro. E sotto questo profilo, quando qualcosa in questo meccanismo si logora, ci chiediamo quanto sia opportuna una continuazione forzata, quasi come una convivenza divenuta impossibile. Questo sposta inevitabilmente la nostra preferenza sulla soluzione indennitaria.

### 3) *Indennità o deterrente?*

Anche in questo caso, cioè nell'ambito risarcitorio o della c.d. tutela obbligatoria, il confronto è acceso fra chi prospetta una natura semplicemente indennitaria, il ristoro di un danno da licenziamento quantificabile sulla base di determinati parametri, o una natura deterrente verso il risarcimento ingiustificato. Nel primo caso si tratterebbe, per assurdo, di dare comunque un onere in capo al datore recedente (è ad esempio quel che succede oggi con il c.d. "ticket di licenziamento", da corrispondersi anche in caso di evidentissima ed inoppugnabile giusta causa di licenziamento) quale costo sociale collegato al recesso ed ai suoi effetti. La tesi ci trova solo parzialmente d'accordo ed in ogni caso solamente per il licenziamento di tipo c.d. "economico". Alcuni fautori della tutela reale si dichiarano, ma solo come tesi-limite, favorevoli ad una tutela solo indennitaria, purchè la quantificazione della stessa assuma una funzione di deterrente contro il licenziamento ingiustificato (economico o disciplinare che sia).

Anche questa tesi incontra solo parzialmente il nostro favore, in quanto andrebbe riservata solo ad un licenziamento manifestamente ingiustificato o pretestuoso.

In ogni caso, osserviamo che mentre l'indennità porrebbe riguardo prevalentemente ad aspetti tipicamente soggettivi del lavoratore (la sua situazione personale, familiare, professionale, geografica) la deterrenza assume un aspetto diverso e pare più riguardare la dimensione dell'impresa.

Se non in tema della soglia dei 15 dipendenti, non abbiamo mai visto affrontato il tema della adeguatezza delle misure in corrispondenza della dimensione aziendale.

Ad esempio, la normativa europea individua quattro fasce (micro, piccola, media e grande impresa) sulla base della combinazione di tre fattori interdipendenti:

- il numero di dipendenti,
- il fatturato annuo;
- il totale attivo di bilancio.

Sembrerebbe pertanto equo ipotizzare che la deterrenza tenga in considerazione questi aspetti.

Oggi hanno lo stesso "deterrente" un'azienda di 20 dipendenti e una di 2.000, un'azienda che fattura e guadagna miliardi e una che è in pareggio. Vi è un obiettivo squilibrio. Sembra comunque equo individuare per legge alcuni criteri e fissare dei limiti minimi e massimi obiettivamente sostenibili alle indennità.

In ogni caso il tema riguarda anche una questione di principio: cioè se si ritiene che la reazione verso un licenziamento sia quella di "fare giustizia" (nel senso più giustizialista del termine) o quello di spostare l'attenzione sugli effetti socio-economici del licenziamento. È abbastanza scontato che più attribuiamo al lavoro un valore sociale e personale più la tentazione istintiva sarebbe quella di spostarsi verso la prima impostazione: bisogna tuttavia chiedersi pragmaticamente se tale impostazione non abbia nei suoi effetti pratici una ricaduta di fatto illusoria o meramente simbolica, appunto totemica. La spia più evidente di questa impostazione ultra ideologizzata si ha comunque nella considerazione degli effetti che dovrebbe avere un licenziamento con vizi formali, ovvero un licenziamento assolutamente giustificato ma in cui sono difettati solo alcuni aspetti meramente procedurali, peraltro in qualche caso resi molto complessi da norme ed adempimenti di cui talvolta sembra non volersi dare appositamente definitiva chiarezza. Per quale motivo, ci chiediamo, anche in questo caso, il lavoratore avrebbe diritto ad un risarcimento (che ►

potrebbe anche risolversi in una sanzione amministrativa, da destinarsi a politiche sociali), e soprattutto, perché questo risarcimento o sanzione non dovrebbe cristallizzarsi in un importo fisso e dovrebbe anch'esso essere calibrato su parametri di nessun interesse e di valutazione del giudice?

#### 4. *Gli oneri del licenziamento*

Il problema indennitario (ma anche in caso di tutela reale) pone comunque un problema in termini di costo, del licenziamento e delle sue conseguenze, e sociale in genere. Oggi il tutto ruota sulla contrapposizione impresa-lavoratore e quindi, salvo le politiche sociali passive in tema di ammortizzatori, su una funzione di ammortizzatore data alle tutele in tema di licenziamento. Sarebbe abbastanza facile osservare ciò nel contesto attuale dell'emergenza pandemica e nel divieto di licenziamento imperversante per un periodo che ad oggi si estende su oltre un anno e mezzo.

Affrontare il problema del costo sociale del licenziamento, e talvolta anche del recesso dal rapporto di lavoro senza nemmeno il licenziamento, in tutti gli aspetti in cui esso è collegato, è importante.

Trovare soluzioni equilibrate permetterebbe di evitare acceso contenzioso e le strategie che, da ciascuna parte, sono messe in atto per spostare il costo (o il valore, o il lucro) del contenzioso.

Ad esempio, salutiamo con favore, anzi ne amplieremmo confini economici e spazi temporali rispetto agli attuali, la possibilità di accedere a forme di agevolazione fiscale per cifre (con una predeterminazione dei limiti di esenzione e quindi non indiscriminatamente) poste a chiusura del contenzioso sul licenziamento.

Il tema del costo e l'obiettivo della c.d. "flessicurezza" spostano tuttavia inevitabilmente l'attenzione sulla carenza di serie ed efficaci politiche attive e di strategia industriale del nostro Paese. È ovvio che in questa prospettiva il tema del licenziamento diventa un den-

tro-fuori, o vita-morte, dai contorni a volte drammatici. E il contenzioso e le tutele come risorse, tuttavia a ben vedere improprie.

Anche il concetto di licenziamento quale ultimissima *ratio*, quale emerge da gran parte della dottrina e dell'orientamento giurisprudenziale, deriva dall'aver caricato di oneri e significati impropri un fatto tutto sommato prevedibile in qualsiasi contesto umano, ovvero quello della fine di un rapporto, per una serie di motivi economici, disciplinari o a volte anche di semplice incompatibilità o divergenza.

#### 5. *Le soluzioni alternative al licenziamento o di confronto*

Poco esplorate rimangono, in una visione ideologico pro-contro il licenziamento, quelle che potrebbero essere le soluzioni messe in campo - con l'aiuto di professionisti qualificati, delle parti sociali o dell'intervento pubblico, o di tutte queste forze in modalità concorrente - per la prevenzione del licenziamento o per l'attenuazione dei suoi effetti.

Già nell'ambito della proposta di riforma degli ammortizzatori sociali abbiamo proposto, come Centro Studi e Ricerche dei Consulenti del Lavoro di Milano, in un periodo molto antecedente a qualsiasi frattura del rapporto, l'intervento di una figura (il "tutor di crisi") in grado di indirizzare politiche e scelte economiche e organizzative dell'impresa volte ad eliminare o attenuare gli effetti di una flessione economica.

Ma anche sotto il profilo del confronto in tema disciplinare-soggettivo, rafforzare con relazioni industriali serie o con l'ausilio di professionisti qualificati o commissioni *ad hoc*, il tema del conflitto, ben prima che esso esiti nella fine del rapporto, potrebbe rappresentare un utile strumento.

Ad esempio, stabilire tavoli obbligatori di confronto con la contrattazione - la maggior parte già lo prevede ma lo mette poco in pratica - oppure individuare pratiche obbligatorie di conciliazione al nascere del conflitto e nella sua gestione e soluzione auspicabilmente positiva.

## IL LICENZIAMENTO NEL PANORAMA ATTUALE ITALIANO: PROBLEMI E PROSPETTIVE

Peraltro, tali pratiche conciliative, serie e proceduralizzate, dovrebbero poi assumere un ruolo fondamentale e fornire opportune valutazioni anche nel successivo esito del licenziamento, rispetto al ruolo mantenuto da ciascuna parte nel conflitto e alle reciproche responsabilità.

In conclusione, non ci sfugge certamente che il licenziamento, qualche che ne sia la ragione, è un fatto con conseguenze pesanti e spesso drammatiche per il lavoratore. Tal-

volta osserviamo che non poche determinazioni lo rendono pesante e drammatico anche per l'azienda. Ci chiediamo se attenuare tali conseguenze sia oggi un compito da lasciare alla contrapposizione delle parti, affiancata da tutele rigide o lasche a seconda dell'impostazione concettuale, ovvero se non si possano trovare soluzioni sociali che in un sistema di contrappesi e, perché no, di prevenzione, possano affrontare i temi connessi al licenziamento con un maggiore equilibrio e senza veti ideologici.

# Politiche attive del lavoro: UNA POSSIBILE SVOLTA\*

**I**l tema delle politiche in Italia è oggi all'ordine del giorno come priorità del paese. In realtà il tema non è nuovo ma, forse, in questo periodo di pianificazione strategica è possibile pensare ad un sistema che possa garantire ai lavoratori tutti, ma *in primis* a coloro che rappresentano il segmento debole del mercato del lavoro, un servizio di assistenza, formazione accompagnamento al lavoro che sia degno di un paese europeo. La letteratura scientifica è concorde nell'evidenziare che le politiche attive del lavoro (formazione, orientamento, servizi per il lavoro) aumentano le *chance* occupazionali dei meno protetti. Alcune analisi dimostrano che i lavoratori occupati nei settori più colpiti dalla crisi occupazionale generata sia dall'emergenza pandemica sia dall'accelerazione del lavoro digitale appartengano ai segmenti più fragili nel mercato del lavoro: lavoratori temporanei spesso giovani, occupati part-time per lo più donne, stranieri, lavoratori adulti di piccola impresa con livelli di qualificazione bassi.

Prima di affrontare gli strumenti che potrebbero essere messi in atto per affrontare tali sfide, occorre fare alcune osservazioni di carattere generale, o metodologiche, per affrontare con uno sguardo sistemico il problema.

**Politiche e misure per tutti.** Le politiche attive non si possono solo definire attraverso strumenti operativi o *technicalities* da mettere in campo (Assegno di ricollocazione, Garanzia Giovani, Garanzia Occupazionale lavoratori ecc); occorre prima stabilire a quale lavoratori riferirsi. Solo i lavoratori disoccupati o anche quelli occupati? Perché è evidente che cercare di costruire una serie di servizi e strumenti che possano spaziare tra i

disoccupati ma anche prevenire e/o aiutare gli occupati verso una loro maggiore occupabilità nella stessa azienda, aggiornando le proprie competenze non possono avere gli stessi strumenti. In questo senso il Fondo Nuove Competenze istituito con Legge n. 34/2020 e successive modificazioni, che offre alle imprese il rimborso dei costi di formazione e riqualificazione dei propri dipendenti, rappresenta un esempio da implementare sul lato degli "occupati", sulla cui riforma parleremo più avanti. Le politiche attive dovrebbero quindi essere concepite come un servizio pubblico a disposizione dei cittadini come il servizio sanitario. Un luogo dove persone competenti e formate garantiscono un servizio di assistenza ai lavoratori nel periodo di transizione da una esperienza lavorativa ad un'altra.

**Un'unica regia nazionale.** Per attuare efficacemente le politiche attive sul tutto il territorio nazionale, soprattutto garantendo che i Lep (Livelli Essenziali delle Prestazioni stabiliti dal D.lgs. n. 150/2015) vengano effettivamente eseguiti è necessaria una regia nazionale, sia per assegnare le risorse finanziarie che per gestire, magari, strumenti e azioni di politica attiva che richiedono ambiti territoriali diversi. L'Anpal (Agenzia nazionale per le politiche attive sul lavoro) nata con lo scopo di accentrare a livello nazionale le competenze in materia che fino a quel momento erano in capo alle venti regioni, deve continuare a svolgere questo compito di raccordo regionale. Forse in questo periodo storico è stata gestita da persone che avevano poco a che fare con la sensibilità italiana della complessità dei rapporti Stato-Regione, ma una sua abolizione, come si sente molte volte nelle discussioni, ➤

\* Pubblicato in Lavoro Diritti Europa n. 2/2021.



## POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO: UNA POSSIBILE SVOLTA

getterebbe il sistema in una situazione più caotica di quella attuale dove le politiche attive sarebbe legate ai confini regionali ove si possono attuare, con disparità ed inefficienze che già ora esistono tra territori confinanti. Infatti, come già sottolineato, la struttura del mercato del lavoro attuale è caratterizzata da diverse transizioni tra periodi di lavoro (con diverse tipologie contrattuali), di non lavoro e di formazione; pensare che aiutare le persone in queste transizioni senza che siano obbligatoriamente legate ad un territorio, rappresenterebbe già un passo avanti rispetto alla situazione attuale. Inoltre, le politiche attive non possono essere ridotte a solo sussidio per la transizione per il quale, – come alcuni autori hanno evidenziato (T. Boeri, R. Perotti Donne e giovani rischiano la povertà. Sussidi da riformare in *La Repubblica* del 27/02/2020) – basterebbe affidare all’Inps la gestione e il coordinamento delle politiche attive. Come acutamente è stato sostenuto le politiche attive del lavoro non possono essere impostate in termini deterministici e di semplice razionalità economica perché i comportamenti e le reazioni dei percettori di sussidi pubblici non sono facilmente assimilabili a quelli dell’*“homo economicus”* (Giorgio Impellizzieri, Michele Tiraboschi, è davvero sufficiente assorbire Anpal in Inps per far funzionare le politiche attive? In *Bollettino Adapt*, 1 marzo 2021 n 8).

La mutevolezza dello scenario oggi del mercato del lavoro impone politiche attive che partano dalla capacità e dalle debolezze delle persone, di ciascuna persona in un rapporto di uno a uno, prendendo atto che non ogni strategia di riqualificazione è possibile e valida per tutti e che occorre sempre più far leva sull’intelligenza emotiva e sulla motivazione delle persone.

**Operatori qualificati.** Ecco perché, se occorre ripensare ad un nuovo modello di servizio occorre anche pensare ad operatori del mercato che siano competenti ed adeguatamente formati. La presenza di una *authority* che gestisca, magari anche attraverso Albi

professionali già esistenti, la figura dell’*“addetto al centro per l’impiego”* o del *“navigator”* attraverso un percorso di certificazione delle competenze e soprattutto con l’adozione di un serio codice deontologico nella effettuazione del servizio di accompagnamento alla nuova occupazione potrebbero sicuramente dare una svolta a tutto il sistema. Come avviene in ambito sanitario dove la cura delle persone avviene esclusivamente attraverso persone *“qualificate”* a farlo, la complessità del mercato del lavoro, la trattazione delle problematiche di difficoltà lavorativa, con tutte le fragilità del caso, dovrebbe suggerire al nostro legislatore di intervenire per tutelare l’intervenuto per la ricerca di un proprio progetto di vita lavorativa.

**Strumenti accessibili a tutti.** Anche in tema di nuovi strumenti, come il già citato Fondo Nuove Competenze, in questo breve periodo di vita, occorre pensare alla dimensione aziendale a cui sono finalizzati. La nostra realtà industriale è caratterizzata da una moltitudine di imprese di piccole e medie dimensioni dove le relazioni industriali, il rapporto tra datore di lavoro e lavoratore, sono svolte per la maggior parte in modalità non formale. Questa semplice osservazione dovrebbe far riflettere su strumenti pensati esclusivamente dove invece le relazioni sindacali e industriali siano di stampo formale e storicizzate. Infatti, come i numeri dell’utilizzo del Fondo Nuove competenze stanno a dimostrare, nonostante una piccola parte dei fondi sia andata verso le piccole imprese, il maggior numero di lavoratori interessati da questo strumento (più del 70%) appartiene alle grandi realtà imprenditoriali (Fonte Ministero del Lavoro e Agenzia nazionale politiche attive del lavoro). Una sua sicura modifica, se si vuole procedere nella sua esperienza, è sicuramente quello di adeguare lo strumento anche alle piccole realtà aziendali, prevedendo accordi sindacali *“certificati”* con procedure non formali, semplificando l’*iter* procedurale e di ►



## POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO: UNA POSSIBILE SVOLTA

richiesta in modo che l'intervento non sia solo appannaggio delle realtà più strutturate.

**Maggiore rapporto tra operatori.** Il sistema di politiche attive già ora è strutturato sul rapporto tra operatori pubblici, centri per l'impiego e operatori privati con specifiche peculiarità settoriali o territoriali. Questa esperienza va implementata attraverso lo stanziamento di risorse che non siano appannaggio esclusivo della parte pubblica degli operatori. Per esempio pensare di finanziare anche politiche a processo e non solo a risultato, anche se quest'ultimo criterio appare sicuramente più idoneo per "premiare" l'efficacia delle misure e degli strumenti, potrebbe aiutare a far decollare il sistema.

**Condizionalità delle misure.** Un altro

tema sicuramente da rivedere è quello relativo alla condizionalità delle misure di politiche attive. Tema che riguarda però una parte della platea dei soggetti interessati agli interventi di politica attiva: i percettori di sussidi pubblici come la Naspi e il reddito di cittadinanza. L'attuale sistema prevede che se il soggetto non si attiva, dopo un certo periodo di percezione del sussidio, dovrebbe perdere lo stesso sussidio. Forse pensare invece alla politica attiva come ad un incentivo al lavoratore nella sua attivazione (se ti attivi, ti premio) aiuterebbe sia la persona ad accettare più attivamente il percorso proposto per una migliore sua occupabilità sommando nuovo reddito e sussidio e soprattutto permetterebbe allo Stato di risparmiare sugli incentivi all'occupazione da erogare alle imprese.

**STEFANO CAFFIO ANALIZZA IL COMPOSITO AFFRESCO DI NORME  
A TUTELA DEL LAVORO SUBORDINATO E AUTONOMO**

# Le tutele del lavoro NELL'ECONOMIA DIGITALE\*

**L**a progressiva affermazione dell'ITC nei modelli di organizzazione del lavoro ha fatto emergere nuovi rischi per chi presta attività lavorativa e, in questo contributo, l'Autore si concentrerà esclusivamente su quelle concernenti la tutela della salute e della sicurezza.

## IL LAVORO TRAMITE PIATTAFORMA TRA VECCHI E NUOVI RISCHI

Semplificando molto una realtà decisamente sfaccettata, i due principali modelli di *platform work* sono, in primo luogo, il lavoro *on demand* in cui i lavoratori, attraverso una *app*, vengono canalizzati verso gli utenti finali (in genere consumatori) per fornire loro servizi di tipo tradizionale; in secondo luogo, il *crowdwork*, nel quale la prestazione lavorativa ha come oggetto progetti anche di piccola entità (*micro-task*) in quanto segmenti di un più articolato processo<sup>1</sup>.

Come evidenziato dall'organismo dell'UE preposto alla promozione delle politiche per la sicurezza sul lavoro (EU-OSHA), la *platform economy* sta facendo emergere fattori con una notevole incidenza negativa sulla tutela dell'integrità psico-fisica di lavoratori e lavoratrici che, pur nella loro estraneità alla natura dell'attività svolta, sono da considerare "aggravanti trasversali" di rischi tradizionali<sup>2</sup>. Allo stato attuale, la subordinazione<sup>3</sup> è l'unica chiave di accesso alle tutele forti anche rispetto alla protezione del diritto alla salute e di ciò se ne ha riprova anche con riferimento

alla disciplina delle collaborazioni etero-organizzate<sup>4</sup> per le quali, nonostante la parziale sovrapposizione con i rapporti di lavoro subordinato, il Legislatore ha esteso lo statuto protettivo di questi ultimi, piuttosto che individuare un nucleo di tutele che prescindesse dalla qualificazione del rapporto.

## I LIMITI SOGGETTIVI DELLA DISCIPLINA INTRODOTTA DAL D.L. N. 101/2019

La risposta dell'ordinamento appare al momento parziale e frammentaria nonostante il tentativo lodevole di garantire tutele minime a una parte dei *platform worker*<sup>5</sup>.

Le disposizioni che regolano la materia sono contenute nell'art. 47-septies del D.lgs. n. 81/2015, che, sotto il profilo assicurativo-previdenziale, introduce l'obbligo di copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro a carico del committente, il quale dovrà adempiervi secondo le previsioni di cui al D.P.R. n. 1124/1965 stabilite per i "datori di lavoro" (espressione fonte di ambiguità, in ragione della natura autonoma dei rapporti di lavoro oggetto della disciplina speciale).

Sul piano delle misure di prevenzione, nel comma 3, del citato art. 47-septies (nel quale si torna a utilizzare il termine "committente"), viene imposto l'obbligo di rispetto del D.lgs. n. 81/2008 nei confronti dei lavoratori autonomi come definiti al comma 1, dell'art. 47-bis.

Non a caso, infatti, in dottrina, il campo di applicazione del Capo V-bis è stato bollato ➤

\* Sintesi dell'articolo pubblicato ne *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 4/2021, pag. 339 e ss. dal titolo *La tutela della salute e della sicurezza nel lavoro tramite piattaforme digitali*. I. V. De Stefano (2016), *The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"*, Geneva: ILO, *Conditions of work and employment series*, No. 71, 2. A cui pure si rinvia per una dettagliata ricostruzione dei vari modelli di orga-

nizzazione e prestazione lavorativa in cui si articola il lavoro tramite piattaforma. In tema v. altresì, A.A. Casilli, *Schiavi del clic*, Milano, 2020, *passim*, nonché R. Voza, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?* in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".it - 336/2017, 2-8.  
2. EU-OSHA, *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in EU*, European risk observatory discussing paper, con-

sultabile sul portale istituzionale dell'organismo, in cui peraltro si evidenzia come tra i fattori trasversali vi è anche la giovane età della gran parte dei lavoratori occupati su o tramite piattaforma.

3. Salvo quanto si dirà a proposito dei collaboratori ex art. 409, n. 3, c.p.c. che svolgono attività nei "luoghi del committente", in forza della previsione di cui all'art. 3, comma 7, D.lgs. n. 81/2008.  
4. Verso cui la giurisprudenza si è

ormai orientata nei giudizi vertenti sulla riqualificazione dei rapporti di lavoro dei rider. In tema vedi C. Spinelli, *Le nuove tutele dei riders al vaglio della giurisprudenza: prime indicazioni operative*, in *Lab. Law. Iss.*, vol. 6, n. 1, pag. 89 ss.

5. Concretizzatosi nell'emanazione del D.l. n. 101/2019, conv. in L. n. 128/2019 che, come noto, ha modificato l'art. 2, D.lgs. n. 81/2015 e introdotto il Capo V-bis nel corpus del medesimo decreto delegato.

## LE TUTELE DEL LAVORO NELL'ECONOMIA DIGITALE

come “*rompicapo normativo*”<sup>6</sup>: si pone l’interrogativo di come possa essere qualificata prestazione di lavoro autonomo un’attività lavorativa in cui il committente esercita un potere organizzativo che è tipico di rapporti che si concretino in collaborazioni definite nel medesimo atto normativo “etero-organizzate”, per le quali trovano applicazione le maggiori tutele previste dalla disciplina del rapporto di lavoro subordinato<sup>7</sup>.

Sembra allora potersi condividere la soluzione prospettata in dottrina, basata sulla considerazione della esclusione dell’applicabilità della disciplina del rapporto di lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate, stabilita dall’art. 2, comma 2, lett. a), D.lgs. n. 81/2015, in presenza di un accordo collettivo stipulato da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che preveda regolazioni specifiche del trattamento economico e normativo in ragione delle peculiarità produttive e organizzative del relativo settore.

#### GLI ALTRI ELEMENTI DI (DE)LIMITAZIONE DELL'AMBITO DI INTERVENTO DELLA NORMATIVA “SPECIALE”

La disciplina dettata dal Capo V-bis, D.lgs. n. 81/2015, sembra potersi applicare al solo settore del *delivery* che fa riferimento unicamente ai lavoratori autonomi addetti alla consegna di beni per conto altrui.

Sulla base delle modalità di espletamento della prestazione, sono esclusi i *crowdworker* che svolgono l’attività solo *on-line* e che sono per lo più occupati in compiti di traduzione, *editing*, grafica<sup>8</sup> o altri *micro-task*. Ulteriori limitazioni derivano dalla tipologia del veicolo impiegato<sup>9</sup> e dall’ambito geografico entro il quale devono essere effettuate le consegne, che è circoscritto al territorio urbano.

Quanto alla tipologia del mezzo di locomo-

zione impiegato, sorgono dubbi in merito alle conseguenze dell’eventuale impiego occasionale, a causa di circostanze varie (condizioni meteorologiche avverse, temporanea indisponibilità del ciclomotore etc.), di un veicolo diverso da quelli menzionati dall’art. 47-bis, comma 1, D.lgs. n. 81/2015. In definitiva, l’infortunio occorso in caso di utilizzo di un mezzo differente da quelli menzionati potrebbe determinare un trasferimento del rischio della inabilità al lavoro, e dell’annessa carenza di reddito, a carico del prestatore di lavoro ove tale utilizzo fosse idoneo a interrompere il nesso tra evento e occasione di lavoro.

La previsione dell’ambito urbano quale parametro geografico di circoscrizione del campo di applicazione delle norme in esame si presenta ancor più foriera di criticità. Sono stati anche sollevati dubbi di legittimità costituzionale per l’irragionevolezza del criterio, in relazione sia alla sua astrattezza, sia alle possibili differenziazioni di trattamento che potrebbero scaturire (qualora se ne riuscisse a formulare una definizione) a detrimento di chi effettua consegne in località extra urbane<sup>10</sup>.

Si potrebbe concludere che l’ambito urbano coincide con le aree che il committente copre con il servizio di consegna e rispetto alle quali non può sottrarsi all’obbligo assicurativo, quale che sia il significato in astratto attribuibile alla incerta locuzione contenuta nella norma<sup>11</sup>.

#### IL D.LGS. N. 81/2008 E LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI PLATFORM WORKER

Procedendo in ordine decrescente di intensità di collegamento con l’organizzazione produttiva del committente, la prima categoria di lavoratori da vagliare è quella dei collaboratori la cui prestazione è etero-diretta. ➤

6. A. Perulli, *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente e le tutele del lavoro autonomo tramite piattaforme digitali*, in U. Carabelli - L. Fassina (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Roma, 2020, 37.  
7. M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclo-fattorini*, in *Lab. Law. Iss.*, vol. 5, 2, 2019, 47.

8. A. Rota, *La tutela prevenzionistica dei riders nella legge n. 128/2019*, in *Lab. Law. Iss.*, vol. 6, 1, 2020, 67.  
9. L’art. 47-bis, comma 1, D.lgs. n. 81/2015, dopo aver menzionato i velocipedi, rinvia in proposito al lungo elenco di cui all’art. 47, comma 2, lett. a), D.lgs. n. 285/1992, che include dai ciclomotori ai quadricicli la cui massa

a vuota è pari a 400 kg (500 kg per i veicoli destinati al trasporto di merci), di potenza netta non superiore a 15 KW.

10. E. Raimondi, *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *Lab. Law. Iss.*, vol. 5, 2, 2019, 85.

11. Con le revisioni del sistema tariffario operata con il D. Intermin. 27 febbraio 2019, è stata integrata

la voce relative alla tariffa di premio relativa ai fattorini e ai portallettere, inserendovi i *riders* che operano in “ambito urbano” ma senza che di tale espressione sia stata fornita una definizione. Si v. in proposito la *Guida illustrativa gestione terziario*, che illustra le nuove tariffe entrate in vigore nel 2019, consultabile sul portale istituzionale dell’Inail.



## LE TUTELE DEL LAVORO NELL'ECONOMIA DIGITALE

L'applicabilità a essi della disciplina del rapporto di lavoro subordinato<sup>12</sup> induce a rispondere all'interrogativo posto affermando che il committente dovrà applicare tutte le misure previste dal D.lgs. n. 81/2008, oltre a quelle desumibili dall'art. 2087 c.c..

A tale ultimo riguardo, a fugare ogni dubbio è la sentenza Cass. Civ., sez. Lav., n. 1663/2020 sul caso dei ciclo-fattorini di Foodora, decisione nella quale, con riferimento agli effetti dell'art. 2, comma 1, D.lgs. n. 81/2015, si afferma che *“l'ordinamento ha statuito espressamente l'applicazione delle norme sul lavoro subordinato”*<sup>13</sup>, senza distinguere alcuno e, dunque, anche dell'art. 2087 c.c.<sup>14</sup>.

Ben diverso grado di complessità assume la questione dell'individuazione delle tutele della sicurezza qualora si ipotizzi la natura autonoma o parasubordinata (non eterodeterminata) del rapporto di lavoro.

In tal caso dovrebbero trovare applicazione le disposizioni previste dal D.lgs. n. 81/2008, per i collaboratori *ex art.* 409, n. 3, c.p.c. e per i prestatori d'opera *ex art.* 2222 c.c. che eseguono il lavoro in luoghi diversi da quelli (nella disponibilità giuridica) del committente.

In dottrina si è rilevato che l'avvento delle tecnologie informatiche, e la conseguente possibilità di lavorare in più luoghi diversi, ha portato alla luce l'esigenza di superare la nozione di organizzazione come entità fisica corrispondente a un luogo, per accogliere quella di *“insieme delle regole mediante le quali si realizza il progetto produttivo del datore di lavoro o del committente”*<sup>15</sup> e, dunque, di *“attività di chi organizza”*.

È in ragione di una simile concezione del luogo di lavoro e del nesso funzionale, e non topografico<sup>16</sup>, che legherebbe il lavoratore con l'organizzazione del committente

che sorge il dubbio circa l'estensione anche ai collaboratori e ai prestatori d'opera che svolgono attività lavorativa in ambienti diversi dalla tradizionale unità produttiva aziendale delle tutele previste dal D.lgs. n. 81/2008, attualmente destinate solo ai lavoratori autonomi e ai collaboratori coordinati e continuativi fisicamente operanti in ambienti o spazi di cui il committente dispone giuridicamente.

#### IL D.LGS. N. 81/2008 E LA SICUREZZA SUL LAVORO DEI CICLO-FATTORINI

L'art. 47-septies, comma 3, D.lgs. n. 81/2015, stabilisce che il committente che utilizza la piattaforma digitale *“è tenuto nei confronti dei lavoratori di cui al comma 1 dell'art. 47-bis, a propria cura e spese, al rispetto del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81”*.

La lettura dell'articolo si presta a due interpretazioni.

Secondo la prima tesi, troverebbe applicazione nei confronti dei *rider* l'intero D.lgs. n. 81/2008, al pari di quanto accade per i lavoratori subordinati e per i collaboratori etero-organizzati<sup>17</sup>.

Peraltro, la tesi è stata accolta dal Tribunale di Firenze<sup>18</sup> in una vicenda che ha visto *Just Eat* contrapposta a un ciclo-fattorino che ha agito nei confronti della società a causa della mancata consegna di mascherine protettive per l'esposizione al rischio di contrazione del virus Sars-Cov 2 nell'espletamento dell'attività lavorativa.

La seconda, più attendibile, è che la norma si limiterebbe a introdurre una deroga al principio generale - altrimenti applicabile ai prestatori d'opera *ex art.* 2222 c.c. - per effetto del quale questi sono gravati degli oneri derivanti tanto dalla *“facoltà”* di sottoporsi alla sorveglianza sanitaria, quanto dalla partecipazione a corsi di formazione ►

12. Art. 2, comma 1, D.lgs. n. 81/2015.

13. Cass. Civ., sez. Lav., 24 gennaio 2020, n. 1663, punto n. 25, consultabile in <http://olympus.uniurb.it>. Dato l'ampio risalto della vicenda, in questa sede si omette qualsiasi rinvio ai numerosissimi contributi apportati dalla dottrina.

14. Sul tema della estensione dell'efficacia dell'art. 2087 c.c. oltre la subordinazione, v. *amplius*, C. Lazzari, *Gig economy e tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2018, 3, 461-464.

15. P. Pascucci, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicu-*

*ro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & Co*, in *Dir. Sic. Lav.* 1, 2019, 42.

16. C. Lazzari, cit., 473.

17. M. Corti - A. Sartori, *Il decreto sui “riders”*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, 111, 20.

18. Trib. Firenze, Sez. lav., ord., 5 maggio 2020, n.886, in <http://olympus.uniurb.it>.

## LE TUTELE DEL LAVORO NELL'ECONOMIA DIGITALE

in materia di sicurezza sul lavoro<sup>19</sup>.

Semmai occorre chiedersi se la deroga riguardi solo l'attribuzione dei costi delle suddette attività o si estenda anche all'opportunità delle stesse, tramutandole da "faccoltà" di richiederle al committente in vero e proprio diritto, con conseguente azionabilità della pretesa e sanzionabilità dell'eventuale rifiuto o omissione da parte del committente che utilizza la piattaforma digitale. Si tratta di una questione delicata dal momento che le violazioni in materia di tutela della sicurezza sul lavoro rilevano penalmente e sottostanno ai principi di legalità e

di tassatività (che escludono l'applicabilità in via analogica delle norme) nonché di personalità della pena.

Peraltro, qualora si interpretasse in senso più esteso la formulazione dell'art. 47-*septies*, comma 3, D.lgs. n. 81/2015, ne deriverebbe che anche la consegna e la verifica di conformità delle attrezzature impiegate alle prescrizioni vigenti e la dotazione dei dispositivi di protezione individuale<sup>20</sup> si convertirebbero in adempimenti a carico del committente.

Non sembra che il laconico dato testuale della norma permetta di spingersi sino a questo punto.

19. Art. 21, comma 2, del D.lgs. n. 81/2008.

20. Art. 21, comma 1, del D.lgs. n. 81/2008.



{ **CONTRATTI&CO.**

# DAL NUOVO SISTEMA DI INQUADRAMENTO AL WELFARE CONTRATTUALE: Le principali novità del rinnovo del Ccnl metalmeccanica industria

Lo scorso 5 febbraio 2021 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti (c.d. "Metalmeccanica - Aziende Industriali"), che ha apportato profonde modifiche alla previgente disciplina contrattuale, soprattutto in materia di classificazione dei lavoratori.

Abbandonata la classificazione che prevedeva le categorie dalla 1 (più bassa) alla 8 (più alta), dal 1° giugno 2021 i lavoratori rientranti nelle categorie legali di quadri, impiegati ed operai vengono inquadrati – in base alle dichiarazioni contenute all'interno del Ccnl – in una classificazione unica articolata in nove livelli di inquadramento ricompresi in quattro campi di responsabilità di ruolo:

do la seguente tabella di comparazione:

ATTUALI CATEGORIE	CAMPI PROFESSIONALI	LIVELLI
1	<b>Eliminazione 1° categoria</b>	
2	<b>D Ruoli operativi</b>	D1
3		D2
3S	<b>C Ruoli tecnico specifici</b>	C1
4		C2
5		C3
5S	<b>B Ruoli specialistici e gestionali</b>	B1
6		B2
7		B3
8		A1

Come si legge dalla tabella che precede, viene eliminata la 1<sup>ma</sup> categoria e i lavoratori già in forza alla data dell'entrata in vigore dell'accordo di rinnovo verranno riclassificati automaticamente nel livello D1, riclassificazione che sarà automatica anche per tutti gli altri lavoratori, sulla scorta della tabella di comparazione sopra riportata. Le parti hanno previsto che entro il 31 maggio 2021 i datori di lavoro dovranno comunicare ai lavoratori in forza la loro riclassificazione e gli eventuali periodi di attività ancora da svolgere ai fini dei passaggi di livello previsti dal Ccnl. Chiaramente l'anzianità di servizio maturata non verrà persa e verrà presa in considerazione per l'applicazione di tutti gli istituti contrattuali.

L'ampia modifica apportata alla classificazione ➤

CAMPI DI RESPONSABILITÀ DI RUOLO	LIVELLI DI INQUADRAMENTO
<b>D. Ruoli Operativi</b>	<b>Livelli D1 e D2</b>
<b>C. Ruoli Tecnico Specifici</b>	<b>Livelli C1, C2 e C3</b>
<b>B. Ruoli Specialistici e Gestionali</b>	<b>Livelli B1, B2 e B3</b>
<b>A. Ruoli di gestione del cambiamento e Innovazione</b>	<b>Livello A1</b>

Per i lavoratori già in forza, le aziende dovranno quindi procedere - entro il 31 maggio 2021 - a riclassificare i lavoratori secon-





ne dei lavoratori ha richiesto alle parti sociali un lungo lavoro, ancora in fase di completamento, soprattutto per ciò che attiene le esemplificazioni di figure e profili professionali rientranti nei singoli livelli. Dunque, ci si aspetta nei prossimi mesi nuovi accordi integrativi che arricchiranno la disciplina contrattuale sul tema. Del resto, il salto che è stato compiuto dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni imprenditoriali di categoria è stato davvero epocale, basti leggere le nuove declaratorie che tengono conto delle innovazioni e dello sviluppo tecnologico che negli anni ha interessato, trasformandola, l'industria nel nostro Paese. Il Ccnl di categoria non poteva che adeguarsi alle nuove figure esistenti nelle unità produttive, molto più complesse e poliedriche rispetto al passato.

Altra interessante novità dell'accordo di rinnovo è rappresentata dagli incrementi retributivi che, a decorrere dal mese di giugno 2021 e via via ogni giugno di ciascun anno di vigenza del Ccnl, vedranno innalzare gli stipendi mensili dei lavoratori di tutti i livelli.

I minimi contrattuali saranno adeguati sulla base della "dinamica inflattiva consuntivata misurata con l'IPCA al netto degli energetici importati così come fornita dall'ISTAT"; nello specifico, è stato stabilito un aumento del 6,15% in base alla dinamica inflattiva, da suddividere in 4 *tranches* rispettivamente a giugno 2021, giugno 2022, giugno 2023 e giugno 2024.

L'incremento per livello, distinto nelle quattro *tranches*, sarà pari a:

LIVELLO	1° TRANCHE GIUGNO 2021	2° TRANCHE GIUGNO 2022	3° TRANCHE GIUGNO 2023	4° TRANCHE GIUGNO 2024	TOTALE
D1	20,18	20,18	21,79	28,25	90,40
D2	22,38	22,38	24,17	31,33	100,26
C1	22,86	22,86	24,69	32,01	102,42
C2	23,34	23,34	25,21	32,68	104,57
C3	25,00	25,00	27,00	35,00	112,00
B1	26,80	26,80	28,94	37,52	120,06
B2	28,75	28,75	31,05	40,25	128,80
B3	32,10	32,10	34,66	44,93	143,79
A1	32,86	32,86	35,49	46,01	147,22

Le parti si impegnano a riunirsi entro i primi giorni del mese di giugno di ciascun anno, per verificare la reale dinamica inflattiva. In caso di importo superiore a quello preventivato, i minimi tabellari saranno di conseguenza adeguati.

Altra rilevante novità si ha in materia di *welfare* contrattuale che, introdotto in via sperimentale nelle precedenti annualità, è stato reso oggi strutturale. A decorrere dal 1° giugno di ciascun anno le aziende dovranno, infatti, mettere a disposizione dei lavoratori degli strumenti di *welfare* del valore di 200 euro, da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo. Il valore di 200 euro è da intendersi onnicomprensivo ed espressamente escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto. Il valore del *welfare* non è, inoltre, riproporzionabile per i lavoratori *part-time* ed è comprensivo esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Hanno diritto al *welfare* contrattuale i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio – 31 dicembre);

Sono esclusi dal riconoscimento del *welfare* i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° giugno – 31 dicembre di ciascun anno.

Insomma, il settore finalmente si adegua ai tempi moderni, manifestando la volontà di tutti, rappresentanti dei lavoratori maggiormente rappresentativi e degli imprenditori, di voler sostenere un settore importante qual è l'industria rivalutandolo.





## { HR&ORGANIZZAZIONE

# Intelligenza artificiale: FINALE DI PARTITA

Nel 2016, al Parco della Musica, Piero Angela disse che l'innovazione è più importante della politica (c'è un TED su *YouTube*, se andate a guardarlo potete evitare il prossimo capoverso e ascoltare un grande anziché leggere un normale). Innovare ci permette di essere il nostro futuro piuttosto che subirlo e non serve essere scienziati o luminari per ottenere quello che ci serve - come dice il Conte Mascetti "Ma poi, è proprio obbligatorio essere qualcuno?" - non dobbiamo per forza sapere di cibernetica per usare l'intelligenza artificiale, basta aver voglia di essere nuovi.

Dopo aver passeggiato nelle campagne del *Natural Language Processing* prendiamo il treno fino alla fermata *Speech to text* che, in pratica, è qualcosa capace di trascrivere conversazioni, trasformare in testo il parlato:

- può farlo in diverse lingue (i tipi di Google ne propongono 125, gli altri dicono qualsiasi);
- esiste il riconoscimento vocale di audio in *streaming*, in tempo reale, oppure da un file audio registrato, c'è anche la possibilità che trasformi automaticamente i numeri in indirizzi, anni, valute o date, comprendendo il contesto;
- permette di riconoscere e trascrivere le conferenze attribuendo gli interventi ai diversi relatori, grazie a diversità di toni e pronuncia, oppure tramite *Sentiment Analysis* può esaminare le caratteristiche della voce e i tratti facciali dei partecipanti annotando gli stati d'animo di chi parla;
- propone una punteggiatura determinata dalle modalità espressive e dal senso del periodo (naturalmente se ne ha, in caso

contrario apparirà la scritta *game over, torna alle elementari*).

Tutto questo può far risparmiare una grande quantità di tempo, soprattutto se colleghiamo i risultati alle potenzialità di NPL. Le proposte gratuite e commerciali sono migliaia, le differenze sono soprattutto legate alle funzioni proposte per ottenere un risultato indirizzato che, per uno studio professionale, credo debba orientarsi maggiormente verso la verbalizzazione *webinar*, incontri e riunioni, nonché sulla redazione di linee guida, documenti e informative per collaboratori e clienti.

Terza e finale (nella mia introduzione minima) applicazione già praticabile d'intelligenza artificiale è la *Business Intelligence* (se volete darvi un tono, adesso che tornano gli *Happy Hour* sui marciapiedi, dite *biati*). Trattasi di software come *Tableau* o *Power BI* (non ricevo *Royalties*, sono i primi due in *Hit Parade*) che prendono sproporzionate quantità di dati e le trasformano in rapporti scritti o visuali, permettendo di capire e studiare situazioni attuali o produrre scenari futuri (*Forecast*, quando avrete uno *Spritz* in mano).

I dati possono essere immessi direttamente tramite file Word, Excel o pdf, oppure raccolti automaticamente e sistematicamente da *internet*, posta elettronica, *social* e *newsletter*. Funziona tutto molto bene ma, attualmente, lo sforzo di partenza è piuttosto ampio, sicuramente per la scelta dei dati veramente utili ma, principalmente per la ►





costruzione intellettuale degli schemi e delle condizioni di risultato. Spesso mi mettono in mano documenti bellissimi, con tabelle interessantissime e infografiche stimolantissime, che sviluppano l'uso dei superlativi assoluti ma non mi dicono niente dell'azienda, in compenso ne so un sacco di sviluppo sostenibile (in teoria, per la pratica ho uno zibaldone dissociato di idee stupefacenti e invendibili).

Secondo il Perozzi, il genio è fantasia, intuizione, colpo d'occhio e velocità di esecu-

zione: tutto quello che serve a un professionista per non svegliarsi una mattina trasformato in un tipo qualunque che fa lo scrivano (Gregor Samsa e Bartleby nella stessa persona: il finale è sicuramente triste). L'intelligenza artificiale può aiutare molto per l'ultima delle quattro caratteristiche, per le altre rimane invece il Beckett del titolo: *"I chicchi si aggiungono ai chicchi a uno a uno, e un giorno, all'improvviso, c'è il mucchio, un piccolo mucchio, l'impossibile mucchio."*, e non si riferisce ai soldi.



SENZA FILTRO

Rubrica impertinente di **PENSIERI IRRIVERENTI**

## JurassINPS Park E IL MARCHESE DEL GRILLO

**A**doro la saga di Jurassic Park. Ha tutto quello che piace a me. In *primis* l'indubbio fascino di vedere tornare "vivi e vegeti" degli animali scomparsi da qualche milione di anni. E poi quel *mix* di paura, tensione, umorismo ma anche, in alcuni momenti topici del film, la simpatia per uno dei cattivi di turno.

Per chi non conosce la storia nel primo film della serie si parla di un simpatico ed eccentrico miliardario con la passione per i dinosauri, tale John Hammond, che su una piccola isola, la Isla Nublar situata nel nord-ovest della Costa Rica, è riuscito, grazie alla tecnica della clonazione, a riportare in vita molti dinosauri e a realizzare un vero e proprio parco divertimenti, il Jurassic Park appunto.

Pensate che tutto ciò sia frutto della fantasia di qualche bravo sceneggiatore hollywoodiano? Mica tanto. Alcuni di questi esseri preistorici li possiamo ancora incontrare quasi in ogni parte del mondo, con l'Italia che è senza dubbio il paese che ne conta il maggior numero. Un record tutt'altro che invidiabile al contrario di quello di vantare il più grande patrimonio artistico dell'intero globo.

La penisola italiana è dunque il luogo dove questi animali, tanto possenti e feroci, sono i più numerosi, sopravvissuti grazie e soprattutto all'assenza di nemici naturali. E non ingannino le dichiarazioni di facciata dei vari governi succedutisi negli ultimi decenni che ne promettevano una loro riduzione grazie ad un abbattimento selettivo. Sono ancora oggi tutti di *sana e robusta costituzione*.

Ci riferiamo ai *burocratosauri* la cui forza

non sta certo nell'intelligenza: il loro cranio è sovente sottodimensionato rispetto alle loro dimensioni. Si può dire che sono intelligenti quanto basta per nutrirsi e soprattutto per respingere gli attacchi dei nemici. Spesso si tratta di mero istinto di sopravvivenza. Del resto, un animale che pesa un centinaio di tonnellate, ha un cranio protetto da un robusto strato di cheratina e il corpo interamente coperto da placche ossee che se ne fa dell'arguzia di un volpe?

Per chi li volesse vedere e fotografare diciamo subito che non occorre addentrarsi in qualche "foresta pluviale". È infatti fin troppo facile imbattersi in uno di questi bestioni. Tutti noi almeno una volta nella vita ci siamo trovati faccia a faccia con uno di questi. Proliferano un po' dappertutto all'interno del complesso apparato amministrativo statale italiano.

Oggi vi voglio accompagnare alla loro scoperta, raccontandovi una esperienza personale, una delle tante storie realmente accadute ad aziende e Consulenti. Un viaggio verso la comprensione di questo mondo, inoltrandoci proprio in quelle zone dove questi sauri sono particolarmente radicati, i distesi pascoli dell'Istituto Italiano della Previdenza Sociale. Benvenuti al **JurassINPS Park**.

La vicenda riguarda un provvedimento di reiezione di una domanda di cassa integrazione in deroga. L'istanza, relativa al periodo dal 16 novembre al 27 dicembre 2020, risultava presentata in forza del D.l. n. 137/2020 che individua due distinte tipolo- ➤





gie di aziende beneficiarie delle ulteriori 6 settimane di cassa integrazione:

**a.** i datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato l'ulteriore periodo di nove settimane di cui all'articolo 1, comma 2, del D.l. n. 104/2020;

**b.** i datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal D.P.C.M. del 24.10.2020 che disponeva la chiusura o limitazione delle attività economiche e produttive al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19.

L'istanza veniva respinta con la seguente, stringatissima, motivazione:

“CIG Deroga INPS con decreto 33198 non autorizzabile:

Non presenti le 9 settimane autorizzate con decreto 33195 successive 13/07 previste dal DL 137/2020.

Non presenti le 9 settimane autorizzate con decreto 33196 previste dal DL 137/2020.”

Dalla criptica, quasi telegrafica, formulazione appare subito evidente che l'istruttoria non ha in alcun modo considerato che l'istanza potesse riguardare un datore di lavoro appartenente ai settori interessati dal D.P.C.M. del 24.10.2020.

Eppure nelle more del provvedimento di diniego, tra il consulente e la sede Inps, vi era stato un cordiale e corposo scambio di mail, oltre che di cassetti, dove l'azienda chiariva di rientrare proprio in questa seconda fattispecie, segnalando di aver all'uopo regolarizzato con effetto retroattivo, in *primis* presso l'Agenzia delle Entrate e poi presso l'Inps, il proprio codice attività da 477130 a 477110.

In replica la sede aveva contestato il ritardo con cui l'azienda solo nel dicembre 2020 aveva provveduto alla rettifica del codice Ateco presso l'Istituto, ritenendo nella fattispecie vigente la regola della irretroattività, ai fini classificatori, degli effetti della variazione, richiamandosi a quanto previsto dalla Legge n. 335/95. Per questo motivo, avendo l'azienda comunicato il tardivo cambio del

codice attività si riteneva che “la decorrenza dell'inquadramento decorre da 1/12/2020 ai sensi della circolare 263 del 1995”.

Si badi bene che la sopraindicata modifica del codice attività non aveva comportato la rettifica del CSC, Codice Statistico Contributivo, ma per la sede Inps pur sempre di “errato inquadramento” si tratta.

Come avrete capito non ci abbiamo messo molto, nel nostro *tour*, a trovare il nostro primo bel bestione. Signore e signori, alla vostra destra, ecco a voi l'imponente **BurocratINPSaurus**.

La sede, come appena detto, riconosceva sì che dal 1° dicembre 2020 l'azienda era a tutti gli effetti un datore di lavoro appartenente ai settori interessati dal D.P.C.M. del 24.10.2020, ma disconosceva ugualmente il diritto all'accesso al trattamento di Cig per l'intero periodo 16 novembre 2020 - 27 dicembre 2020.

E perché mai la sede disconosce il diritto anche per il mese di dicembre nonostante l'avvenuta regolarizzazione? Perché no se ora, anche per l'Inps, l'azienda svolge un'attività sospesa dal D.P.C.M. che consente l'accesso all'ammortizzatore?

La verità viene subito ammessa dalla Sede chiarendo che l'accesso all'intervento previsto dal D.l. n. 137/2020 richiede la presenza del CA 4X, codice che purtroppo non più è possibile attribuire “in quanto ad ottobre 2020 il codice ateco operante era ancora il 47.71.30, non segnalato negli allegati alla detta circolare” (la 129/2020 - NdA).

Insomma, parrebbe più un problema informatico che giuridico. Solo se ad ottobre risultasse registrato in anagrafica il codice autorizzazione 4X “il sistema” può riconoscere la cassa integrazione. Dopo questa data non è più possibile inserirlo e quindi si perde l'ammortizzatore sociale anche per i mesi successivi.

E la cosa viene ribadita precisando che “l'assenza del ca 4X non consente l'accoglimento della domanda di CIGD ai sensi del DL 137.. ➤



(omissis) ... La domanda di cigd ex dl 137 può essere accolta nel caso di mancata precedente fruizione delle 9+9 settimane previste dal DL 104 **SOLO** in presenza di CA 4X.”

Avete capito tutti bene? Devo ripeterlo? SOLO in presenza del codice CA 4X! E ce lo scrivono pure in MAIUSCOLO casomai il concetto non ci fosse sufficientemente chiaro! In definitiva: il codice non è stato attribuito ad ottobre? L'Inps non può farlo a dicembre (l'abbiamo detto: è una questione di *software*) e quindi è il programma - non certo la legge - a negare il diritto all'ammortizzatore sociale. E non importa se la norma individua quali beneficiari tutte le aziende che svolgono una attività sospesa per legge causa Covid (mica si citano quelle con il *codicillo Inps!*). Ma per l'Istituto conta SOLO che l'attività sia stata correttamente, e per tempo, denunciata all'istituto, condizione che la norma - basterebbe leggerla! - non pone in alcun modo. Insomma, non rileva la sostanza ma SOLO la forma e quindi, nel nostro specifico caso, va tenuto conto del principio dell'inquadramento previdenziale *ex nunc* della Legge n. 335/1995. Alla faccia della chiara *voluntas legis* di dare aiuto a chi ha dovuto sospendere o limitare la propria attività a causa Covid.

Questa vicenda, peraltro, ci aiuta a capire bene la natura, la filosofia del *BurocratINPSaurus* che è racchiusa in un paio di frasi nella quali, dapprima, si precisa che “Sentito il parere dei referenti presso la Sede Regionale INPS e in accordo con i responsabili della Sede ...”.

per poi addirittura ammettere “Posso anche concordare con Lei ... ma l'utilizzo del DL 137 ... è consentito solo alle aziende ... contraddistinte dalla presenza del ca 4X ... Non vi è in proposito alcun margine di discrezionalità da parte delle Sedi”.

Un classico del *BurocratINPSaurus*: la parcellizzazione delle responsabilità mediante

la tecnica dello *scaricabarile* ovvero lei ha ragione ma sa non decido solo io ... e poi, comunque, abbiamo le mani legate. Una cosa che ricorda tanto la famosa frase di Jessica Rabbit che, con fare ammiccante, candidamente confessa: “*Io non sono cattiva, è che mi disegnano così*”.

Comunque sia, tutte le obiezioni del povero consulente sono inutili. La “sentenza” viene emessa. La Cig è negata. Senza troppe spiegazioni ufficiali.

Il Consulente è però un tipo tosto. Qualcuno direbbe un po' cocciuto (o *de cocchio*). Quella motivazione non lo soddisfa.

Che ne è dell'**art. 3 della Legge n. 241/1990** che dispone che “*La motivazione deve indicare i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione dell'amministrazione, in relazione alle risultanze dell'istruttoria*”?

E di quella disposizione interna dell'Istituto, il **messaggio Inps 29 marzo 2018, n. 1396?** Non avevano reclamato che arrivavano troppo spesso al Comitato Amministratore della Gestione Prestazioni Temporanee impugnazioni di provvedimenti di rigetto istanze di Cigo rispetto ai quali veniva contestata “*una motivazione scarna e insufficiente, che non dà conto degli elementi documentali e di fatto presi in considerazione nel corso dell'istruttoria e posti a fondamento del provvedimento adottato*”?<sup>1</sup>

Sono sempre vigenti. Ma nonostante ciò di tutta l'istruttoria di fatto, condotta via mail e cassetto, non vi è alcun riferimento. E del reale motivo di diniego nessuna traccia. Il provvedimento di reiezione risulterebbe palesemente illegittimo, sia in fatto che in diritto. Un chiaro eccesso di potere anche se ormai abbiamo imparato che le circolari, nelle intenzioni dell'Inps, sono “*vincolanti*” solo per l'utenza.

E poi nel provvedimento c'è un'altra violazione della Legge n. 241/1990 in quanto il *BurocratINPSaurus* se ne è bellamente infischiato della prescrizione ivi contenuta ►

1. Si veda Rivista *SINTESI* dell'agosto 2018. Provvedimenti Cigo: ribaditi gli obblighi di motivazione e di supplemento di istruttoria, di Alberto Borella, pag. 18.



che impone che *“In ogni atto notificato al destinatario devono essere indicati il termine e l'autorità cui è possibile ricorrere”*.

Un vero e proprio eccesso di potere. Si decide quindi di ricorrere al Comitato Prestazioni Temporanee certi, sicurissimi che verrà fatta giustizia.

Volete sapere come è andata a finire? Dovrete pazientare ancora un poco. Eh sì, perché in questa storia c'è dell'altro.

Qualche giorno dopo il deposito del ricorso online (avvenuto l'8 di febbraio) vengono inviate due PEC all'azienda, due altri provvedimenti di diniego Cig, uguali ed entrambi datati 25 febbraio, ma uno spedito il 5 marzo e l'altro l'11 marzo. All'apparenza paiono simili al primo atto inviato ma, guardando bene, si scopre una differenza, una aggiunta. Finalmente viene indicato l'organo a cui ricorrere, indicando l'alternativa o dell'istanza di riesame o del ricorso al TAR.

È chiaro che la rettifica è stata fatta a seguito della lettura del ricorso ove questa carenza era stata contestata. E qui ci sta che, rendendosi conto di aver commesso un abuso, violando il diritto di difesa del ricorrente, si provveda in autotutela.

Ma in un rapporto di fattiva collaborazione (spesso richiesta a noi Consulenti) ci si sarebbe aspettati quantomeno una sorta di dicitura *“Attenzione: il presente provvedimento integra e sostituisce quello emanato in data 1 febbraio 2021”*.

Naturalmente la modifica non riguarda il contenuto della motivazione. Quello va benissimo così. Nessun *mea culpa*.

Torniamo adesso al nostro ricorso e alla risposta - un pugno nello stomaco - che arriva via PEC, o meglio con due PEC.

Con la prima del 14 aprile 2021 si segnala in modo alquanto stringato che

□ *“Non è previsto ricorso amministrativo per Cigd. Il presente ricorso è pertanto irricevibile”*.

Con la seconda del 30 aprile 2021 si ribadisce che

□ *“Il ricorso amministrativo del ricorrente \*\*\*\*\*, presentato il 08/02/2021, è stato definito amministrativamente in data 14/04/2021 con il seguente esito: per irricevibilità. Non è previsto ricorso amministrativo per Cigd”*.

Ora, è vero che nei casi di manifesta irricevibilità, inammissibilità, improcedibilità o infondatezza può essere utilizzato un provvedimento in forma semplificata con un sintetico riferimento al punto di fatto o di diritto ritenuto risolutivo, ma qui si è forse esagerato nella sintesi.

E va pure rimarcato il fatto che l'errore nell'individuazione dell'organo destinatario del ricorso è stato causato da un atto illecito iniziale che, non rispettando la prescrizione imposta dalla norma, va considerato una palese violazione del diritto di difesa del ricorrente. E sia pure chiaro che a costui non si può imputare colpa alcuna nell'aver equivocato, nell'ignorare che per la Cigd, al contrario degli altri ammortizzatori, è escluso il ricorso amministrativo. Infatti, se la legge impone all'organo che emette l'atto di segnalare i rimedi giurisdizionali previsti significa che l'ignoranza del destinatario è ammessa, anzi presupposta per legge.

Ma torniamo al nostro provvedimento.

Il consulente è basito. Due mesi per dire che un ricorso è irricevibile? Al Comitato o hanno un sacco da fare oppure ... se la prendono comoda. Che sia l'una o l'altra non mi pare una bella notizia.

Mi spiace. Leggo sul volto dei miei visitatori una malcelata delusione. Lo so, purtroppo nel parco non è presente l'unico sauro che ci sarebbe risultato simpatico in quanto utile alla nostra causa. L'intelligentissimo **Velo-cINPSraptor**, purtroppo estintosi praticamente subito e che nemmeno le più avanzate tecniche di clonazione sono riuscite a riportare in vita. E non sono previsti nuovi finanziamenti per questo tipo di ricerca.

Ma la cosa singolare è che entrambe le PEC, o meglio, entrambi i *provvedimenti* non riportano alcuna indicazione né dell'agente ➤



che ha emanato il provvedimento né dell'autorità a cui ricorrere.

Se non fosse per l'indirizzo PEC indicato [INPSComunica@postacert.inps.gov.it](mailto:INPSComunica@postacert.inps.gov.it) manco sapremmo che è l'Inps che ha preso la decisione.

Ma non dovrebbero essere indicazioni che la norma, la prassi e la giurisprudenza hanno individuato quali contenuti essenziali dell'atto amministrativo? Perché non ci danno queste indicazioni? Non vi è alcuna possibilità di chiedere un riesame? Nessun rimedio giurisdizionale può essere attivato? Beh, ce lo dicano chiaro!

Ma aldilà di questi, pur importantissimi, rilievi di tipo formale vorremmo fare una considerazione più pragmatica.

Il ricorso gerarchico è un rimedio generale che permette di impugnare un provvedimento non ancora definitivo dinanzi all'organo gerarchicamente sovraordinato a quello che ha emanato l'atto. L'escludere un ricorso avverso provvedimenti su Cig in deroga aveva un senso quando l'istruttoria veniva fatta dalla Regione di cui il Comitato Inps ovviamente non è l'organo gerarchico superiore. Oggi però, dopo le modifiche apportate dal D.l. n. 34/2020 all'art. 22-*quater* del D.l. n. 18/2020, l'istruttoria avviene interamente presso l'Inps al quale si presenta l'istanza, presso il quale viene condotta l'esame e che infine prende la decisione.

Se l'Inps avesse a cuore l'interesse colletti-

vo, se volesse veramente essere al *servizio del cittadino* e non al servizio delle proprie casse, forse si poteva far finta di nulla e, riconosciute le fondate rimostranze del ricorrente dal punto sostanziale (per stabilire la irricevibilità di un ricorso bisogna pur leggerlo), decidere di decidere. L'avessero fatto non penso che qualcuno avrebbe contestato un eccesso di potere (forse nemmeno il solito *Brontolosaurus*). Insomma, credo proprio che in questo caso far finta di nulla sarebbe stato un gran bel segnale.

Il nostro *tour* finisce qui e, anche se non abbiamo incrociato il *burocratosauro* più affascinante e spaventoso, ne abbiamo intuito chiaramente la presenza durante tutta questa avventura. Anzi se proviamo a fare un poco di silenzio dalla foresta potremmo sentirlo marchiare il territorio con il suo terribile grido. Sssttt ... eccolo il ferocissimo *TirannINPSaurus Rex*.

A dire il vero un urlo singolare tanto che a qualcuno può far ricordare la voce del grande Alberto Sordi. Un accostamento ancor più eloquente - quasi la morale di questa triste storia - se pensiamo al personaggio del Marchese del Grillo, interpretato dall'Albertone nazionale, che girandosi verso quattro straccioni, appena fatti arrestare dalle guardie grazie al suo status di nobile, dice loro: "*Mi spiace*" - il sorriso è beffardo - "*ma io so io e voi non siete un ....*"





## {UNA PROPOSTA AL MESE

# RLS nelle rappresentanze aziendali: OPPORTUNO UN CAMBIAMENTO?

“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”)

**R**appresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è figura ormai arcinota ed istituita, prima ancora che dal Decreto legislativo n.81/2008 dal suo antenato, il Decreto legislativo n. 626/1994.

I compiti di tale figura sono molteplici e della sua importanza ci ha fatto memoria qualche tempo fa un articolo dell'ottimo Andrea Merati su questa Rivista. Per sommi capi diremo qui che la figura si pone come “controcanto” del datore di lavoro in tema di sicurezza, con la possibilità di consultare i documenti e le prassi in atto in azienda, intervenire su di esse suggerendo miglioramenti e proposte di prevenzione, rappresentare le esigenze e le istanze in materia dei lavoratori, fino alla partecipazione alla riunione periodica del SPP ed anche alla possibile interlocuzione con le attività di vigilanza in materia antinfortunistica e prevenzionale. Potremmo dire che i Testi Unici sulla sicurezza hanno assecondato, e in alcune realtà anche anticipato, quella tendenza partecipativa che sola può contribuire ad una vera modernizzazione dell'impresa che vuole crescere ed innovare.

Nessun dubbio in merito: la sicurezza reale (e non cartacea o favolistica) non può non passare da un reale coinvolgimento dei lavoratori e delle loro istanze.

Ma proprio per questo c'è una parte della norma che appare, per così dire, poco “democratica”.

Il RLS (art. 47 del D.lgs. n.81/2008) è eletto direttamente nelle aziende fino a 15 dipendenti (*pardon*, lavoratori), e qualora nessuno

voglia farlo o l'azienda sia troppo piccola perché si propongano nominativi al proprio interno viene istituita la figura del rappresentante territoriale dei lavoratori (RLST). E fin qui tutto bene, anche se la nomina del RLST e la funzione ed il sistema di rappresentanza degli organismi paritetici ha avuto alcuni alti e bassi e tuttora non è perfettamente chiaro, giusto quel tanto di alone di mistero che avverti quando chiedi di certi meccanismi, infilandoti in un labirinto di cui è difficile trovare l'uscita (sul perché qualcuno preferisca il labirinto alla strada dritta si possono sprecare le ipotesi, ma non è questo il luogo adatto per parlarne).

Il comma 4 dell'art 47 però così recita:

*“Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori **nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda.**”*

Solo se non esistono rappresentanti si torna all'elezione diretta libera.

Quindi, se in un'azienda con più di 15 lavoratori (come lavoratori si contano anche soci ed altre figure non dipendenti quindi il 15 ha una consistenza del tutto differente da quella usuale, ad esempio per l'articolo 18 o per la L. n. 68/99) vi fossero delle rappresentanze sindacali, i dipendenti sembrano sostanzialmente **obbligati a scegliere** all'interno di tali rappresentanze.

Ora sembrerebbe tutto chiaro e lineare ed anche facile; in fondo, se i lavoratori hanno eletto e dato fiducia ad un certo numero di rappresentanti sindacali vorrà dire che han-



no già espresso una preferenza di rappresentanza: perché complicare le cose con un'ulteriore elezione? E poi, se lo scopo del RLS è quello di rapportarsi in un clima partecipativo con l'azienda, chi potrebbe svolgere al meglio tale funzione se non proprio chi già si confronta normalmente con l'azienda su altri temi, così da poter sviluppare un confronto unico e costruttivo?

Peccato che ... le cose si possono vedere in un altro modo.

Con la necessaria premessa che non è qui in discussione il ruolo e la funzione del sindacato in azienda, i due assunti precedenti non sono per nulla incontrovertibili.

In prima battuta proprio per come sono costituite le rappresentanze aziendali (art. 19, L. n. 300/70).

Sappiamo che insieme alle RSU (che hanno un'origine sostanzialmente elettiva) ci sono anche le RSA, la cui nomina discende spesso "dall'alto" dell'organizzazione sindacale. Non sempre tali RSA sono, per così dire, illuminate, ho visto casi (nemmeno pochi) in cui i lavoratori chiedevano per piacere che l'azienda non desse retta a certe RSA, che stavano portando avanti idee del sindacato completamente scollate dei lavoratori. Anche se in misura minore, questo accade pure con certe RSU, anche perché esse possono essere costituite solo a cura delle associazioni sindacali, che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva (o che abbiano partecipato alle trattative). Quindi la prima osservazione è che non qualsiasi organizzazione può istituire rappresentanze in azienda (ma soltanto alcune) e che in ogni caso il tutto giace sotto la coltre dell'innatuato art. 39 della Costituzione, con tutti i problemi che si porta dietro e di cui abbiamo parlato più volte, ma che pochi sembrano intenzionati a risolvere, quasi che a farlo si rischiasse di scoprire un vaso di Pandora.

Quindi, rispetto alle scelte che potrebbero fare i lavoratori in merito ad un loro rappresentante per la sicurezza (cosa serissima, ne converrete), tali scelte appaiono fortemente condizionate qualora vi fossero delle rappresentanze sindacali costituite in azienda. La seconda osservazione è tuttavia ancora

più pertinente al tema: siamo davvero sicuri che i ruoli e le funzioni delle rappresentanze sindacali in azienda e del RLS siano così facilmente sovrapponibili?

Come abbiamo detto, la logica che sta dietro al RLS è sostanzialmente partecipativa e di coinvolgimento, seppur un coinvolgimento in un certo modo anche con una funzione di contraltare, ma con lo scopo preciso di muovere proattività, efficacia e consapevolezza in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

In alcune realtà l'interpretazione del ruolo del RSA e/o RSU è invece visto in funzione anti-tetica, oppure di rappresentanza, come detto, più delle istanze e delle posizioni sindacali, talvolta per nulla in linea con le esigenze reali dei lavoratori (sia concessa la sincerità).

E quindi in tali casi può succedere che:

- l'RLS/RSA sia un'occasione persa per implementare la cultura della sicurezza aziendale: le istanze portate avanti sul tema avranno il medesimo grado di velleità e conflittualità;
- anche dal punto di vista datoriale, istanze pure giuste vengano prese male in quanto provenienti "dal solito rompiscatole";
- l'RLS/RSA non sia percepito dai lavoratori come punto di riferimento;
- in alcune realtà l'RLS/RSA abbia tante cose da fare diverse sui vari ruoli da diventare un elemento inefficace;
- talvolta, si assiste purtroppo ad uno "scambio contrattuale" non virtuoso fra salute e sicurezza e questioni economiche o di trattamento.

Insomma, con tanti saluti alle buone intenzioni della norma, tale situazione non sembra per nulla strategica.

La soluzione? Basterebbe una semplice abrogazione del comma 4 dell'art. 47. Che è poi la proposta che timidamente azzardiamo.

Aggiungiamo, per i più scettici, che non vi è nessuna preclusione che i lavoratori, ma stavolta *liberamente*, eleggano come RLS un RSA/RSU. Oppure, come proponiamo, che individuino specificamente qualcuno – rappresentante sindacale o no – che possa per loro essere il più garante possibile della loro partecipazione attiva e di controllo al sistema di sicurezza aziendale.

Apriamo il dibattito?

## ARGOMENTO

## Spetta il buono pasto al lavoratore impossibilitato a fruire della mensa aziendale

**L**a Corte di Cassazione, con la sentenza n. 5547 del 1° marzo 2021, ha affermato che al lavoratore che non può usufruire del servizio di mensa aziendale per ragioni di servizio è dovuto il buono pasto sostitutivo, in caso di orario di lavoro giornaliero eccedente le 6 ore.

I fatti di causa hanno visto un lavoratore turnista, impiegato presso un'azienda ospedaliera, proporre domanda di accertare il proprio diritto alla percezione dei buoni pasto per ogni turno lavorativo eccedente le sei ore, chiedendo altresì il risarcimento del danno al datore di lavoro.

La Corte d'Appello di Messina, in conferma di quanto determinato in primo grado, ha accolto la rivendicazione del lavoratore con sentenza in data 18 dicembre 2018, n. 906.

Tale sentenza è stata in seguito impugnata dal datore di lavoro che ne ha chiesto la cassazione. In particolare, il lavoratore svolgeva un orario di 7 ore nel turno pomeridiano e di 11 ore nel turno notturno. Egli non avrebbe potuto fruire del servizio di mensa aziendale, in quanto non poteva essere sospeso il servizio di assistenza e, inoltre, non era presente un servizio di mensa serale. Pertanto, doveva riconoscersi al lavoratore il diritto ai buoni pasto, quale elemento sostitutivo del servizio di mensa aziendale, oltre al risarcimento del danno dovutogli per aver provveduto al pasto a proprie spese.

A dire del datore di lavoro, la sentenza della corte territoriale ha identificato, in modo erroneo, il diritto alla pausa con il diritto alla mensa. Nella fattispecie in esame, infatti, tale corte aveva osservato che l'articolo 29, comma 3 del Ccnl integrativo del comparto sanità del 20 settembre 2001 dovesse essere interpretato in combinato disposto con il D.lgs. n. 66/2003, articolo 8. Da tale considerazione aveva pertanto concluso il diritto al buono pasto del lavoratore. Oggetto del ricorso del datore di lavoro è stato, altresì, l'osservazione di come il lavoratore potesse *“provvedere alla consumazione del pasto prima di iniziare il turno pomeridiano ed il turno notturno”*. La normativa, infatti, non attribuisce il diritto alla mensa, ma disciplina *“esclusivamente il diritto alla pausa, essendo comunque una possibilità quella di consumare il pasto durante la pausa”*.

Sull'argomento, la Corte di Cassazione ha rilevato come l'art. 29 del Ccnl 20 settembre 2001, integrativo del Ccnl del 7 aprile 1999, preveda il diritto alla mensa per tutti i dipendenti *“nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alla particolare articolazione dell'orario”*. Inoltre, viene osservato come le aziende, *“in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive.* ➤

Cass., sez. Lavoro,  
1 marzo 2021, n. 5547

**AUTORE**  
ANDREA DI NINO  
Consulente del Lavoro in Milano

*In ogni caso l'organizzazione e la gestione dei suddetti servizi, rientrano nell'autonomia gestionale delle aziende, mentre resta ferma la competenza del CCNL nella definizione delle regole in merito alla fruibilità e all'esercizio del diritto di mensa da parte dei lavoratori".* Dalla lettura del Ccnl, la Suprema Corte evince come la consumazione del pasto – ed il connesso diritto alla mensa o al buono pasto – sia prevista nell'ambito di un intervallo non lavorato. Pertanto, i giudici convengono sul fatto che *"la particolare articolazione dell'orario di lavoro è quella collegata alla fruizione di un intervallo di lavoro"*. Da qui il rilievo dell'articolo 8 del D.lgs. n. 66/2003, secondo il quale *"il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per la pausa qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, ai fini del recupero delle energie psicofisi-*

*che e della eventuale consumazione del pasto"*. Dal testo legislativo, dunque, la Corte ricava l'assunto secondo il quale *"la consumazione del pasto è legata alla pausa di lavoro e avviene nel corso della stessa"*: da tale interpretazione emerge la coerenza del collegamento tra il diritto alla mensa ex articolo 29, comma 2 del Ccnl integrativo sanità del 20 settembre 2001 e il diritto alla pausa.

È effettivamente dovuto, pertanto, il buono pasto al lavoratore che svolga la propria prestazione nel corso di un orario di lavoro eccedente le sei ore, qualora impossibilitato a fruire del servizio di mensa aziendale.

Confermando la sentenza di secondo grado, la Corte di Cassazione rigetta dunque il ricorso del datore di lavoro, condannandolo al pagamento di spese e accessori di legge.

#### ARGOMENTO

## Trasferimento azienda: peggioramento trattamento economico, miglioramento condizioni e parificazione dipendenti

La normativa dell'Unione Europea (77/187/Cee) riconosce ai lavoratori coinvolti nel trasferimento di un'azienda il diritto a mantenere la medesima retribuzione maturata alle dipendenze della cedente. Ai fini della verifica della sussistenza o meno di un peggioramento sostanziale occorre fare una comparazione globale del trattamento retributivo e il confronto non può essere limitato ad uno specifico istituto. La diminuzione deve essere certa rispetto al compenso che il lavoratore avrebbe percepito laddove avesse continuato a lavorare alle dipendenze del cedente alle medesime condizioni lavorative.

La Corte di Cassazione ribadisce che ai fini della comparazione di cui sopra, non si devono considerare gli importi che siano stati versati occasionalmente e che non costituivano

il "normale" corrispettivo della prestazione. D'altra parte il lavoratore non può invocare la direttiva comunitaria per ottenere miglioramenti in occasione del trasferimento dell'azienda e così l'anzianità pregressa non può essere fatta valere per rivendicare ricostruzioni di carriera sulla base della diversa disciplina applicabile al cessionario né può essere opposta al nuovo datore per ottenere un miglioramento della posizione giuridica ed economica, perché l'ordinamento garantisce solo la conservazione dei diritti già entrati nel patrimonio del lavoratore alla data della cessione del contratto, non delle sue aspettative.

Secondo la Cassazione, quindi, non è possibile imporre la totale parificazione del dipendente trasferito a quelli già in servizio presso il datore di lavoro di destinazione.

Cass., sez. Lavoro,  
31 marzo 2021, n. 8968

**AUTORE**  
DANIELA STOCHINO  
Consulente del Lavoro in Milano



## ARGOMENTO

## Licenziamento e repêchage: nessun obbligo di reintegra per il datore di lavoro se il lavoratore limita solo ad alcune zone il suo ricollocamento

L'obbligo del *repêchage*, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (g.m.o.), è assolto dal datore di lavoro se non può trasferire il lavoratore nelle zone da lui indicate.

È quanto giungono ad affermare, in accordo con i pronunciamenti delle corti di prime e secondo grado di giudizio, gli Ermellini di Napoli a fronte dell'impugnazione della sentenza di licenziamento della lavoratrice, licenziata per giustificato motivo oggettivo in data 3 aprile 2014.

La lavoratrice era inquadrata come impiegata al livello 2 del Ccnl commercio e terziario con mansioni di *store manager*, e riceveva comunicazione del licenziamento per g.m.o. a fronte di un dimostrato calo del fatturato e della relativa attività nel punto vendita dove prestava servizio.

Trattandosi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, spettava al datore di lavoro l'allegazione e la prova della impossibilità del *repêchage* del dipendente licenziato in quanto requisito di legittimità del recesso datoriale, senza che sul lavoratore incombesse un onere di allegazione dei posti assegnabili.

Impugnando il licenziamento la lavoratrice sosteneva l'obbligo da parte del datore di lavoro di *repêchage* solo presso alcuni punti vendita, chiarendo le condizioni alle quali sarebbe stato disposto a rimanere inserito nel contesto organizzativo della parte datoriale. Nello specifico era emerso che la ricorrente aveva chiaramente espresso il proprio interesse ad impugnare il recesso datoriale nella dedotta possibilità di essere ancora utilizzata in una delle sedi della Campania o del basso Lazio; tale possibilità era, peraltro, rimasta esclusa alla stregua della produzione documentale versata in atti dalla

parte datoriale.

Precisa la Suprema corte che, per censurare le statuizioni di primo e secondo grado, occorre che:

- a) l'errore ridondi in un vizio di nullità processuale, o
- b) l'errore si traduca in un vizio del ragionamento logico decisorio, o
- c) se l'errore coinvolge la "qualificazione giuridica" dei fatti allegati nell'atto introduttivo, ovvero la omessa rilevazione di un "fatto allegato e non contestato da ritenere decisivo", allora in tal caso, la censura va proposta, rispettivamente, in relazione al vizio di "*error in iudicando*" ex art. 360 col n. 3 c.p.c., o al vizio di "*error facti*", nei limiti consentiti dall'art. 360 col n. 5 c.p.c. e s.m.i..

Tuttavia, la ricorrente non ha proceduto ad un'analitica critica che investisse il profilo interpretativo della domanda, né la sua individuazione nei suoi elementi costitutivi, procedendo con la richiesta di essere trasferita solo in sedi in Campania o nel basso Lazio.

Ma in conclusione, non sussiste un onere del lavoratore di indicare quali siano al momento del recesso i posti esistenti in azienda ai fini del *repêchage*, e ove il lavoratore medesimo, in un contesto di accertata e grave crisi economica ed organizzativa dell'impresa, indichi le posizioni lavorative a suo avviso disponibili e queste risultino insussistenti, tale verifica può essere utilizzata dal giudice al fine di escludere la possibilità del predetto *repêchage*.

Pertanto, confermando la correttezza del ragionamento interpretativo e probatorio dei precedenti gradi di giudizio, gli Ermellini respingono il ricorso e condannano la ricorrente al pagamento delle spese.

Cass., sez. Civ.,  
16 marzo 2021, n. 7360

AUTORE  
ELENA PELLEGGATTA  
Consulente del Lavoro in Milano



## ARGOMENTO

## Lavoratrice in gravidanza: il mancato rinnovo del suo contratto di lavoro, a determinate condizioni, rappresenta una discriminazione di genere

Il mancato rinnovo di un contratto a termine ad una lavoratrice che si trovi in stato di gravidanza ben può integrare una discriminazione basata sul sesso, ove risulti che il datore di lavoro abbia concesso il rinnovo dei contratti a tutti i colleghi nelle medesime condizioni contrattuali e non lo abbia, invece, riconosciuto alla lavoratrice a causa del suo stato di gravidanza. È quanto affermato dalla Corte d'Appello di Roma, in parziale riforma della sentenza del locale Tribunale che respingeva la domanda proposta dalla ricorrente. In particolare, la Corte romana riteneva infondate le pretese relative alla dedotta illegittimità del mancato rinnovo del contratto per non aver la ricorrente fornito alcuno specifico elemento di fatto idoneo a provare la lamentata discriminazione; quest'ultima veniva individuata dalla ricorrente nei rinnovi ovvero nelle stipule di nuovi contratti in relazione agli analoghi rapporti che il datore intratteneva con altri dipendenti. Avverso la decisione della Corte d'Appello, la lavoratrice ha promosso ricorso per Cassazione, la quale, a seguito di ampia ed approfondita disamina del quadro normativo, comunitario e quindi nazionale, in tema di tutela della maternità e lotta ai comporta-

menti discriminatori di genere, ha accolto il ricorso affermando che «il mancato rinnovo (n.d.r. *rectius* proroga) di un contratto a termine ad una lavoratrice che si trovava in stato di gravidanza ben può integrare una discriminazione basata sul sesso, atteso che a parità di situazione lavorativa della medesima rispetto ad altri lavoratori e delle esigenze di rinnovo da parte della p.a. anche con riguardo alla prestazione del contratto in scadenza della suddetta lavoratrice, esigenze manifestate attraverso il mantenimento in servizio degli altri lavoratori con contratti analoghi, ben può essere significativo del fatto che le sia stato riservato un trattamento meno favorevole in ragione del suo stato di gravidanza». Quanto alla concreta ed effettiva dimostrazione della avvenuta discriminazione – continua la Suprema Corte – alla lavoratrice compete fornire elementi di fatto (desunti da una serie di dati di carattere statistico, quali quelli relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, alle assegnazioni, ai trasferimenti etc. etc.) «idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso»; sarà invece onere del datore di lavoro provare l'insussistenza della discriminazione.

Cass., sez. Lavoro,  
26 febbraio 2021, n. 5476

**AUTORE**  
LUCIANA MARI  
Consulente del Lavoro in Milano

## ARGOMENTO

## La logica dei criteri di scelta nel licenziamento collettivo

Il caso coinvolge un Consorzio a cui è applicabile, in assenza di esplicite esclusioni, la disciplina sui licenziamenti collettivi di cui alla L. n.223 del 1991.

In fatto: il Consorzio ha avviato il procedimento per il licenziamento collettivo, per necessità riorganizzative, conseguenti al perdurare della crisi strutturale dell'ente. A fronte di un organico di 45 unità, ha individuato un'eccedenza di 12 unità di cui 8 con profilo di operaio, 2 con profilo di addetto paghe, 1

con profilo di addetto protocollo e 1 con profilo di addetto segreteria e protocollo.

Svolte le prescritte fasi procedurali, nella comunicazione finale di cui all'art. 4, comma 9 (applicabile per il rinvio della Legge n.223 del 1991, articolo 24, comma 1) il Consorzio dichiarava che per la scelta dei lavoratori da licenziare si sarebbero applicati i criteri legali in combinazione tra loro e cioè anzianità di servizio (con punteggio di 0,001 per ogni anno di servizio), carichi di famiglia (con

Cass., sez. Lavoro,  
4 marzo 2021, n. 6086

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





punteggio di 0,5 per ogni familiare a carico) ed esigenze tecnico-organizzative-produttive. L'intera popolazione dei lavoratori è stata così suddivisa in 9 categorie a seconda delle mansioni svolte a cui è stato assegnato il punteggio pari a 0 ai lavoratori che svolgevano mansioni di addetto al protocollo o genericamente di segreteria o manutenzione impianti, "perché non ritenuti necessari per l'espletamento delle ridotte attività aziendali" ed un punteggio di 10,20,25 alle categorie di lavoratori adibiti a mansioni ritenute indispensabili per il prosieguo dell'attività, quali gli addetti all'elaborazione paghe, i capi operai, i tecnici del catasto, gli usceri o autisti, infine un punteggio di 35 punti ai lavoratori con funzioni di coordinamento o capi settori. Una lavoratrice ricorre in Cassazione perché la Corte territoriale aveva disatteso le sue censure nel confermare che, l'individuazione dei lavoratori attraverso le mansioni, era giustificata dalla necessità, evidenziata fin dall'apertura della procedura, di sopprimere le posizioni lavorative in eccedenza e di eliminare la sovrapposizione e duplicazione di ruoli. La Suprema Corte rileva invece che, attribuendo i punteggi sulla base delle mansioni svolte e non sulla professionalità, il Consorzio avrebbe omesso di applicare parametri obiettivi di raffronto tra tutto il personale potenzialmente coinvolto, sostanzialmente

operando in modo da prescegliere a priori chi licenziare, in violazione dell'art. 5, comma 1, legge n. 223 del 1991.

Attribuendo i punteggi per la scelta dei lavoratori sulla base delle mansioni svolte in quel momento da ciascun addetto, il Consorzio si è posto in contrasto con il principio già espresso dalla Suprema Corte secondo cui, in tema di licenziamento collettivo, qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisce in modo esclusivo ad una unità produttiva o ad uno specifico settore dell'azienda, il datore di lavoro non può limitare la scelta dei lavoratori da porre in mobilità ai soli dipendenti addetti al reparto o settore, se essi siano idonei per il pregresso svolgimento della propria attività in altri reparti dell'azienda, ad occupare le posizioni lavorative di colleghi addetti ad altri reparti, con la conseguenza che non può essere ritenuta legittima la scelta di lavoratori solo perché impiegati nel reparto operativo soppresso o ridotto, trascurando il possesso di professionalità equivalenti a quella di addetti ad altre realtà organizzative.

La Suprema Corte conferma che la procedura di scelta nel licenziamento collettivo deve essere ispirata all'applicazione di parametri oggettivi, al fine di assicurare che la decisione non sia operata sulla base del mero arbitrio del datore di lavoro.

La sentenza è cassata.

## ARGOMENTO

### Omessa presentazione delle denunce obbligatorie - Reato ex art. 37, L. 24 novembre 1981, n. 689

La sentenza in commento è degna di nota in quanto conferma che ai fini della configurabilità del reato di omessa presentazione delle dichiarazioni contributive da parte del datore di lavoro – di cui all'art. 37, L. n. 368/81 – è necessario che la condotta sia posta in essere con il **dolo specifico** di non versare in tutto o in parte i contributi previdenziali o assistenziali. Come noto, l'articolo 37, comma 1 della L. n. 689/1981 dispone che "Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il datore di lavoro che, al fine di non versare in tutto o in parte

*contributi e premi previsti dalle leggi sulla previdenza e assistenza obbligatorie, omette una o più registrazioni o denunce obbligatorie, ovvero esegue una o più denunce obbligatorie in tutto o, in parte, non conformi al vero, è punito con la reclusione fino a due anni quando dal fatto deriva l'omesso versamento di contributi e premi previsti dalle leggi sulla previdenza e assistenza obbligatorie (...)"*

Nel caso in esame la Corte di Cassazione annulla, con rinvio, la condanna impartita dai giudici di merito a due soci/liquidatori di una S.r.l. per il reato di **omessa presen-** ➤

Cass., Sez. III Penale,  
18 gennaio 2021, n. 7145

**AUTORE**  
SABRINA PAGANI  
Consulente del Lavoro in Milano





**tazione delle denunce obbligatorie Inps**, nei mesi da settembre a novembre 2014, con conseguente omesso versamento dei medesimi contributi.

Nel ricorso avverso la sentenza della Corte di Appello i due imputati denunciano, tra gli altri, il vizio di motivazione in ordine **all'accertamento del dolo specifico** richiesto dalla disposizione incriminatrice, lamentando che non sarebbe stato spiegato *“perché gli imputati, nello svolgimento dell'incarico di liquidatori della società, abbiano agito al fine di non pagare i contributi (...)”*. I due imputati, nell'atto d'appello, avevano segnalato che per gli adempimenti relativi all'elaborazione dei prospetti paga e all'inoltro delle **comunicazioni all'Inps**, gli stessi avevano investito gli organi della **procedura di concordato preventivo** cui era sottoposta la società, e che questi non avevano effettuato nomine di consulenti né autorizzato gli imputati ad effettuare. Ciò nonostante, la Corte territoriale aveva ritenuto sussistere, in capo agli imputati, la **finalità specifica di non provvedere ai pagamenti dei contributi all'Inps**, desumendola semplicemente dalla condotta rappresentata dalla totale omessa presentazione delle denunce contributive per i mesi da settembre a novembre 2014, dalla consapevolezza dell'inadempimento e delle conseguenze di ulteriore aggravio economico per l'azienda nel caso in cui avesse adempiuto. La Cassazione, rilevando che ai fini della configurabilità del reato di cui all'art. 37

della L. n. 689/1981, *“non sono sufficienti né il dolo generico né il dolo eventuale”*, giudica la sentenza della Corte d'Appello affetta da *“vizio di motivazione in ordine all'accertamento del dolo specifico richiesto dalla disposizione incriminatrice”*.

Secondo la Suprema Corte, le circostanze evidenziate dalla Corte territoriale sono *“(...) inidonee a dimostrare la finalità richiesta dalla legge, perché la inferiscono dal mero fatto della consapevolezza dell'inadempimento, senza confrontarsi con le specificità del contesto in cui si colloca la condotta”*.

La Corte territoriale avrebbe dovuto primariamente motivare l'irrilevanza di quelle **circostanze fattuali** potenzialmente contrastanti con tale ricostruzione, rappresentate, nel caso di specie, dal fatto che la Società fosse in quel momento sottoposta a procedura di concordato preventivo, con conseguente immediata rilevanza delle violazioni degli obblighi di versamento, dalla breve durata dell'inadempimento per soli tre mesi, e dalla prossimità di tale comportamento con la dichiarazione di fallimento.

Proprio in virtù delle predette circostanze, non considerate nella pronuncia di merito, la Cassazione ha disposto l'annullamento, con rinvio, della sentenza impugnata per un *“nuovo giudizio diretto ad accertare, in modo logicamente e giuridicamente corretto”*, se il fatto contestato fosse stato commesso *“al fine di non versare in tutto o in parte contributi e premi previsti dalle leggi sulla previdenza e assistenza obbligatorie”*.

## ARGOMENTO

# Licenziamento per giusta causa, motivazione dell'opposizione presso la Corte di Cassazione

**L**a lavoratrice impugna il licenziamento comminatole ritenendolo discriminatorio, ritorsivo e mancante della giusta causa addotta.

I giudici di merito hanno accertato che la lavoratrice non aveva mai dato seguito agli inviti datoriali alla compilazione dei calendari per gli accessi alle sedi del Centro Sud Italia, relativamente alle quali le erano sta-

te assegnate le mansioni di *area manager*. Inoltre, con riferimento alla sussistenza di licenziamento ritorsivo i giudici non hanno reputato fossero stati prodotti elementi sufficienti a supportare la tesi di questa fattispecie. La lavoratrice propone ricorso in Cassazione. La Suprema Corte ribadisce che laddove venga denunciato un vizio di violazione dell'art. 2119 c.c. (licenziamento per giusta

Cass., sez. Lavoro,  
23 aprile 2021, n. 10867

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





causa) e si proponga un diverso apprezzamento della gravità dei fatti e della concreta ricorrenza degli elementi che integrano il parametro normativo della giusta causa, tale apprezzamento, che, ponendosi sul piano del giudizio di fatto, è demandato al giudice di merito, è sindacabile in Cassazione solo a condizione che la contestazione contenga una specifica pronunzia di incoerenza rispetto agli *standards*, conformi ai valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale.

Nel caso di specie questa condizione non è stata rispettata poiché la ricorrente non ha precisato, se non dolendosi di una motivazione carente, sotto quale profilo la norma

che si assume violata sarebbe stata incisa. Quanto sopra in spregio alle specifiche disposizioni dell'art. 366, co.1 del c.p.c. che dice che il vizio della sentenza deve essere dedotto, a pena di inammissibilità, mediante la puntuale indicazione delle disposizione che si asserisce siano state violate ma anche con specifiche argomentazioni intese a dimostrare in quale modo determinate affermazioni di diritto, contenute nella sentenza gravata, debbano ritenersi in contrasto con le disposizioni regolatrici della fattispecie o con l'interpretazione delle stesse fornita dalla prevalente giurisprudenza di legittimità. Il ricorso viene di conseguenza rigettato.

## ARGOMENTO

## Rapporto di lavoro occasionale instaurato con la cooperativa: l'obbligazione contributiva non è da escludersi a priori

La legge 3 aprile 2001, n. 142 ha riformato la legislazione in materia cooperativistica con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore.

Tale previsione ha introdotto la possibilità che il socio lavoratore della cooperativa instauri, a fianco del rapporto associativo, un ulteriore e diverso rapporto di lavoro, in forma autonoma o subordinata, con cui contribuisce al raggiungimento degli scopi sociali, facendo venir meno l'incompatibilità tra la qualità di socio e quella di lavoratore subordinato, parasubordinato o autonomo.

Prima di tale riforma la disciplina di riferimento era collegata ad un Regio Decreto del lontano 1924, dove in particolare ai fini della tutela previdenziale per i soci della cooperativa non si faceva distinzione sull'attività concretamente svolta e si prevedeva la tutela previdenziale solo per la forma di lavoro subordinato.

Con la legge 8 agosto 1995, n. 335 viene estesa a tutte le attività lavorative, ivi comprese quelle di natura autonoma o parasubordinata la tutela previdenziale, attraverso l'istituzione della gestione separata Inps.

Nel caso in esame, in tema di attività lavora-

tiva prestata dal socio lavoratore, stante la previsione normativa della possibilità di instaurare rapporti di lavoro "in qualsiasi forma", è opportuno tuttavia ricordare che, per quanto di durata anche giornaliera – e quindi occasionale – tali prestazioni possono essere ragionevolmente riconducibili alla forma di lavoro subordinato, per le caratteristiche intrinseche di etero-organizzazione della prestazione, per la messa a disposizione delle energie psicofisiche del lavoratore, per la tipologia di lavoro affidato.

Per tale ragione l'instaurazione di un rapporto di lavoro occasionale col socio lavoratore non è da sola sufficiente ad escludere a priori l'obbligazione contributiva, ma è necessario procedere all'analisi del caso concreto analizzando la specifica fattispecie.

Avendo i giudici territoriali escluso l'obbligazione contributiva aprioristicamente basandosi esclusivamente sulla sola tipologia del rapporto instaurato con i soci, non hanno compiuto i necessari accertamenti.

Pertanto, la Cassazione accoglie il ricorso della parte ricorrente e rinvia alla Corte d'Appello per un nuovo esame del caso.

Cass. Civ., sez. Lavoro,  
7 aprile 2021, n. 9311

AUTORE  
CLARISSA MURATORI  
Consulente del Lavoro in Milano

# Lavoro Diritti Europa

Rivista nuova di Diritto del Lavoro

**PUBBLICATA CON IL SOSTEGNO ANCHE DELL'ORDINE**

Con altrettanto piacere comunichiamo che il numero 1/2021 di LDE ha registrato oltre 114.000 accessi (72.114 il numero antecedente); dati rilevati da Google Analytics.

La Rivista si propone di affrontare i temi più attuali del diritto del lavoro, alla luce della Dottrina e della Giurisprudenza più recenti, con l'obiettivo di creare uno strumento di riflessione e di approfondimento sulle questioni più rilevanti.

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

Al fine di facilitare l'accesso alla più ampia platea di destinatari LDE viene concepita come strumento agile, in formato elettronico e ad accesso libero e gratuito, in modo da rimuovere qualunque ostacolo, anche minimo, per chi abbia interesse a leggere i saggi, le note a sentenza e gli altri contenuti che essa presenterà.

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

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

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

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

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

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

L'indirizzo di posta elettronica della Rivista è: [redazione@lavorodirittieuropa.it](mailto:redazione@lavorodirittieuropa.it)

Auguriamo a tutti buona lettura.

## **COME COLLABORARE CON LAVORO DIRITTI EUROPA.**

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

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

## **[Iscriviti alla Newsletter](#)**

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

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