

# Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

N. 8



## DECRETO TRASPARENZA: un regime sanzionatorio più soft?

DI ALBERTO BORELLA PAG. 4

### DOTTRINA

- ◆ **Aggiornamento sulla cd. "informativa trasparenza", di cui al Decreto legislativo 104-2022** DI ROBERTA SIMONE PAG. 8
- ◆ **Licenziamenti illegittimi: la Corte Costituzionale mette in discussione il criterio dei 15 dipendenti per la tutela applicabile** DI PAOLO GALBUSERA E ANDREA OTTOLINA PAG. 12
- ◆ **"Soccorso istruttorio" anche dall'Inps. Il diritto di essere**

**aiutati** DI MAURO PARISI PAG. 14

- ◆ **Il passaggio di Inpgi 1 in Inps: dalla CIG all'indennità di disoccupazione** DI ANTONELLO ORLANDO PAG. 16
- ◆ **Il finto part-time integra il reato di sfruttamento del lavoro** DI MICHELE SILIATO PAG. 20
- ◆ **Contribuzione Inps su utili non distribuiti: qualche riflessione** DI MANUELA BALTOLU PAG. 24
- ◆ **Lavoro autonomo**

**occasionale: novità, criticità e possibili alternative** DI GABRIELE ZELIOLI PAG. 26

- ◆ **Cessione del quinto e pignoramento dello stipendio** DI CLARISSA MURATORI PAG. 29
- ◆ **Rapporto tra welfare e Durc** DI LUCA DI SEVO PAG. 33
- ◆ **Diritto di critica del lavoratore: limiti e confini** DI ANTONELLA ROSATI PAG. 35
- ◆ **La burocrazia che uccide il lavoro** DI ANDREA ASNAGHI PAG. 37

### RUBRICHE

- ◆ **IL PUNTO** PAG. 2
- ◆ **SENZA FILTRO**  
La trasparenza non trasparente: il D.lgs.104/2022 e tutte le sue vergogne  
DI ANDREA ASNAGHI PAG. 40
- ◆ **UNA PROPOSTA AL MESE**  
Le discriminazioni contrattuali nell'accesso al tempo parziale  
DI ALBERTO BORELLA PAG. 47

### SENTENZE

- ◆ **Il licenziamento ritroso di un giornalista: aspetti presuntivi** DI ANGELA LAVAZZA PAG. 50
- ◆ **Esposizione all'amianto e risarcimento ai familiari: rileva anche il danno morale subito dal lavoratore** DI ANDREA DI NINO PAG. 51
- ◆ **Azione di regresso dell'Inail per commistione degli spazi di lavoro tra azienda committente e ditta appaltatrice** DI LUCIANA MARI PAG. 52
- ◆ **Devono essere retribuite le ferie non godute che il datore di lavoro non mette in condizioni di godere** DI ELENA PELLEGGATA PAG. 53





# Sogno di una notte di mezz'estate: UN INCUBO!

**E** sì, proprio così. Il decreto trasparenza è stato l'incubo di questa estate per tutti noi Consulenti del Lavoro e per le aziende che amministrano.

Ora mi faccio qualche domanda (alle quali non ho risposte sensate) e qualche considerazione:

- 1) Ma le associazioni imprenditoriali tacciono e lasciano smarriti i propri associati?
- 2) Il legislatore ha idea di quello che legifera?
- 3) Il nostro Paese aveva proprio necessità di tanta ulteriore burocrazia?
- 4) Ma il PNRR non ha imposto semplificazione e soprattutto transizione digitale?
- 5) Ma è legittimo legiferare in *ultra petizione*?
- 6) Le statistiche dicono che in Italia la copertura della contrattazione collettiva supera il 90 per cento (compreso i contratti c.d. pirata), quindi come si calcolano le ferie o gli straordinari è riportato nei contratti collettivi applicati. Perché mai dobbiamo riscrivere interi articoli del Ccnl, applicato al lavoratore, nel contratto di assunzione senza poter fare esplicito rimando a tale Ccnl?
- 7) In un mondo in cui tutto è tecnologico e le informazioni sono perennemente a disposizione sugli *smartphone* perché non è possibile inserire tutte le informazioni nella intranet aziendale?
- 8) Perché continuiamo ad essere trattati come sudditi e non come cittadini?
- 9) Ma davvero si crede che i lavoratori siano così sprovveduti da non conoscere i propri diritti?
- 10) Davvero si crede che il malcostume contrattuale (di pochi) si possa debellare aumentando le pagine di un contratto?
- 11) Ma perché si continua a non ascoltare i professionisti prima di legiferare?
- 12) Le sanzioni sono pensate per punire i trasgressori o per raccogliere risorse dai privati considerandole nuove tasse?
- 13) Se poi aggiungiamo il caos creato per la comunicazione dei contratti di lavoro agile, abbiamo fatto "bingo" come si usa dire. Ma che senso ha la comunicazione del lavoro agile? Nessuno! Abbiamo smesso da qualche anno di comunicare le modifiche del lavoro *part time* per ripartire con la giostra delle comunicazioni del lavoro agile. Assurdo!

Mi fermo qui per non tediarevi oltre. Su questo argomento vi rimando alla lettura degli articoli dei Colleghi che trovate nelle pagine di questa Rivista e vi **ricordo che faremo il punto su questi temi il prossimo 12 settembre come da locandina a seguire.**

**AUGURO A TUTTI, ANCHE A NOME DEL CONSIGLIO, UNA BUONA RIPRESA DI ATTIVITÀ LAVORATIVA.**



**Consistenti del Lavoro**  
Consiglio Provinciale  
dell'Ordine di Milano



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

## CONVEGNO FACCIAMO IL PUNTO SU: DECRETI DI MEZZ'ESTATE GLI ILLECITI PENALI CONGUAGLI CONTRIBUTIVI FIS - CIGS

**Milano, 12 SETTEMBRE 2022, ore 14:00 – 18:00**  
**Auditorium Don Bosco – Via M. Gioia 48 – Milano**

### PROGRAMMA

- Ore 13,30 *Registrazione partecipanti*
- Ore 14,00 *Saluti*  
**Potito di Nunzio**  
Presidente Ordine dei Consistenti del Lavoro di Milano  
**Alessandro Graziano**  
Presidente A.N.C.L. S.U. - U.P. di Milano  
**Michele Salomone**  
Direttore Coordinamento Metropolitano sede INPS di Milano  
**Mauro Saviano**  
Direttore sede INPS di Milano Metropolitana
- Ore 14,15 **Sottoscrizione Protocollo CPO/ANCL/INPS**
- Ore 14,30 *Introduzione e coordinamento delle relazioni*  
**Potito di Nunzio**, Presidente Ordine dei Consistenti del Lavoro di Milano
- Relazioni e Relatori**
- *Analisi dei Decreti Legislativi 104 (condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili in UE) e 105 (equilibrio tra attività professionale e vita familiare) rispettivamente del 27 giugno e 30 giugno 2013 in GU del 29 luglio 2022 in vigore dal 13 agosto 2022*  
**Roberta Simone**, componente del Centro Studi e Ricerche di Milano  
**Stella Crimi**, VP Ancl Milano e componente del Centro Studi e Ricerche di Milano  
**Loredana Salis**, componente del Centro Studi e Ricerche di Milano  
**Luciana Mari**, componente del Centro Studi e Ricerche di Milano  
**Angelo Zambelli**, Managing Partner – Studio legale Zambelli & Partners
  - *Gli illeciti penali Inps: lo stato dell'arte*  
**Mirella Mogavero**, Coordinatore generale dell'Avvocatura dell'Inps
  - *La nuova contribuzione FIS-CIGS e i conguagli*  
**Alberto Dotto**, Direttore Vicario Coordinamento Metropolitano Milano  
**Alessandro Graziano**, Presidente Ancl Milano
- Ore 17,30 *Dibattito e risposta a quesiti*  
**Moderatori: Riccardo Bellocchio**, Coordinatore di Sezione del Centro Studi e Ricerche  
**Donatella Gerosa**, Consigliera Ancl Milano e Componente Comm. INPS/CPO/ANCL Milano
- Ore 18,00 *Termine dei lavori*

I quesiti dovranno pervenire all'indirizzo e-mail [cpo.milano@consistentidellavoro.it](mailto:cpo.milano@consistentidellavoro.it)  
Evento gratuito valido ai fini della Formazione Continua Obbligatoria con diritto a n. 4 crediti formativi  
Prenotazione obbligatoria sul portale della Formazione Continua Obbligatoria dei Consistenti del Lavoro





# DECRETO TRASPARENZA: un regime sanzionatorio più soft?

Il nuovo **D.lgs. n. 104 del 27 giugno 2022**, meglio conosciuto come **Decreto Trasparenza**, attuativo della *direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea*, presenta varie criticità interpretative. Una questione che ha attirato in particolare la mia attenzione è l'apparato sanzionatorio previsto dall'**art. 4 del D.lgs. n. 152/1997**, rivisto dal nuovo D.lgs. n. 104/2022, che oggi quindi così dispone:

## art. 4. - Sanzioni

*1. Il lavoratore denuncia il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di cui agli articoli 1, 1-bis, 2, e 3, e 5, comma 2, all'Ispettorato nazionale del lavoro che, compiuti i necessari accertamenti di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, applica la sanzione prevista all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.*

Contestualmente il Decreto Trasparenza interviene sul **comma 2 dell'art. 19 del D.lgs. n. 276/2003**, così modificandolo:

## art. 19 - Sanzioni amministrative

*2. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 1, commi da 1 a 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato. In caso di violazione degli obblighi di cui all'articolo 1-bis, commi 2, 3, secondo periodo, 5 del medesimo decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, si applica, per ciascun mese di riferimento, la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro ...*

... omissis ...

*In caso di violazione degli obblighi di cui al comma 6, secondo periodo, del medesimo articolo 1-bis si applica, per ciascun mese in cui si verifica la violazione, la sanzione amministrativa pecuniaria da 400 a 1.500 euro.*

## IL NUOVO QUADRO SANZIONATORIO

Il regime sanzionatorio risulta sostanzialmente modificato ma soprattutto di non facile lettura, complice anche l'infelice scelta di prevedere l'importo della sanzione in una norma, il D.lgs. n. 276/2003, per la violazione di una parte degli obblighi previsti da un'altra norma, il D.lgs. n. 152/1997, e una seconda, proprio il D.lgs. n. 152/1997, che rimanda a sua volta al D.lgs. n. 276/2003 per la quantificazione dell'importo da pagare, sia per la violazione degli stessi obblighi (già sanzionati dal D.lgs. n. 276/2003) che per l'inosservanza di ulteriori obblighi del D.lgs. n. 152/1997 ma in questo caso - e ciò emerge dalla interpretazione letterale e combinata delle due disposizioni - in base a quello che è da intendersi un chiaro requisito di procedibilità: la preventiva *denuncia* del lavoratore all'Ispettorato del lavoro.

Per una migliore leggibilità e comprensibilità del provvedimento sarebbe stato opportuno, a detta di chi scrive, evitare questa sovrapposizione di norme e di richiami ed inserire tutto in un unico articolo. In questo marasma sorge spontanea una domanda: che modo di legiferare è questo? E sì che le modifiche ai due D.lgs., con un confuso incrocio di rimandi, sono contenute proprio nel Decreto *Trasparenza!*

Bella coerenza, non c'è che dire.

Ma torniamo a noi evidenziando *in primis* come la **circolare Inl n. 4 del 10 agosto 2022** non si sia espressa sulla questione "San- ➤

## DECRETO TRASPARENZA: UN REGIME SANZIONATORIO PIÙ SOFT?

zioni” (problematica che auspichiamo verrà presto affrontata) come del resto sulle altre criticità riguardanti l’informativa tra cui: la formazione, *altri congedi retribuiti, forme di protezione in materia di sicurezza sociale, sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati*. Probabile che nemmeno al Ministero del Lavoro - il più diretto interessato e coinvolto visto che parliamo di un Decreto legislativo, quindi scritto dall’Esecutivo - abbiano ancora le idee chiare. E questo è tutto dire. L’argomento viene invece trattato nella **circolare n. 11 del 18 agosto 2022 della Fondazione Studi**, che ritiene la *denuncia* del lavoratore non costituire condizione di procedibilità, derubricandola a mero ausilio agli organi di vigilanza per quanto di loro non specifica e diretta conoscenza.

Con tutto il dovuto rispetto si ritiene possibile una diversa lettura. La questione appare infatti a chi scrive più complessa e merita alcuni distinguo. Proviamo insieme a capirci qualcosa di più accennando anche un’analisi ragionata su alcuni degli obblighi previsti dal Decreto.

### L’ART. 19, CO. 2, DEL D.LGS.N. 276/2003

Come abbiamo visto l’art. 19, comma 2, del D.lgs. n. 276/2003 prevede una sanzione per la violazione dei seguenti obblighi previsti dal D.lgs. n. 152/1997:

- a.** mancata comunicazione al lavoratore, secondo le modalità di cui al successivo comma 2, delle previste informazioni sul rapporto di lavoro (**art. 1, comma 1**).
- b.** mancato assolvimento dell’obbligo di informazione mediante consegna, all’atto dell’instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell’inizio dell’attività lavorativa, del contratto individuale o di copia del modello Unilav (**art. 1, comma 2**).
- c.** mancata integrazione entro 7 giorni dall’inizio della prestazione - ovvero entro un mese per le informazioni di cui alle lettere *g*), *i*), *l*), *m*), *q*), *e r*) - delle informazioni non contenute nei documenti indicati al comma 2, lettere a) e b) ovvero nel contratto individuale o nel modello Unilav (**art. 1, comma 3**).

**d.** mancata consegna, in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di un mese dalla data dell’instaurazione, delle informazioni non contenute nei noti documenti previsti dal comma 2, lettere a) e b) (**art. 1, comma 4**).

**e.** mancata informativa al lavoratore circa l’utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio (**art. 1-bis, comma 2**). Il comma deve essere letto in stretto riferimento agli obblighi di cui al comma 1, tenendo anche presente che tutti gli obblighi informativi di cui all’art. 1-bis gravano anche sul committente nell’ambito sia dei rapporti di lavoro di cui all’art. 409, n. 3, c.p.c. che dei rapporti di cui all’art. 2, comma 1, del D.lgs. n. 81/2015 (**art. 1-bis, comma 7**).

**f.** mancato riscontro entro 30 giorni alla richiesta del lavoratore di accesso ai dati e di ulteriori informazioni concernenti gli obblighi di cui al comma precedente (**art. 1-bis, comma 3, secondo periodo**). Qui va evidenziata una criticità non comprendendo quali siano le *ulteriori informazioni*, pertanto diverse da quelle obbligatorie e già fornite, a cui il lavoratore avrebbe interesse ad accedere. Il rischio è di trovarsi di fronte ad istanze pretestuose e ricattatorie.

**g.** mancata informazione scritta, almeno 24 ore prima, di ogni modifica delle informazioni già fornite ai sensi del comma 2 (**art. 1-bis, comma 5**).

Un commento a parte merita invece la violazione contestabile per i casi di:

**h.** mancata comunicazione - nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati - delle informazioni e dei dati di cui ai commi da 1 a 5 dell’art. 1-bis alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria e, in assenza delle predette rappresentanze, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (**art. 1-bis, comma 6, secondo periodo**).

Di questo aggravio di burocrazia - sanzionato peraltro con ben 400 euro (sempre che si ►

## DECRETO TRASPARENZA: UN REGIME SANZIONATORIO PIÙ SOFT?

adempia alla diffida prevista dall'art. 13 del D.lgs. n. 124/2004) per *ciascun mese in cui si verifica la violazione* (e qui, a chi scrive, sfugge il riferimento temporale) - non se ne sentiva davvero il bisogno.

### L'ART. 4 DEL D.LGS. N. 152/1997

Anche nel caso dell'art. 4 del D.lgs. n. 152/1997 le modifiche sono rilevanti.

La prima cosa che salta all'occhio è che non è più previsto il meccanismo che prevedeva: *a)* la denuncia del lavoratore all'Ispettorato; *b)* l'invito di quest'ultimo al datore di lavoro ad adempiere entro il termine di quindici giorni; *c)* l'applicazione della sanzione in caso di inottemperanza alla richiesta. Oggi il lavoratore denuncia e l'Ispettorato, compiuti i necessari accertamenti, applica la sanzione.

Altro rilievo è come all'art. 4 venga citato impropriamente, quale destinatario della denuncia del lavoratore, l'Ispettorato *nazionale* anziché quello *territoriale*. Dettagli o la cosa potrebbe avere delle conseguenze?

Il fatto però più rilevante - ne abbiamo già accennato - è che il predetto art. 4 prevede la sanzionabilità, su *denuncia* del lavoratore, sia per l'inadempimento agli specifici obblighi informativi indicati nell'art. 19, comma 2, del D.lgs. n. 276/2003, ma anche per l'inosservanza degli ulteriori e specifici obblighi informativi, imposti sempre dal D.lgs. n. 152/1997.

Di fatto, ad una prima lettura, solo a seguito di formale, circostanziata (e secondo chi scrive pure spontanea) segnalazione del lavoratore - denuncia che, ove esistente, dovrebbe essere citata nelle motivazioni del verbale pena l'illegittimità dello stesso - dovrebbero potersi sanzionare le seguenti ulteriori violazioni:

- i.** mancata comunicazione al lavoratore delle informazioni, previste per i lavoratori dipendenti, anche nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., dei rapporti di cui all'art. 2, comma 1, del D.lgs. n. 81/2015, nonché dei contratti di prestazione occasionale di cui all'art. 54-*bis* del D.l. n.

50/2017 (*art. 1, comma 5*). Qui la criticità risiede nel fatto che questa informativa è dovuta *nei limiti della compatibilità*: un lavoro di analisi non semplice e foriero di contenzioso.

- l.** negato accesso al lavoratore alle informazioni già fornite; mancata conservazione della prova di avvenuta consegna delle informazioni stesse (*art. 1, comma 8*). Per i termini di conservazione si deve fare riferimento all'ultimo periodo dell'art. 3 del D.lgs. n. 104/2022 che li prevede *per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro*. Questa previsione merita una censura perché potrebbe accadere il caso di un dipendente assunto il 13 agosto 2022 e in forza per 40 anni nella medesima azienda, quindi fino al 12 agosto 2062. La mancata informativa potrebbe quindi essere sanzionata, su denuncia del lavoratore, sino al 12 agosto 2067. Ovvero 45 anni dopo l'assunzione. In pratica disponendo - seppur solo previa la *denuncia* del lavoratore interessato - un allungamento dei termini prescrizionali previsti dall'art. 28 della Legge n. 689 del 24 novembre 1981, secondo il quale il diritto a riscuotere le somme dovute per le violazioni amministrative *si prescrive nel termine di cinque anni dal giorno in cui è stata commessa la violazione*. Ma in fondo chi se ne importa: l'importante è portarsi a casa dei soldini.

- m.** mancata integrazione all'informativa già data al lavoratore con le istruzioni riguardo la sicurezza dei dati e l'aggiornamento del registro dei trattamenti riguardanti le attività di cui al comma 1 dell'art. 1-*bis*, incluse le attività di sorveglianza e monitoraggio (*art. 1-**bis**, comma 4*). Andrebbe chiarita la portata di questo obbligo onde evitare la consegna di corposi manuali di cui il lavoratore non se ne farà nulla secondo l'assioma che cento informazioni equivalgono a zero informazioni.
- n.** mancata comunicazione al lavoratore - nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati - in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico delle informazioni e dei dati di cui ai commi da 1 ►



## DECRETO TRASPARENZA: UN REGIME SANZIONATORIO PIÙ SOFT?

a 5 dell'art. 1-bis (*art. 1-bis, comma 6, primo periodo*). Qui non si condivide sia l'utilizzo di aggettivi di difficile e ambigua interpretazione ma soprattutto la previsione di un *dispositivo automatico* per la lettura: a parte capire esattamente a cosa ci si riferisca, l'adempimento potrebbe risultare particolarmente oneroso per le aziende poco o per nulla strutturate.

**o.** mancato riscontro alla richiesta del Ministero del lavoro e dell'Ispettorato nazionale del lavoro alla comunicazione delle informazioni e dati di cui ai commi da 1 a 5 dell'art. 1-bis e l'accesso agli stessi (*art. 1-bis, comma 6, terzo periodo*).

**p.** mancata informativa prevista per i casi di prestazioni di lavoro all'estero nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, sia per i distacchi in uno Stato membro che in uno Stato terzo (*art. 2, commi 1, 2 e 3*).

**q.** mancata comunicazione al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica, di qualsiasi variazione degli elementi di cui agli articoli 1, 1-bis e 2 che non derivino direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo (*art. 3*). Qui il Legislatore non ha considerato che qualora il Ccnl prevedesse una modifica del periodo di preavviso il lavoratore che volesse dimettersi non saprebbe che i termini di preavviso sono ora diversi rispetto a quanto comunicatogli in sede di assunzione. Un bel ciao alla informazione trasparente.

Merita anche qui un commento specifico il richiamo alla violazione prevista per:

**r.** il mancato riscontro entro trenta giorni, e parliamo dei rapporti di lavoro in corso alla data di entrata in vigore del D.lgs. n. 152/1997, alla richiesta del lavoratore di accesso alle informazioni di cui agli articoli 1, 2 e 3 (*art. 5, comma 2*).

Il perché di questa specifica attenzione? Semplicemente perché il predetto art. 5 del D.lgs. n. 152/1997 - che riguardava le disposizioni transitorie per i rapporti di lavoro in corso alla data di entrata in vigore del provvedimento del 1997 - non risulta modificato dal D.lgs. n. 104/2022.

Si tenga peraltro presente che lo stesso Decreto Trasparenza prevede, come ovvio, una propria disciplina transitoria disponendo all'**art. 16, comma 2** che:

◀ *... il datore di lavoro o il committente, su richiesta scritta del lavoratore già assunto alla data del 1° agosto 2022, è tenuto a fornire, aggiornare o integrare entro sessanta giorni le informazioni di cui agli articoli 1, 1-bis, 2 e 3 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, come modificati dall'articolo 4 del presente decreto. In caso di inadempimento del datore di lavoro o del committente, si applica la sanzione di cui all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.*

Ora, l'art. 5, comma 2, del D.lgs. n. 152/1997 - espressamente richiamato dal nuovo art. 4 dello stesso provvedimento e, ribadiamolo, mai abrogato - prevede un termine di *trenta* giorni per dare riscontro al lavoratore che, ove inascoltato, denuncerà il fatto all'Ispettorato, mentre il comma 2 dell'art. 16 del D.lgs. n. 104/2022 ne prevede ben *sessanta*, senza peraltro sia chiaro se per la sanzione sia necessaria la specifica *denuncia* del lavoratore o basti una presa d'atto del fatto in sede ispettiva. Insomma, il solito legislatore pasticciona.

Mi chiedo quando vedrà la luce un *Decreto Trasparenza*, con destinatarie le imprese, che imponga al Legislatore l'emanazione di norme chiare, limpide e comprensibili.

# Aggiornamento sulla cd. “informativa trasparenza”, di cui al **DECRETO LEGISLATIVO 104-2022**

Nel precedente numero di questa Rivista<sup>1</sup> abbiamo pubblicato un contributo che trattava gli aspetti più critici dello Schema di decreto legislativo<sup>2</sup> di attuazione della Direttiva UE 2019/1152<sup>3</sup>.

Poche ore dopo, il 29 luglio 2022, nella GURI n. 176 veniva pubblicato il **Decreto Legislativo 27 giugno 2022, n. 104, Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea**<sup>4</sup> (a seguire anche Decreto) il quale, con pochissime modifiche, confermava il testo di cui allo Schema di decreto citato.

Da quel momento, un decreto il cui *iter* legislativo si era sviluppato nella sostanziale indifferenza di molti, nonostante le varie bozze fossero disponibili e pubblicate sui siti istituzionali da diversi mesi<sup>5</sup>, è prepotentemente divenuto l'oggetto di dissertazioni tra diversi colleghi Consulenti del Lavoro e – come vedremo oltre – ha richiesto l'intervento dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, oltre che del nostro CNO<sup>6</sup>.

La nostra Rivista questo mese ha dedicato questo e diversi altri contributi, tra i quali il Senza Filtro del collega Andrea Asnaghi e un articolo di approfondimento sulla specifica tematica delle sanzioni a cura del collega Alberto Borella, che proseguono l'attività di studio e analisi da noi avviata nei mesi scorsi, anche con diversi *webinar* di approfondimento da noi dedicati, e che vedrà un'ulterio-

re trattazione nel convegno, a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano e ANCL U.P. di Milano, che si terrà il prossimo 12 settembre.

Questo contributo si è reso necessario per sottolineare diversi aspetti che meritano una disamina aggiuntiva alla luce della pubblicazione del Decreto, con l'auspicio che il nostro intervento, in forma addirittura corale unitamente agli altri citati, possa offrire spunti di riflessione per attuare le necessarie modifiche al testo legislativo e, prima ancora, essere utile per dirimere alcune questioni per le quali esistono ad oggi punti di vista ed approcci differenti.

## APPLICAZIONE TEMPORALE DEL DECRETO (ART. 16, D.LGS. 104/2022 – DISPOSIZIONI TRANSITORIE)

Non si tratta di un refuso, perché iniziare dal penultimo articolo del D.lgs. n.104/2022 è assolutamente volontario e ne comprenderete presto il motivo.

Il Decreto, pubblicato il 29 luglio 2022, è entrato in vigore il 13 agosto.

All'art. 16, in ossequio alla Direttiva UE 2019/1152 che ne obbligava il recepimento entro l'inizio del mese di agosto, è indicato che “1. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022”, precisando che – in tema di trasparenza – a tali lavoratori dovranno essere fornite le informazioni prescritte dal Decreto entro il termine di 60 giorni<sup>7</sup> decorrenti dalla loro (eventuale) richiesta nei confronti del datore di lavoro-committente. ➤

1. La rivista Sintesi del mese di luglio 2022 è disponibile a questo [link](#).

2. Lo Schema di decreto, approvato in via preliminare dal Consiglio dei ministri il 31 marzo 2022, trasmesso a parere il 1° aprile 2022 e infine approvato in via definitiva come da comunicato stampa del 22 giugno 2022, è disponibile a questo [link](#).

3. Il testo della Direttiva completo è reperibile a questo [link](#).

4. Il testo del Decreto Legislativo 27 giugno 2022 n. 104 è disponibile a questo [link](#).

5. Ad esempio, lo Schema di decreto era già disponibile al [link](#) di cui in nota precedente, fin dalla sua approvazione.

6. Il testo della lettera della Presidente Calderone, Prot. 0005414/U del 1° agosto 2022 è disponibile a questo [link](#). La successiva lettera, Prot. 0005469/U del 3 agosto 2022 è disponibile a questo [link](#).

7. Nello Schema di decreto il termine concesso era di 30 giorni.

## AGGIORNAMENTO SULLA CD. “INFORMATIVA TRASPARENZA”, DI CUI AL DECRETO LEGISLATIVO 104-2022

La criticità è evidente: per i contratti<sup>8</sup> instaurati tra il 2 e il 12 agosto 2022 si crea di fatto un vuoto normativo, in quanto non solo gli adempimenti in tema di informativa, ma tutto il Decreto non trova applicazione.

Quale approccio adottare?

Le soluzioni potrebbero essere diverse:

1. applicare il Decreto ai lavoratori in forza al 1° agosto, applicare il precedente D.lgs. n. 152/1997 ai lavoratori assunti tra il 2 e il 12 agosto, (ri)applicare il Decreto ai lavoratori assunti dal 13 agosto;
2. applicare il Decreto ai lavoratori in forza al 1° agosto, applicare comunque il Decreto anche ai lavoratori assunti tra il 2 e il 12 agosto, in quanto di miglior favore rispetto al precedente D.lgs. n. 152/1997, (ri)applicare il Decreto ai lavoratori assunti dal 13 agosto.

Sopraesedendo sul fatto che rispetto al contenuto della norma, prima della sua pubblicazione, era doveroso porsi quantomeno un interrogativo sugli effetti di tale enunciato in combinato con il principio ben noto della *vacatio legis*<sup>9</sup>, è indiscutibile come l'approccio di diritto (il primo) cozzi con l'approccio pragmatico (il secondo) lasciando non pochi dubbi interpretativi ed applicativi all'operatore attento e scrupoloso.

Nei giorni successivi alla pubblicazione del Decreto, il 10 agosto, è intervenuto l'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la circolare n. 4/2022<sup>10</sup>, la quale nelle proprie “Disposizioni transitorie” dichiara “Per il richiamato disallineamento temporale la lettera della norma non sembra interessare direttamente i rapporti di lavoro instaurati tra il 2 ed il 12 di agosto 2022, rispetto ai quali trovano comunque applicazione i medesimi principi di trasparenza, solidarietà contrattuale e parità di trattamento tra lavoratori che fondano la novella normati-

*va, cosicché anche questi ultimi possono richiedere l'eventuale integrazione delle informazioni relative al proprio rapporto di lavoro”.*

Fa sicuramente onore che l'Inl abbia voluto dare un approccio pratico e risolutivo della questione e sia voluto intervenire, e non solo su questo aspetto, con parole chiare e precise le quali tuttavia – ancora una volta – ci fanno precipitare in un vortice di ulteriori interrogativi.

La circolare infatti, nell'includere anche i lavoratori venutisi a trovare loro malgrado nel limbo del periodo 2-12 agosto, fa riferimenti letterari espliciti solo agli obblighi di trasparenza, i quali non sono che una parte del contenuto della norma.

A questi lavoratori, nemmeno per l'Inl, non trovano dunque applicazione i precetti di cui al Capo 3 - Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro (artt. 7÷11) e al Capo 4 - Misure di tutela (artt. 12÷17) del Decreto?

Ma prima di tutto, può una circolare andare a sanare un *vulnus*, per di più di tale portata? Nelle more di ulteriori precisazioni, la seconda opzione sopra esposta, in barba al diritto, appare la più prudentiale purché non limitata agli obblighi di trasparenza ma estesa a tutte le prescrizioni del Decreto.

### RINVIO ESTERNO SÌ O NO?

L'art. 4, co. 3 della Direttiva cita “Le informazioni di cui al paragrafo 2, lettere da g) a l) e lettera o)<sup>11</sup>, possono, se del caso, essere fornite sotto forma di un riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi che disciplinano tali punti”.

Come abbiamo già avuto modo di esporre nel precedente articolo, tale possibilità è stata preclusa dallo Schema e dal successivo Decreto, sia per l'abrogazione del D.lgs. 152/1997 che invece conteneva esplicitamente tale pos- ➤

8. Si rammenta che il Decreto si applica ai rapporti di lavoro subordinato, compreso il lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale, ma anche al lavoro somministrato, al lavoro intermittente, alle collaborazioni etero-organizzate di cui all'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, alle collaborazioni coordinate e continuative ai sensi dell'art. 409, n. 3, c.p.c., ai contratti di prestazione occasionale di cui all'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017 (conv. dal L. n. 96/2017), al lavoro marittimo, della pesca e della PA (con eventuali limitazioni).

9. Art. 73 della Costituzione “[...] Le leggi sono pubblicate subito dopo la promulgazione ed entrano in vigore il quindicesimo giorno successivo alla loro pubblicazione,

salvo che le leggi stesse stabiliscano un termine diverso”.

10. Il testo della Circolare INL n. 4/2022 del 10 agosto 2022 è disponibile a questo [link](#).

11. Direttiva, art. 4, punto 3: “[...] g) la durata e le condizioni del periodo di prova, se previsto; h) il diritto alla formazione erogata dal datore di lavoro, se previsto; i) la durata del congedo retribuito cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di attribuzione e di determinazione di tale congedo; j) la procedura, compresi i requisiti di forma e la durata dei periodi di preavviso, che deve essere seguita dal datore di lavoro e dal lavoratore in caso di cessazione del rapporto di lavoro o, nell'impossibilità di indicare la durata dei periodi di preavviso all'atto dell'informazione, le

modalità di determinazione di detti periodi; k) la retribuzione, compresi l'importo di base iniziale, ogni altro elemento costitutivo, se del caso, indicati separatamente, e la periodicità e le modalità di pagamento della retribuzione cui ha diritto il lavoratore; l) se l'organizzazione del lavoro è interamente o in gran parte prevedibile, la durata normale della giornata o della settimana di lavoro del lavoratore nonché eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione e, se del caso, eventuali condizioni relative ai cambi di turno; [...] o) ove la responsabilità incomba al datore di lavoro, l'identità delle istituzioni di sicurezza sociale che ricevono i contributi sociali collegati al rapporto di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro”.



## AGGIORNAMENTO SULLA CD. “INFORMATIVA TRASPARENZA”, DI CUI AL DECRETO LEGISLATIVO 104-2022

sibilità (“L’informazione [...] può essere effettuata mediante rinvio alle norme del contratto collettivo applicato al lavoratore”), sia perché, nel Decreto approvato, non è prevista alcuna modalità di rinvio esterno.

A scanso di equivoci, e a sostegno di tale assunto, è doveroso ricordare che il Dossier A.G. 377<sup>12</sup> “Schema di D.lgs. recante attuazione della Direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea” pubblicato il 13 aprile 2022, a pagina 4 dichiara in modo manifesto che “Sebbene la direttiva comunitaria consenta il rinvio alla normativa vigente, lo schema di decreto richiede che l’informazione sia indicata in modo puntuale, gravando di fatto sul datore di lavoro la ricognizione degli strumenti adattabili al singolo lavoratore”.

In ossequio quindi alle indicazioni della Direttiva che ammette la possibilità (non obbligo) di rimando a fonti esterne all’informativa (sul punto è chiaro il passaggio della Direttiva poc’anzi citato “L’informazione [...] può essere effettuata”) il nostro Legislatore ha preferito non accogliere l’invito UE, imponendo l’indicazione delle informazioni previste senza prevedere la possibilità di alcun rimando esterno. Questo aspetto rappresenta di certo il punto critico del c.d. *Decreto trasparenza*<sup>13</sup>, perché la mole di informazioni da rendere al lavoratore è tale che l’esatto adempimento della norma imporrebbe al datore di lavoro-committente l’indicazione di una serie di dati tale da vanificare l’obiettivo di trasparenza precupito della Direttiva.

Per di più, nemmeno l’auspicato rinvio a fonti esterne, se da un lato rappresenterebbe una semplificazione (*rectius* un non ulteriore aggravio di adempimenti), dall’altro forse non esaudirebbe appieno i principi di informazione chiara, trasparente, completa e accessibile, vuoi per la difficoltà di lettura dei Ccnl, vuoi per la difficoltà di reperire, anche per noi Professionisti, i contratti regionali o provinciali anche di epoche molto remote e che continuano a trovare odierna applicazione.

Tuttavia, anche in questo ambito è intervenuta la circolare Inl n. 4/2022 il cui passaggio citiamo per esteso “Il nuovo art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997 non fa più esplicito riferimento alla possibilità di rendere alcune informazioni al lavoratore mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato. Tuttavia, fermo restando che con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro [...] il lavoratore deve essere già informato sui principali contenuti degli istituti di cui all’art. 1 (ad es. orario di lavoro giornaliero per n. giorni alla settimana; importo retribuzione mensile per numero delle mensilità ecc.), la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale”.

Di nuovo il dubbio è lecito: come si colloca una circolare nelle fonti del diritto? Quale la portata e gli effetti?

Sono domande le cui risposte sono a noi tutti ben note e, nonostante lodevole sia l’intento semplificatorio dell’Ispettorato, è doveroso approcciarsi a tale apertura in modo cauto, posto che l’interpretazione ministeriale se può (forse) metterci al riparo da eventuali sanzioni comminate dal medesimo istituto che l’ha emanata, potrebbe ragionevolmente non trovare applicazione nel caso di contenzioso giudiziario.

### IL PORTALE WEB ISTITUZIONALE (ART. 4, CO. 6, D.LGS. N. 104/2022)

La creazione del portale *web*, ad oggi ancora non attuata, è mero adempimento ad una precisa intimazione della Direttiva la quale all’art. 5 impone che “Gli Stati membri provvedono affinché le informazioni [...] siano rese disponibili [...] anche tramite portali online esistenti”.

Il Decreto, all’art. 4, co. 6, precisa che “Le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro sono disponibili a tutti gratuitamente e in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, tramite il sito in ➤

12. Il testo è reperibile nella sezione della documentazione parlamentare, sezione Dossier di cui a questo [link](#).

13. La terminologia ormai già entrata nel gergo comune è fuorviante: il Decreto Legislativo 104/2022 non si limita a regolamentare gli obblighi informativi in materia di trasparenza.

## AGGIORNAMENTO SULLA CD. “INFORMATIVA TRASPARENZA”, DI CUI AL DECRETO LEGISLATIVO 104-2022

*ternet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Per le pubbliche amministrazioni tali informazioni sono rese disponibili tramite il sito del Dipartimento della funzione pubblica”.*

Benché il testo, anche in questo passaggio, appaia a dir poco sibillino, al portale è attualmente collegata una funzione conoscitiva delle condizioni applicabili ai rapporti di lavoro meramente aggiuntiva rispetto all’adempimento informativo in capo al datore-committente, in quanto una funzione sostitutiva dello stesso, ad esempio mediante rimando al sito *web*, non è richiamata in alcun passaggio della norma.

### LA PARZIALE ABROGAZIONE DEL D.LGS. N. 152/1997

Il Decreto n. 104/2022 ha abrogato gli articoli da 1 a 4 del D.lgs. n. 152/1997, lasciando vigente l’art. 5 Disposizioni transitorie e finali.

Tale abrogazione parziale comporta un’ulteriore problematica, poiché rimangono vigenti prescrizioni, relative al preesistente D.lgs. n. 152/1997, in contrasto con il nuovo Decreto, in particolare:

- al comma “1. *Gli obblighi di informazione previsti dal presente decreto non trovano applicazione: a) nei rapporti di lavoro di durata complessiva non superiore ad un mese e il cui orario non superi le otto ore settimanali [...]”*, mentre il Decreto include i rapporti a prescindere dalla loro durata complessiva, escludendo quelli di durata inferiore alle 3 ore settimanali includendo tuttavia quelli c.d. a zero ore<sup>14</sup>;
- al comma “2. *Per i rapporti di lavoro in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto il lavoratore può richiedere, per iscritto, le informazioni di cui agli articoli 1, 2 e 3. Il datore di lavoro fornisce le predette informazioni con comunicazione scritta da consegnarsi entro trenta giorni dalla data di ricevimento della richiesta”*, mentre il Decreto ha modificato il precedente Schema innalzando tale termine a 60 giorni.

La parziale abrogazione è tecnica non del tutto condivisibile per una serie di motivi, tra cui:

1. la corretta applicazione del novellato D.lgs. n. 152/1997 necessita la lettura di altri ar-

ticoli del Decreto, ad esempio l’art. 1 (Ambito di applicazione), l’art. 2 (Definizioni), e l’art. 3 (Modalità di comunicazione delle informazioni), oltre al già citato art. 16 (Disposizioni transitorie e finali), tutti di estrema importanza ai fini della corretta applicazione della normativa;

2. il Decreto n. 104/2022, proprio per la sua parziale integrazione in altre norme, deve comunque mantenere una sua indipendenza non potendo essere superato dalle norme così come da esso novellate.

Sarebbe stata più opportuna una abrogazione completa ed espressa del D.lgs. n. 152/1997, con decorrenza dal 1° agosto, senza rimandi e abrogazioni di dettaglio, così da poter applicare autonomamente il Decreto nella sua interezza e rendere più agevole l’applicazione della precedente normativa per i rapporti vigenti entro tale data.

Il che porta a una riflessione ulteriore, ben più ampia ma doverosa.

**Può il nostro sistema di diritto (del lavoro ma non solo) continuare a poggiarsi su una stratificazione normativa come la nostra?**

È lecito continuare a giustificare la coesistenza di diverse fonti sulla stessa singola questione o, peggio ancora, circolari di Ministeri, Enti previdenziali o assicurativi, laddove il loro intervento – come è successo nel caso in esame – sia finalizzato a dirimere dubbi emersi da un testo letterale promiscuo se non addirittura erroneo? Può il nostro sistema di gerarchia e competenza delle fonti del diritto continuare ad essere continuamente confuso e sconvolto da circolari che, pur se con finalità apprezzabili, di fatto spesso agiscono in ambiti ad esse precluse?

Infine, considerata la complessità del nostro ordinamento giuridico, delle materie che esso disciplina e quanto sia ormai evidente la necessità di un approccio multidisciplinare, quando matureremo la convinzione che la produzione legislativa deve coinvolgere tutti i Professionisti che siano in grado di dare un contributo pragmatico alla redazione di norme, tra i quali certamente i Consulenti del Lavoro?

14. Sul punto si rimanda all’articolo pubblicato su Sintesi di luglio 2022, lettera A, pagina 5, disponibile a questo [link](#).

# LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI: la Corte Costituzionale mette in discussione il criterio dei 15 dipendenti per la tutela applicabile

Con ordinanza del 26 febbraio 2021, il Tribunale del Lavoro di Roma aveva sollevato la **questione di legittimità costituzionale** relativa all'**art. 9, D.lgs. n. 23/2015** che, nell'ambito delle c.d. **Tutele Crescenti**, regola l'indennità spettante nel caso di licenziamento illegittimo intimato dalle c.d. **piccole imprese**, cioè da datori di lavoro che non occupano più di 15 dipendenti e che quindi non possiedono i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, Statuto dei lavoratori.

Come noto, tale norma dispone che per le piccole imprese, in caso di licenziamento dichiarato illegittimo, il risarcimento spettante al lavoratore sia compreso tra **un minimo di 3 e un massimo di 6 mensilità**.

Secondo il Tribunale di Roma rimettente, l'art. 9 in argomento, nel prevedere un limite massimo di sole 6 mensilità di risarcimento, definito "*del tutto inadeguato e per nulla dissuasivo*", non attuerebbe un adeguato contenimento degli interessi in conflitto, in quanto, dando rilevanza esclusivamente al numero di dipendenti, non permetterebbe di valorizzare le peculiarità di ciascun caso concreto, non garantirebbe un giusto ristoro del pregiudizio subito dal lavoratore e non assolverebbe alla necessaria funzione deterrente rispetto a licenziamenti comminati in assenza di idonea giustificazione.

Con la **sentenza n. 183 del 22 luglio 2022**, la Corte Costituzionale ha dichiarato inam-

missibili le questioni sollevate dal Tribunale di Roma, pur riconoscendone la fondatezza. In sostanza, la Corte ha effettivamente dato atto che il sistema di tutele previsto dall'art. 9 in questione "*non attua quell'equilibrato componimento tra i contrapposti interessi, che rappresenta la funzione primaria di un'efficace tutela indennitaria contro i licenziamenti illegittimi*", evidenziando tuttavia di non poter porre rimedio a tale problematica, essendo il Legislatore il soggetto preposto a scegliere la più idonea tra la vasta gamma di alternative e soluzioni atte a superare le incongruenze censurate.

La Corte Costituzionale ha in ogni caso osservato che, in una realtà economica dominata dall'incessante evoluzione della tecnologia e dalla trasformazione dei processi produttivi, **la determinazione della tutela applicabile ai licenziamenti sulla base del numero di dipendenti occupati dal datore di lavoro non è più logica né legittima**, in quanto nell'attuale sistema di produzione, fortemente informatizzato, è possibile che imprese capaci di cospicui investimenti di capitali e di un consistente volume di affari possano comunque occupare un numero esiguo di dipendenti.

Alla luce di ciò, non sarebbe più necessario prevedere un sistema di tutele incentrato sul solo numero di dipendenti, avente quindi la finalità di non gravare di costi sproporzionati realtà produttive e organizzative che non siano effettivamente inidonee a sostenerli. ▶

## LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI: LA CORTE COSTITUZIONALE METTE IN DISCUSSIONE IL CRITERIO DEI 15 DIPENDENTI PER LA TUTELA APPLICABILE

Nonostante la pronuncia di inammissibilità, **la Corte ha quindi sottolineato l'urgenza di un intervento da parte del Legislatore**, avvisando che *“un ulteriore protrarsi dell'inerzia legislativa non sarebbe tollerabile”* e la indurrebbe, ove nuovamente investita della medesima questione costituzionale, a provvedere direttamente ad intervenire sulla disciplina censurata.

Insomma, il percorso tracciato dalla Corte Costituzionale sembra chiaro: la storica distinzione tra aziende con più o meno di 15 dipendenti è destinata a venire meno? È possibile, anche se è difficile immaginare che il Legislatore, in particolare nella fase storica e

politica che stiamo vivendo, possa in tempi brevi decidere di mettere mano ad un sistema che caratterizza in modo radicato la realtà socio-economica italiana. D'altra parte, non sempre l'evoluzione normativa riesce a stare al passo con l'evoluzione del mondo reale.

Il monito dato dalla Corte Costituzionale non può tuttavia essere ignorato e sarà pertanto necessario tenere monitorate eventuali nuove questioni di legittimità costituzionale sollevate in futuro dalle sezioni Lavoro dei Tribunali italiani, in modo da non rischiare di trovarsi impreparati davanti alla possibilità di un cambio di sistema che avrebbe certamente una portata epocale.

# “SOCCORSO ISTRUTTORIO” ANCHE DALL’INPS. Il diritto di essere aiutati\*

*I giudici ribadiscono oggi come l’istituto del “soccorso istruttorio” costituisca il doveroso modo di procedere dell’amministrazione nel corso di procedure su istanza, per cui è tenuta ad assistere il cittadino. Si tratta di un interesse legittimo che deve trovare applicazione anche presso l’INPS, il quale deve farsi parte attiva della verifica tempestiva della correttezza e completezza di quanto trasmesso. Tanto è vero che pure la sua prassi inizia a riconoscere l’esigenza del “soccorso”.*

**P**osti al cospetto dell’amministrazione pubblica, non è difficile trovarsi sgo-menti e in difficoltà.

Riconoscere quali sono le vie e le forme giuste per domandare e ottenere quanto è dovuto (quale diritto e non come grazia degli enti pubblici), risulta spesso imperscrutabile, quanto meno nell’interessezza delle sue sfaccettature.

Quando le potenziali richieste riguardano, poi, un Istituto dalle complesse competenze e procedure qual è l’Inps, le cose paiono complicarsi ulteriormente. Ancor più in quanto le ormai consuete modalità esclusivamente informatiche hanno reso “lontane” le relazioni con i cittadini.

Si depositano le istanze, si scaricano le ricevute e si attende, nella speranza che ogni formalità sia stata espletata nel modo corretto. Si pensi, a titolo di esempio, alle note e complicate vicende legate alle istanze di cassa integrazione.

Eppure, l’Inps, come ogni altra amministrazione, mai dovrebbe lasciare soli gli utenti a seguito delle loro richieste. Infatti, occorre si attivi perché sia favorita la loro corretta partecipazione alle procedure che hanno intrapreso.

Non si tratta solo di un fatto di etica istituzionale e di prossimità della funzione pubblica, ma di un **vero e proprio dovere giuridico** -generale e a prescindere che esistano disposizioni specifiche-, di cui si occupa da tempo la giurisprudenza.

Parliamo dell’**istituto del cosiddetto “soccorso istruttorio”**.

Avviata una procedura amministrativa da

parte di aziende e cittadino, il canone di condotta in discorso prevede che l’Istituto -come le altre amministrazioni- si conformi a modalità di diligenza, con rispetto dei principi di leale collaborazione e buona fede, ai sensi dell’art. 1, Legge n. 241 del 1990.

In sostanza, non basta che l’Inps riceva passivamente domande e istanze, ma si deve rendere parte attiva affinché il cittadino possa fare valere correttamente il proprio diritto di corretta partecipazione. Per cui, per esempio, se è rilevabile che siano da regolarizzare alcuni atti e documenti, l’amministrazione dovrà farlo osservare tempestivamente all’istante, non potendo attendere lo scadere dei termini per eccepire e contestare la circostanza (magari palese fin da primo istante in cui si è avviata la procedura).

In tale senso si pronunciano espressamente i Giudici. Come fa il **Consiglio di Stato (cfr. sentenza del 1.7.2021, n. 5008)** il quale, per esempio in materia di procedure digitali, è giunto a rappresentare quale debba essere la misura della collaborazione che la pubblica amministrazione è chiamata a garantire.

Vale a dire che il principio di leale collaborazione tra l’amministrazione e il privato, ora scolpito nell’art. 1, comma 2-bis, L. n. 241/1990 -precipitato del principio costituzionale di cui all’art. 97 Cost.-, induce senza ombra di dubbio a ritenere applicabile l’istituto del soccorso istruttorio nei casi in cui, stando al suddetto esempio, un candidato incontra ostacoli oggettivamente non superabili nello svolgi- ➤

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

## “SOCCORSO ISTRUTTORIO” ANCHE DALL’INPS. IL DIRITTO DI ESSERE AIUTATI

mento delle operazioni di presentazione della domanda di partecipazione a una selezione, quando queste siano, obbligatoriamente, eseguibili esclusivamente con modalità digitali. Sulla natura di “diritto” del soccorso istruttorio non paiono esservi dubbi, dunque, anche alla luce della recente giurisprudenza per cui esso trova fondamento nell’art. 6 della Legge n. 241/1990, quale espressione del principio di buon andamento e del dovere di collaborazione pubblica esigibile nel procedimento amministrativo.

In tale senso si pronunciano oggi i Tribunali amministrativi, come quello della Sicilia (Palermo, sentenza 3 giugno 2021, n. 1811).

### ◀ Così il TAR Sicilia, Palermo, sentenza n. 1811/2021

Il soccorso istruttorio non costituisce una facoltà bensì un doveroso “*modus procedendi*” dell’amministrazione, volto a superare inutili formalismi in nome del principio del “*favor participationis*” e della semplificazione, rappresentando quindi un’applicazione legale del principio del giusto procedimento sancito dall’art. 3 della stessa Legge n. 241/1990.

Le ricadute e gli effetti pratici dell’istituto paiono molteplici.

Per esempio, a mente del Consiglio di Stato, il **soccorso istruttorio può essere considerato “non soltanto per regolarizzare, ma anche per integrare la documentazione mancante”** (Consiglio di Stato, Sentenza 24.2.2022, n. 1308).

Infatti, per il predetto Consiglio, i poteri di soccorso istruttorio devono essere esercitati in funzione dell’attuazione dei principi di trasparenza e leale collaborazione, nonché degli obblighi di correttezza e buona fede comunque gravanti sull’Amministrazione, al fine di garantire l’effettiva partecipazione.

Per cui il soccorso istruttorio va ritenuto “*un istituto di carattere generale attuativo dell’art. 97 della Costituzione, al fine della emanazione*

*di un giusto provvedimento, idoneo a contemperare nel miglior modo possibile tutti gli interessi, pubblici e privati, in gioco”* (così, **Consiglio di Stato, Sentenza 1.7.2020, n. 4191**).

In definitiva, anche l’Inps deve favorire in ogni modo effettivo l’esercizio dei diritti di persone fisiche e giuridiche, non potendosi concepire che soprattutto le procedure informatiche applicate ai procedimenti amministrativi si collochino in una posizione preminente rispetto agli stessi diritti, per cui problematiche di tipo tecnico siano di ostacolo nell’ordinato svolgimento dei rapporti tra privato e Pubblica Amministrazione.

I funzionari sono quindi chiamati a dominare le procedure informatiche predisposte, le quali devono essere ritenute possedere un ruolo strumentale e meramente ausiliario in seno al procedimento amministrativo e giammai dominante o surrogatorio dell’attività dell’uomo (*ex multis*, **Tar Lazio, n. 7681 del 10.6.2022**).

Del resto, in taluni casi già l’Inps ha riconosciuto per prassi l’esigenza di uniformarsi al dovere del “soccorso istruttorio”. Per esempio, con la **circolare Inps n. 61 del 24.5.2022** (relativa al fondo di solidarietà per il trasporto aereo), nell’ottica di una semplificazione di attività di compilazione delle istanze e della successiva attività istruttoria, ha previsto -per far fronte a rilevate carenze del servizio telematizzato, relativo alla gestione delle prestazioni integrative- un “*approccio proattivo*”, volto “*al superamento delle criticità evidenziate dall’attuale sistema*”. In tale modo sarà lo stesso Istituto che preventivamente individuerà gli eventuali vizi o carenze della domanda e della documentazione fornita dal richiedente, dovendo provvedere alla rimozione di ogni fattore che possa influire negativamente sul buon esito della posizione.

Un esempio di buone pratiche e di estensione del “soccorso istruttorio”, che merita sistematica applicazione a ogni istanza e relazione con l’Istituto.

# IL PASSAGGIO DI INPGI 1 IN INPS: dalla CIG all'indennità di disoccupazione

## IL CONTESTO DELLA MANOVRA DEL 2022 E LE LINEE GUIDA DEL PASSAGGIO IN INPS

La legge di Bilancio del 2022, in particolare all'articolo 1, commi 103-118, ha previsto che dallo scorso 1° luglio 2022, le funzioni previdenziali sostitutive dell'assicurazione generale obbligatoria (AGO), in precedenza di competenza dell'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti (Inpgi), vengano gestite direttamente dall'Inps.

L'Inpgi, nato quasi un secolo fa ad opera del Regio Decreto 25 marzo 1926, n. 838, ha gestito fino al 30 giugno scorso, in regime sostitutivo e con totale autonomia rispetto a Inps, la previdenza e l'assistenza per i giornalisti dipendenti iscritti all'albo e, a partire dal 1996, anche per i giornalisti liberi professionisti, istituendo un'apposita gestione separata cd. "Inpgi 2".

Un importante punto di svolta per l'Inpgi si è avuto il 1° gennaio 1995 quando l'Istituto ha mutato la propria natura giuridica, passando da essere un ente pubblico previdenziale a una Fondazione privata, mantenendo le medesime funzioni e attività dell'ente previdenziale pubblico. Grazie a questo è stato possibile acquisire autonomia nella gestione e nelle scelte strategiche, senza l'obbligo di recepire le diverse riforme pensionistiche. Nei fatti, si è trattato di una privatizzazione dell'Inpgi che ha comportato la perdita di alcune garanzie, come la tutela pubblica in caso di insolvenza dell'Istituto, ma anche il mantenimento di condizioni di favore uniche.

Un aspetto che ha senza dubbio mantenuto più appetibile mantenere la posizione presso l'Inpgi era il fatto che per i giornalisti il passaggio al metodo di calcolo contributivo puro è avvenuto nel 2017, più di venti anni

dopo la maggior parte dei lavoratori dipendenti (per i quali l'anno spartiacque è il 1995 a opera della legge Dini).

Quanto esaminato, insieme ad un calo dei contribuenti attivi rispetto ai pensionati, ha fatto sì che si generassero una serie di strutturali squilibri a cui si è cercato di porre rimedio con manovre correttive e che hanno trovato la soluzione definitiva con il passaggio da Inpgi 1 a Inps dello scorso luglio, con il pieno mantenimento della autonomia dell'Inpgi 2 che sopravvive per i giornalisti non subordinati.

L'Inps nei mesi scorsi, anche successivamente al 1° luglio 2022, ha fornito indicazioni operative con messaggi e circolari *ad hoc* sull'argomento disciplinando i vari aspetti con particolare riferimento ai trattamenti pensionistici, gli ammortizzatori sociali e le indennità di disoccupazione. I principali dubbi da sciogliere riguardavano la gestione dei vecchi iscritti all'Inpgi 1, dal momento che gli assunti dopo il 1° luglio 2022 saranno gestiti come tutti gli altri lavoratori assicurati presso l'assicurazione generale obbligatoria Inps.

Con il messaggio n. 1886 del 4 maggio 2022 l'Istituto ha chiarito che il servizio Prestazioni pensionistiche – Domande è stato implementato, al fine di consentire ai soggetti interessati e ai Patronati l'invio delle domande di prestazione pensionistica che, avendo decorrenza pari o successiva al 1° luglio 2022, saranno liquidate dall'Inps.

### LE REGOLE IN MATERIA DI CIG

L'Inps, poi, con la circolare n. 87/2022, ha fornito istruzioni operative per i trattamenti di integrazione salariale straordinaria in corso di godimento al 30.06.2022 e per la presentazione delle nuove richieste dall'1.07.2022.

Nello specifico, i datori di lavoro che entro il ►



## IL PASSAGGIO DI INPGI 1 IN INPS: DALLA CIG ALL'INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE

30.06.2022 erano stati autorizzati ai trattamenti di integrazione salariale straordinaria, compresi contratti di solidarietà, anche a pagamento diretto, per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa devono continuare ad inviare all'Inpgi le denunce Dasm secondo termini e modalità già in uso. L'Inpgi elabora le denunce, aggiornando l'estratto contributivo dei lavoratori, e trasmette gli esiti delle lavorazioni all'Inps che, in caso di pagamento diretto, dispone il pagamento stesso o, se sono previste prestazioni autorizzate a conguaglio, comunica ai datori di lavoro l'ID compensazione.

I datori di lavoro destinatari di decreti ministeriali che autorizzano periodi di integrazione salariale straordinaria con scadenza successiva al 30.06.2022, devono inviare domanda di autorizzazione per ciascuna unità produttiva, tramite la procedura "CIG Straordinaria e Deroga" che deve essere seguita sia per pagamento diretto sia per autorizzazione al conguaglio per il periodo residuo decorrente dall'1.07.2022.

Inoltre, i datori di lavoro destinatari di più decreti, per diverse testate giornalistiche pubblicate, devono presentare una domanda per ogni decreto e ogni unità produttiva indicata. Laddove, poi, il Ministero del Lavoro dovesse autorizzare, con stesso decreto, il trattamento di integrazione salariale straordinaria per il personale giornalistico e per quello poligrafico (impiegati e operai), il datore di lavoro dovrà inviare all'Inps due domande con distinzione dei beneficiari.

Si ricorda, inoltre, come l'Inps sia il solo ente competente per gestire i decreti di concessione dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria, compresi i contratti di solidarietà, adottati dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali dal 1.07.2022, a prescindere dal periodo oggetto di autorizzazione. Dunque, i datori di lavoro dovranno inviare una domanda di autorizzazione per ogni unità produttiva.

Nel caso di pagamento diretto, si dovrà utilizzare la procedura "UNICIG" (circ. 62/2021).

A tal proposito, l'articolo 1, comma 196, Legge n. 234/2021, ha aggiunto il comma 5-bis all'articolo 7, D.lgs. n. 148/2015, indicando che i dati per il pagamento devono essere inviati, pena la decadenza, entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui si colloca il periodo di integrazione salariale, o, se posteriore, entro 60 giorni dalla comunicazione del provvedimento di autorizzazione. Trascorsi i termini, il pagamento e gli oneri sono a carico del datore di lavoro inadempiente. Va ricordato come il conguaglio delle integrazioni salariali erogate dai datori di lavoro deve essere effettuato, pena la decadenza, entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata dell'autorizzazione o dalla data del decreto ministeriale, se successivo, assolvendo agli adempimenti informativi con i flussi UniEmens e gli adempimenti contributivi. Il termine di decadenza si applica anche nel caso in cui il flusso UniEmens generi un saldo a credito per il datore di lavoro (art. 7, co. E, D.lgs. n. 148/2015). Laddove sia intervenuta la cessazione dell'attività, il conguaglio potrà essere effettuato tramite flusso di regolarizzazione riferito all'ultimo mese di attività e comunque entro i termini di decadenza delle autorizzazioni.

Il datore di lavoro è tenuto anche a pagare il contributo addizionale, calcolato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore di lavoro non prestate, dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione dell'integrazione salariale. Per determinare l'aliquota applicabile sono computati anche i trattamenti di integrazione salariale per sospensione o riduzione dell'attività lavorativa fruiti entro il 30.06.2022 a seguito di autorizzazione non rilasciata dall'Inps, dato che il contributo addizionale varia in base all'intensità di uso delle integrazioni salariali nel quinquennio mobile. A tale fine, l'Inps acquisirà le informazioni utili dall'Inpgi.

### IL FONDO DI GARANZIA PER IL TFR

Dall'1.07.2022 l'Inps è diventato competente anche per gestire il Fondo di garanzia nei ►

## IL PASSAGGIO DI INPGI 1 IN INPS: DALLA CIG ALL'INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE

confronti di giornalisti professionisti, pubblicisti e praticanti titolari di un rapporto di lavoro subordinato di natura giornalistica che devono presentare le domande in via telematica mediante il servizio “Fondi di garanzia – Domanda (cittadino)”.

### L'INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE

Particolare attenzione è stata fornita in relazione ai trattamenti di disoccupazione nella circolare n. 91/2022 di Inps: questi saranno riconosciuti ai giornalisti aventi diritto in base alle regole previste dalla normativa regolamentare dell'Inpgi al 30.06.2022 che sarà applicata agli eventi di disoccupazione che si verificheranno fino al 31.12.2023 e saranno erogati a carico della Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti alla quale afferisce la contribuzione per lo stesso periodo. Dall'1.01.2024 ai giornalisti si applicherà la disciplina prevista per i lavoratori iscritti al FPLD (indennità NASpI così come regolamentata dal D.lgs. n. 22/2015).

L'indennità di disoccupazione Inpgi è riconosciuta ai giornalisti che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro, così come per la risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di conciliazione presso l'Irl ex L. n. 604/1966. L'indennità è riconosciuta, analogamente a quanto previsto per Inps, per dimissioni nel periodo tutelato di maternità o per giusta causa per mancato pagamento della retribuzione, molestie sessuali nei luoghi di lavoro, modificazioni peggiorative delle mansioni, *mobbing*, notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione ad altre persone (fisiche o giuridiche) dell'azienda, spostamento da una sede ad un'altra senza “comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive” o comportamento ingiurioso del superiore gerarchico.

L'assicurato deve risultare iscritto all'Inpgi da almeno un biennio:

- al giornalista in possesso da 13 a 51 settimane di contributi contro la disoccupazione nel biennio precedente la cessazione è ricono-

sciuto il trattamento di disoccupazione ordinario “ridotto”, per un numero di giorni pari ai giorni di effettiva durata del/i rapporto/i di lavoro nel biennio di riferimento;

- l'assicurato in possesso di almeno 52 settimane di contributi contro la disoccupazione nel biennio precedente la cessazione ha diritto al trattamento di disoccupazione ordinario per un numero di giorni pari a quelli di effettiva durata del/i rapporto/i di lavoro nel biennio di osservazione, per massimo 360 giorni, oltre al sussidio straordinario di disoccupazione per massimo ulteriori 360 giorni che spetta se permane lo stato di disoccupazione dopo la fruizione dell'indennità di disoccupazione ordinaria e decorre dal giorno successivo al termine di quest'ultima.

Per il periodo di fruizione dell'indennità di disoccupazione ordinaria è riconosciuta contribuzione figurativa, rapportata ai giorni di effettivo godimento ma non nei periodi di sussidio straordinario.

La base di calcolo è la retribuzione media contributiva delle ultime 12 mensilità di contribuzione o, se il rapporto ha avuto durata inferiore, il numero di mensilità coperte da contribuzione negli ultimi 12 mesi. L'indennità mensile è pari al 60% della retribuzione media, entro il massimale pari al 60% della retribuzione mensile minima, maggiorato dell'indennità di contingenza, prevista dal Ccnl giornalistico per la qualifica di redattore ordinario (per il 2022 non può superare il limite di € 1.745,30). Dal 1° gennaio di ogni anno, l'indennità, anche in corso di fruizione, è adeguata in misura pari alla variazione percentuale della retribuzione minima del redattore ordinario verificatasi nell'anno precedente e si riduce del 5% ogni 30 giorni dal 181° giorno, fino ad arrivare, progressivamente, al 50%.

Il beneficiario che svolge attività lavorativa in corso di fruizione della prestazione deve comunicare mensilmente all'Inps, con il modello “DIS3”, il reddito riferito ai mesi precedenti a quello di invio derivante dall'attività lavora- ➤

## IL PASSAGGIO DI INPGI 1 IN INPS: DALLA CIG ALL'INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE

tiva. La comunicazione deve essere effettuata entro il terzo mese successivo alla mensilità indennizzabile, a pena di decadenza.

Per fruire dell'indennità ordinaria i giornalisti aventi diritto devono presentare - entro 60 giorni dalla cessazione o fine del periodo corrispondente all'indennità di mancato preavviso - domanda all'Inps con il servizio "Disoccupazione ordinaria per i giornalisti" per far sì che la prestazione decorra dal giorno successivo alla cessazione o alla fine del periodo di fruizione dell'indennità di mancato preavviso. In caso di indennità sostitutiva del preavviso, il giornalista può scegliere, con dichiarazione, se percepire l'indennità al termine del periodo di fruizione dell'indennità di mancato preavviso o dal giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Se la domanda di accesso alla prestazione è presentata oltre i 60 giorni citati, ma comunque entro la durata teorica di prestazione spettante, l'indennità decorre dal giorno successivo alla domanda e spetta per il periodo residuo. Il giornalista perde il diritto all'indennità tra il giorno successivo alla cessazione o alla fine dell'indennità di mancato preavviso e la presentazione della domanda.

Il beneficiario dell'indennità di disoccupazione decade dal diritto alla prestazione in caso di: titolarità di pensione diretta/decorrenza della pensione, titolarità di assegno ordinario di in-

validità, rioccupazione con rapporto di lavoro di natura giornalistica superiore a 6 mesi.

L'indennità di disoccupazione e il sussidio straordinario sono incompatibili con le pensioni dirette a carico, anche pro quota, dell'AGO e delle forme esclusive, sostitutive, esonerative e integrative della stessa, delle forme previdenziali compatibili con l'AGO, della Gestione separata, casse previdenziali ordinarie, nonché con Ape sociale, NASpI, DisColl, Alas e Iscro, oltre che con le indennità di malattia e maternità.

Particolarmente attese sono le novità nell'ambito dell'assicurazione antinfortunistica la cui competenza a norma della L. n. 234/2021 passa da Inpgi a Inail: sul tema è apparsa l'istruzione operativa n. 7750 che si è limitata a ribadire che, a legislazione vigente, rimane impregiudicata la tutela degli infortunati anche per gli eventi verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2022; nella visione dell'Istituto le regole Inpgi sono prorogate fino al 31 dicembre 2023 e secondo le stesse i lavoratori in questione hanno due anni di tempo, dal verificarsi dell'evento di infortunio, per presentare le connesse istanze di tutela. Allo stesso modo è ancora dovuta a tale scopo la contribuzione Inpgi, dal 1° luglio 2022 e fino al 31 dicembre 2023, a carico dei datori di lavoro. Poche direttive che attendono i chiarimenti, sostanziali, del relativo tavolo tecnico.

# IL FINTO PART-TIME integra il reato di sfruttamento del lavoro

**C**ontrattualizzare *part-time* lavoratori che svolgono la prestazione lavorativa a tempo pieno integra il reato di sfruttamento del lavoro previsto dall'art. 603-*bis*, Codice Penale. All'assunto è addivenuta la quarta sezione penale della Corte di Cassazione che, con la sentenza 24 giugno 2022, n. 24388, ha condiviso i precedenti gradi di giudizio nei quali è stato affermato che far figurare falsamente i dipendenti a tempo parziale, costringendoli ad accettare le condizioni imposte dal datore di lavoro a fronte della necessità di mantenere l'occupazione, è un comportamento idoneo a perfezionare il reato di sfruttamento del lavoro. Nel tentativo di arginare il fenomeno del c.d. *caporalato*, tutt'ora ampiamente presente specie in determinati settori produttivi, con la riformulazione operata dalla Legge 29 ottobre 2016, n. 199, all'art. 603-*bis*, Codice Penale, il Legislatore ha inteso ampliare il perimetro di operatività dell'incriminazione dalla fattispecie della "mera" intermediazione di manodopera organizzata mediante violenza, minaccia o intimidazione ovvero approfittando dello *stato di bisogno* o necessità dei lavoratori, a comportamenti direttamente riconducibili al fruitore finale della prestazione lavorativa.

Ad oggi, il delitto in esame si presenta come una norma di portata generale volta a punire tutte quelle condotte gravemente distorsive del mercato del lavoro che, sfruttando mediante violenza, minaccia o intimidazione, approfittano dello *stato di bisogno* o di necessità dei lavoratori e che realizzano una vera e propria condizione di sfruttamento.

Ai sensi dell'art. 603-*bis*, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

1. la reiterata corresponsione di retribuzioni in

modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle oo.ss più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionata rispetto alla qualità ed alla quantità del lavoro prestato;

2. la reiterata violazione della normativa in materia di orario di lavoro, periodi di riposo giornaliero o settimanale, periodi di ferie;
3. la sussistenza di gravi violazioni in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro;
4. la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza o a situazioni analoghe degradanti.

Gli anzidetti indici sintomatici, pedissequamente individuati dal Legislatore, consentono al giudice di orientarsi rispetto alla valutazione dello squilibrio tra le prestazioni effettivamente rese dal lavoratore e la rispondenza del trattamento rispetto al correlativo modello contrattuale o legale. Giacché non vi siano margini o confini ben delineati che possano incardinare la fattispecie delittuosa, avendo il Legislatore fornito solo indizi all'integrazione del reato, il che potrebbe – peraltro – essere vantaggioso per scongiurare perversi meccanismi più o meno delittuosi con tendenza all'eventuale sanzione amministrativa, il bene giuridico oggetto di tutela è certamente la dignità del lavoratore ed il relativo contrasto rispetto a gravi violazioni tendenti alla mercificazione dell'essere umano.

Il caso al vaglio degli Ermellini trae origine dal sequestro preventivo disposto dal Giudice delle indagini preliminari presso il Tribunale di Lamezia Terme nei confronti del legale rappresentante gravemente indiziato del reato di sfruttamento del lavoro. La ricostruzione dei fatti operata dal Tribunale ha accer-



## IL FINTO PART-TIME INTEGRA IL REATO DI SFRUTTAMENTO DEL LAVORO

tato in maniera dettagliata e circostanziata *come tutti i lavoratori, dalla data della loro assunzione, fossero stati resi edotti della circostanza per cui avrebbero dovuto lavorare per un numero di ore superiore a quello previsto dalla contrattazione collettiva*. Altresì, in coerenza di rapporto, i dipendenti subirono una modifica unilaterale del contratto di lavoro da *full-time* a *part-time*, continuando a prestare la propria opera per le ore corrispondenti al contratto a tempo pieno e percependo una retribuzione debitamente riproporzionata alla percentuale *part-time* accusata. Il Tribunale accertava, inoltre, che i dipendenti non usufruivano di ferie e/o permessi retribuiti, lavorando – sostanzialmente – tutti i giorni fino a raggiungere, anche, le quarantotto ore settimanali durante i picchi stagionali. Tali risultanze venivano desunte dalle dichiarazioni rese dai lavoratori in fase di accesso ispettivo e dal raffronto tra i turni di lavoro e i documenti contabili elaborati dall'impresa. Tra le doglianze poste innanzi alla Corte di Cassazione, il ricorrente ha sostenuto che i rapporti di lavoro erano stati instaurati in data antecedente al 4 novembre 2016, giorno in cui è stata introdotta la fattispecie incriminatrice, sicché la disposizione penale non avrebbe dovuto trovare applicazione nel caso di specie.

Secondo il condivisibile assunto dei Giudici di Piazza Cavour, invece, il delitto di sfruttamento del lavoro è *un reato istantaneo con effetti permanenti il cui perfezionamento si realizza anche attraverso l'impiego o l'utilizzazione della manodopera in condizioni di sfruttamento e con approfittamento dello stato di bisogno*. Di conseguenza, dunque, la lesione del bene giuridico protetto *permane finché perdura la condizione di sfruttamento e approfittamento*, potendo, il reato, essere commesso anche dai datori di lavoro che abbiano assunto lavoratori prima dell'introduzione della norma penale e che abbiano continuato a mantenerli in servizio, in condizioni di sfruttamento, anche successivamente al 4 novembre 2016.

La sopradetta decisione è perfettamente in linea con il tenore della norma e con l'intenzione del Legislatore ovvero con lo scopo di punire lo sfruttamento dei lavoratori. In tal senso, il reato, oltretutto configurarsi all'atto dell'assunzione di lavoratori in condizioni di sfruttamento, richiede necessariamente che le anzidette condizioni si realizzino durante la gestione del rapporto di lavoro, protraendosi per tutto il tempo in cui le stesse contravvengano gravemente alle disposizioni di legge. L'ampia tutela ricercata dalla norma, infatti, prevede che il reato si perfezioni non solo all'atto dell'assunzione, ma anche nell'utilizzazione o nell'impiego di manodopera.

Nella medesima pronuncia, quanto allo *stato di bisogno* o di *necessità* dei lavoratori, la Corte ha riaffermato l'orientamento ormai consolidato secondo cui ai fini del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, lo stato di bisogno non va inteso come uno stato di necessità tale da annientare in modo assoluto qualsivoglia libertà di scelta, bensì come una *situazione di grave difficoltà, anche temporanea, tale da limitare la volontà della vittima e da indurla ad accettare condizioni particolarmente svantaggiose*. Al riguardo si rileva come anche il *tessuto imprenditoriale* o le c.d. *condizioni ambientali* possano costituire un importante indice valutativo del comportamento datoriale laddove, nel contesto socio-economico di consumazione della vicenda, la (fittizia) *libera pattuizione* – quale accordo contrattuale di accettazione di una paga inferiore ai minimi retributivi o non parametrata alle effettive ore lavorate – è *sic et simpliciter* riconducibile alla necessità di mantenere un'occupazione, non esistendo, nel predetto contesto, possibili reali alternative di lavoro.

La sentenza in commento appare in linea con i precedenti orientamenti giurisprudenziali concernenti la rilevanza penale di talune condotte datoriali accomunate, generalmente, dall'*incutere timore e forzare la volontà del lavoratore nel senso voluto dal datore di lavoro*<sup>1</sup>.

Al riguardo, dall'analisi del tenore letterale ►

1. C. Caminiti, "La rilevanza penale delle condotte datoriali", in questa Rivista, aprile 2022, pag. 18.

## IL FINTO PART-TIME INTEGRA IL REATO DI SFRUTTAMENTO DEL LAVORO

dell'art. 603-bis, Codice Penale, assunto che il bene tutelato è la dignità personale del lavoratore, il *reato di caporalato* si configura ogni qualvolta siano rinvenibili le caratteristiche dello *sfruttamento* e dello *stato di bisogno* del prestatore di lavoro. L'intenzione del Legislatore non è quella di limitarsi alla mera attività di reclutamento, utilizzazione o impiego di manodopera (art. 603-bis, commi 1 e 2) al ricorrere delle condizioni elencate al comma 3 dello stesso articolo.

L'accezione peggiorativa del termine *sfruttamento* può essere definita come quella *forzatura* della capacità produttiva per l'ottenimento di un vantaggio patrimoniale immediato, depauperandone risorse ed il rendimento futuro. Nell'alveo delle dinamiche lavoristiche, ai fini della configurazione del reato il predetto concetto di sfruttamento – che, come sopra esplicitato, appare attenersi all'illiceità di un sistema di produzione nella tutela della concorrenza – deve essere correlato e connesso all'approfittamento dello *stato di bisogno* del lavoratore, con conseguente disvalore e lesione della dignità del singolo prestatore. In tal senso, l'impostazione ricercata dal Legislatore attribuisce al giudice la possibilità di indagare sull'attività effettivamente resa di volta in volta dal singolo lavoratore per poi verificarne la rispondenza rispetto al trattamento tutelato dalla legge o dal contratto collettivo.

Tale ricerca non deve consistere in un mero ed isolato inadempimento, sicché le *inadempienze* devono essere "sproporzionate", "palesamente difformi" e/o "reiterate". Violazioni che devono essere valutate rispetto alla posizione del singolo lavoratore e non già rispetto alla pluralità dei lavoratori impiegati. Lo *sfruttamento*, quale condotta accompagnata all'approfittamento dello stato di bisogno idoneo ad integrare il reato in commento, va inteso come depauperamento del rapporto tra la forza impiegata dal lavoratore e le condizioni assicurate dal datore di lavoro che, oltrepassando in maniera sistematica e reiterata i limiti posti dall'ordinamento a garanzia e

tutela della prestazione lavorativa, pone in essere situazioni di degrado della dignità del lavoratore, vuoi per spregio dello stato psico-fisico, vuoi per l'adeguamento a situazioni alloggiative umilianti, vuoi per l'*obbligo* di accettazione di condizioni lavorative gravemente lesive per il prestatore in ragione dello stato di necessità correlato all'impossibilità di reperire diverse condizioni lavorative.

Quanto ai profili penali della condotta datoriale, si noti che dalla lettura della sentenza in commento, *dal giugno 2018 i dipendenti subirono una modifica unilaterale del contratto di lavoro, passando da un contratto subordinato "full-time" ad un "part-time". Tuttavia, nonostante la modifica del contratto, i dipendenti continuarono a lavorare per un numero di ore corrispondenti al contratto a tempo pieno, percependo la retribuzione prevista dal Ccnl relativa ai contratti part-time.* Ebbene, senza voler entrare nel merito del giudicato, oltre a rinvenire la fattispecie contemplata dall'art. 603-bis, Codice Penale, che si integra, come detto, al realizzarsi dello sfruttamento del lavoro in stato di necessità o di bisogno del prestatore di lavoro, vi è un ulteriore fatto prodotto dal datore di lavoro ovvero sia il *fittizio* accordo di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A parere di chi scrive, non vi è, dunque, il solo *sfruttamento del lavoro*, bensì, probabilmente, anche la configurazione del reato di cui all'art. 629, Codice Penale, laddove il datore di lavoro *mediante violenza o minaccia, costringendo taluno a fare qualche cosa, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno.* La violenza o la minaccia citata nel reato di estorsione deve essere diretta a coartare la volontà della vittima affinché questa compia un atto di disposizione patrimoniale, sia esso positivo (donazione di una somma di danaro) o negativo (remissione di un debito), produttivo di effetti giuridici. Nel caso *de quo*, l'ingiusto profitto realizzato dagli indagati, corrispondente alle retribuzioni non erogate, è stato quantificato in oltre 186.000 ►

## IL FINTO PART-TIME INTEGRA IL REATO DI SFRUTTAMENTO DEL LAVORO

euro. In punto di diritto, l'oggetto di tutela giuridica nel reato di estorsione è duplice: l'interesse pubblico di inviolabilità del patrimonio; la libertà di autodeterminazione. Sempre rimanendo sul caso in esame, l'evento finale della disposizione patrimoniale (la sottoscrizione dell'accordo di trasformazione del rapporto) proviene dalla stessa vittima e non è escluso che esso sia il risultato di una situazione di costrizione determinata da violenza o *minaccia* dell'agente che ha ridotto notevolmente il potere di autodeterminazione della vittima. In breve, il lavoratore, quale soggetto passivo dell'estorsione, poteva trovarsi nell'alternativa tra far conseguire all'agente il vantaggio economico noto ovvero di subire un pregiudizio diretto e immediato. Al riguardo si evidenzia che la minaccia può – in giurisprudenza – assumere notevoli sfaccettature, potendo presentarsi in forme esplicite o larvate, scritte o orali, determinate o indeterminate ovvero assumere forme di semplice esortazione o consiglio, sicché la sottoscrizione di un accordo contrattuale tra datore di lavoro e dipendente volto all'accettazione da parte di quest'ultimo a percepire una

paga inferiore ai minimi retributivi o non parametrata alle effettive ore di lavoro svolte (di dubbia *libera pattuizione*), non può escludere la sussistenza dei presupposti dell'estorsione mediante minaccia idonea a condizionare la volontà del soggetto passivo, interessato ad assicurarsi, comunque, una possibilità di lavoro.

Le condivisibili e molteplici pronunce della Suprema Corte in materia di diritto penale del lavoro di censura a riprovevoli condotte datoriali evidenziano che, non sempre, le sanzioni di natura amministrativa sono idonee a contrastare gravi forme di illegalità che incidono fortemente sulla posizione del prestatore di lavoro subordinato. Siamo, pian piano, assistendo ad un importante utilizzo dell'art. 603-*bis*, Codice Penale, che necessariamente innalza le tutele giuslavoristiche. A parere di chi scrive, *derubricare* o *depotenziare* gli effetti di una norma incriminatrice, anche a favore di nuove e contorti illeciti di natura amministrativa, non può essere salutata con favore laddove questa rappresenta – com'è in effetti – l'unico strumento deterrente a riprovevoli condotte.

# CONTRIBUZIONE INPS SU UTILI NON DISTRIBUITI: qualche riflessione

Il termine “trasparenza” nel nostro ordinamento risulta piuttosto inflazionato, come dimostra il recentissimo D.lgs. n.104/2022 e le numerose criticità, già analizzate in questa stessa Rivista<sup>1</sup>.

Evidentemente il Legislatore ha una particolare attrazione per questo sostantivo, infatti “trasparenza” è anche la definizione attribuita al regime introdotto dall’art. 115 del Tuir (D.P.R. n. 917/1986), mediante il quale è imputato a ciascun socio, indipendentemente dall’effettiva percezione e proporzionalmente alla sua quota di partecipazione agli utili, il reddito imponibile delle S.p.a delle S.a.p.a., delle S.r.l., delle Coop. e delle società di mutua assicurazione, nonché delle società europee di cui al regolamento CE n. 2157/2001 e n. 1435/2003 residenti nel territorio dello Stato, al cui capitale sociale partecipano esclusivamente i soggetti citati, ciascuno con una percentuale del diritto di voto di cui all’articolo 2346 del codice civile, e di partecipazione agli utili non inferiore al 10 per cento e non superiore al 50 per cento.

Il successivo articolo 116 allarga tale regime anche alle S.r.l. il cui volume di ricavi non superi le soglie previste per l’applicazione degli studi di settore, e con una compagine sociale composta esclusivamente da persone fisiche in numero non superiore a 10 (20 nelle Coop.).

In sostanza, qualora si opti per il suddetto regime di *trasparenza*, gli utili vengono tassati in capo al singolo socio in base al criterio “di competenza”, a prescindere dall’effettivo momento in cui gli stessi utili siano stati concretamente distribuiti (“criterio di cassa”).

Sulla base di tale principio, l’Inps fonda l’obbligo di pagamento della contribuzione di cui alla gestione artigiani e commercianti di tipo variabile, in aggiunta alla contribuzione c.d. “fissa” - calcolata su un minimale pari per il 2022 a € 16.243,00 -, da quantificarsi in percentuale sul

reddito effettivamente prodotto dal socio, comprensivo degli utili della società attribuiti per effetto del regime di trasparenza, anche qualora non si sia proceduto a distribuirli materialmente.

Tale principio potrebbe però essere scardinato, d’altronde non sarebbe la prima volta che tassazione fiscale e prelievo contributivo seguono due distinti principi. Ad esempio, per i lavoratori subordinati avviene esattamente il contrario di quanto descritto, ovvero l’imposizione contributiva segue il principio di competenza, e le trattute fiscali il principio di cassa, mentre, per gli iscritti alla gestione separata Inps, vale il principio di cassa anche per il prelievo contributivo.

Nel caso specifico, rimodulando l’attuale sistema, ci si troverebbe ad applicare il criterio di competenza per quanto riguarda il prelievo fiscale, essendo il regime della trasparenza operante esclusivamente in tale ambito, mentre il trattamento ai fini contributivi potrebbe invece seguire il criterio di cassa, in considerazione del fatto che l’autonomia patrimoniale delle società di capitali è definita “perfetta”, e che la mancata distribuzione degli utili ai soci comporta comunque che gli stessi restino nella piena ed esclusiva disponibilità della società quale soggetto giuridico distinto.

Tralasciando il regime di trasparenza, nel 2021 l’Istituto previdenziale ha cambiato orientamento relativamente al presupposto necessario per il sorgere dell’obbligo contributivo nella sola gestione commercianti, recependo il contenuto della sentenza della Corte di Cassazione n. 23790/2019, ovvero l’effettiva prestazione di attività lavorativa da parte del socio all’interno della società (Circolare n. 84/2021). Di contro quindi, la sola partecipazione senza apporto di lavoro, non avrebbe più fatto scattare il rapporto giuridico previdenziale, poiché, in tal caso, i redditi derivanti da tale partecipazione societaria costituiscono redditi di capitale, e non d’impresa.

1. Vedi “DIRETTIVA UE 2019-1152: dalla trasparenza alla confusione” di Roberta Simone, Sintesi rassegna di giurisprudenza e di dottrina di luglio 2022.

## CONTRIBUZIONE INPS SU UTILI NON DISTRIBUITI: QUALCHE RIFLESSIONE

Ciò risulta in linea anche con la Costituzione, che al 2° comma dell'art. 38 destina la tutela previdenziale ai *lavoratori*, senza fare alcun riferimento a coloro che invece si limitino ad investire i propri capitali a scopo di lucro.

E poiché le disposizioni di cui all'articolo 3-*bis* del Decreto legge n. 384/1992, individuano la base imponibile dell'obbligazione contributiva per artigiani e commercianti nei redditi di impresa denunciati ai fini Irpef, i redditi di capitale ne sono esclusi.

Come detto, grazie all'illuminata sentenza citata e ad altre dello stesso filone, la *bagarre* in questione ha avuto termine, per i soli commercianti "non lavoratori", a partire dal 2020, come affermato dall'Inps nella richiamata circolare n. 84/2021.

Chiarito quanto sopra, resta pienamente operativo il regime preesistente sia per i soci commercianti lavoratori che per i soci artigiani, questi ultimi lavoratori per eccellenza.

Per entrambe le categorie di soggetti risulta evidente l'iniquità del ragionamento elaborato dall'Inps, che in sostanza afferma che restano dovuti dal socio i contributi in percentuale sugli utili societari, anche se non concretamente entrati nella disponibilità dello stesso in quanto non distribuiti.

Questo assunto contrasta con il fatto che gli utili prodotti dalla società non costituiscono reddito d'impresa e non devono pertanto essere dichiarati ai fini Irpef; conseguentemente, cade il presupposto oggettivo (base imponibile) per la determinazione della contribuzione previdenziale.

L'art.3-*bis* del D.l. n. 384/1992, convertito dalla L. n. 438/1992, prevede, al comma 1, che l'ammontare del contributo previdenziale annuo dovuto da artigiani e commercianti è "***rapportato alla totalità dei redditi di impresa denunciati ai fini Irpef per l'anno al quale i contributi stessi si riferiscono***".

Poiché costituiscono reddito di impresa da dichiararsi ai fini Irpef soltanto gli utili realmente distribuiti e percepiti dal socio di società di capitali, sia che esso presti o meno attività lavorativa nella società, in quanto vige il principio di cassa e non di competenza, la tassazione Irpef in capo ai soci riguarda solo gli utili e le somme di analoga natura **distribuiti** dalla società e quindi **effettivamente incassati** dai soci.

In pratica, i dividendi, sia derivanti da utili d'esercizio che da distribuzione di riserve, erogati in denaro o in natura, dalle società menzionate dall'art. 73, c.1 del Tuir vengono tassati e conseguentemente sottoposti a contribuzione previdenziale in capo ai soci, nell'esercizio in cui sono percepiti.

A seguito di quanto esposto, l'utile potrà diventare imponibile Inps ed Irpef del socio di S.r.l. solo qualora in futuro la società decidesse di distribuirlo.

Anche qualora gli utili dovessero essere destinati a riserva, o essere utilizzati per ripianare perdite, o in qualsiasi altro modo consentito, essi non potranno costituire, evidentemente, reddito da dichiararsi ai fini Irpef da parte dei soci. Tale percorso logico-giuridico è confermato dalla S.C. di Cassazione nella sentenza numero 40314/2021, (e anche nelle precedenti nn. 21540/2019, 18594/2020, 19001/2020), nonché dal Tribunale di Bologna nella sentenza n. 210/2019, in cui veniva accolto il ricorso proposto dal socio che non aveva percepito gli utili (non distribuiti e destinati a riserva) dalla società in cui prestava attività lavorativa proprio in conseguenza dell'esclusione di tali importi dal reddito d'impresa in capo al socio.

In conclusione, gli utili non distribuiti non dovrebbero costituire base imponibile ai fini contributivi sia in caso di partecipazione alla società senza prestazione lavorativa, sia nel caso di apporto lavoro, per ragioni distinte:

- nel caso in cui il socio non presti la propria opera lavorativa presso la società, in quanto costituiscono redditi di capitale, principio affermato e confermato più volte dalla Corte di Cassazione e recepito dall'Inps;
- nel caso in cui vi sia prestazione lavorativa del socio, poiché gli importi degli utili restano nella sfera giuridica della società e non in capo alla persona fisica, tant'è che gli stessi saranno assoggettati al pagamento delle imposte in capo alla società.

Tuttavia quest'ultimo principio, sulla scia della coraggiosa pronuncia del Tribunale di Bologna, ha ancora un lungo cammino giuridico da compiere, prima di arrivare, eventualmente, al recepimento da parte dell'Istituto di previdenza.

# LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE: novità, criticità e possibili alternative

L'esigenza di flessibilità e la necessità di contenere i costi spesso e volentieri spingono l'imprenditore a utilizzare il lavoro autonomo occasionale. L'inquadramento in tale tipologia contrattuale, molte volte, è dettato dal fatto che ci si soffermi al solo concetto di "occasionalità". L'altra caratteristica fondamentale di questo istituto però è l'autonomia. Quante volte i nostri clienti ci chiedono di ricorrere a questa tipologia di "contratto" proprio per il carattere saltuario ed episodico della prestazione lavorativa richiesta! Si perde di vista, tuttavia, quali siano le reali modalità di esecuzione della prestazione stessa, che il più delle volte autonoma non è. Ci troviamo quindi costretti a evidenziare le problematiche legate all'utilizzo dell'istituto del lavoro autonomo occasionale.

È bene infatti ricordare che nel nostro ordinamento è consolidato l'orientamento giurisprudenziale della cosiddetta "indisponibilità del tipo di contratto": ciò che prevale non è il *nomen juris* adottato in sede di qualificazione del rapporto, ma l'effettiva modalità di svolgimento della prestazione.

Non è quindi possibile costruire un elenco "a priori" di quali attività possano essere svolte mediante un contratto autonomo occasionale, ma andranno via via analizzate le caratteristiche connesse alla modalità di esecuzione dell'incarico affidato.

Proviamo a elencare alcune caratteristiche che a nostro avviso il lavoro autonomo occasionale dovrebbe avere:

- Vincolo di raggiungimento di specifici risultati;

- Scadenza prestabilita;
- Totale discrezionalità di tempi e luoghi;
- Assenza di etero-direzione;
- Assenza di etero-organizzazione;
- Non inserimento del lavoratore nell'organizzazione imprenditoriale;
- Assenza di abitudine;
- Assenza di ripetitività;
- Episodicità e non continuità;
- Attività sporadiche e non sistematiche;
- Obiettivamente saltuario;
- Presenza di un corrispettivo;
- Prestazione prevalentemente personale.

Il Legislatore ha voluto introdurre una stretta sull'utilizzo di tale fattispecie proprio per contrastarne l'utilizzo fraudolento.

Dal 21 dicembre 2021 è stato previsto un nuovo adempimento comunicativo. L'utilizzatore ha infatti l'onere di comunicare preventivamente sul portale <https://servizi.lavoro.gov.it/> il ricorso a una prestazione autonoma occasionale. Circa i soggetti tenuti ad assolvere questo obbligo, alle modalità di comunicazione e alle sanzioni per omessa comunicazione si rinvia ai vari documenti ufficiali pubblicati<sup>1</sup> dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro e dal Ministero, volendosi soffermare sulle criticità del lavoro autonomo occasionale e sulle possibili alternative. Si ritiene infatti che circa le modalità di esecuzione dell'adempimento molti autori si siano già espressi, essendo l'obbligo in vigore dal 21 dicembre 2021.

Segnaliamo un'altra novità importante: la presenza di lavoratori autonomi occasionali non comunicati potrebbe comportare la sospensione dell'attività. È stata infatti abbassata al 10% ➤

1. Nota Inl n. 29/2022 dell'11 gennaio 2022, Nota Inl n. 109/2022 del 27 gennaio 2022, Nota Inl n. 573/2022 del 28 marzo 2022, Nota Inl n. 881/2022 del 22 aprile 2022.

## LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE: NOVITÀ, CRITICITÀ E POSSIBILI ALTERNATIVE

la percentuale prevista per l'applicazione di tale fattispecie sanzionatoria e tra i lavoratori da conteggiare vi sono anche i lavoratori autonomi occasionali. Per approfondimenti su questa tematica si rinvia al Vademecum sulla maxisanzione per il lavoro sommerso<sup>2</sup>.

Per un corretto inquadramento della prestazione lavorativa si ritiene utile ora ricordare la definizione di lavoratore subordinato contenuta nell'art. 2094 del codice civile: "È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore".

Si evidenzia inoltre che all'art. 1 comma 1 del D.lgs. n. 81/2015 il Legislatore ha dichiarato che "Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro".

Il contratto di lavoro subordinato si distingue nettamente dal lavoro autonomo e possiamo qui ricordare alcune caratteristiche distintive:

- Eterodirezione: assoggettamento gerarchico all'esercizio dei tipici poteri datoriali;
- Eterodeterminazione: assoggettamento al potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro;
- Inserimento nell'organico e nella struttura organizzativa del datore di lavoro;
- Continuità della prestazione;
- Osservanza di un orario di lavoro;
- Periodicità della retribuzione;
- Misura della retribuzione;
- Oggetto della prestazione;
- Incidenza personale del rischio.

Una volta comunque analizzate le differenze tra autonomia e subordinazione, che potrebbero non essere così nette in alcuni casi, è bene segnalare altre possibili criticità che potrebbero generare un contenzioso col lavoratore.

È il caso, ad esempio, di una assunzione a termine successiva a una prestazione di lavoro

autonomo occasionale per le medesime mansioni e svolta con le medesime modalità. Sicuramente l'apposizione del termine potrebbe essere disconosciuta e il rapporto di lavoro ricondotto a un tempo indeterminato fin dall'origine. Stessa sorte di disconoscimento potrebbe capitare nel caso di inserimento del periodo di prova in un contratto di lavoro subordinato preceduto da una prestazione resa mediante ritenuta d'acconto per analoghe attività e con il medesimo committente/datore di lavoro.

Si ritiene rischiosa anche l'instaurazione di un rapporto di apprendistato nelle medesime condizioni di cui sopra.

È fondamentale quindi indagare la modalità concreta di esecuzione della prestazione, ponendo le corrette domande e osservazioni al cliente. Questo ci consentirà di individuare se la prestazione è realmente autonoma e occasionale oppure se, pur essendo effettivamente occasionale, sia riconducibile alla "subordinazione".

In tal caso si potrebbe verificare la possibilità di attivare quei contratti di lavoro subordinato che cercano di rispondere all'esigenze di flessibilità e di temporaneità dell'impresa. Ricordiamo il contratto a tempo determinato, il lavoro intermittente (cosiddetto "contratto a chiamata" o "job on call"), il *part-time*, il lavoro stagionale e infine le Prestazioni Occasionali (PrestO). Quest'ultime sono da non confondersi con le prestazioni oggetto di analisi nel presente contributo.

Operando questa indagine ci si accorgerà presto che questi strumenti di "flessibilità" in realtà sono connotati da una certa rigidità, basti pensare alle clausole di contingentamento del contratto a tempo determinato o all'obbligo di causale nei casi di rinnovo del contratto a termine, oppure ancora alla lontananza della norma dalla realtà attuale. È il caso, ad esempio, del contratto a chiamata. Qualora non ci fosse il requisito anagrafico o una disciplina specifica nella contrattazione collettiva applicata in azienda, ci si dovrà rifare al Regio De-

2. Nota Inl n. 856/2022 del 20 aprile 2022.

**LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE: NOVITÀ, CRITICITÀ E POSSIBILI ALTERNATIVE**

creto del 1923. Anche per il lavoro stagionale, qualora non fosse presente una individuazione a livello di contrattazione collettiva, ci si dovrà rifare al D.p.r. n. 1525/63.

Nel caso in cui invece la “subordinazione” dovesse essere più attenuata così come l’occasionalità, si potrebbe valutare la possibilità di instaurare un contratto di collaborazione coordinata e continuativa. In questo caso sarebbe altresì utile ricordarsi di valutare la possibilità di far certificare tale contratto dalle apposite commissioni certificative, tra le quali si segnala quella dell’ordine professionale dei Consulenti del Lavoro di Milano.

Da ultimo, evidenziamo che la distinzione tra lavoro autonomo “occasionale” e lavoro autonomo “abituale” è tale solo sotto un profilo fiscale e previdenziale. All’occasionale si

applicano le disposizioni in materia di redditi diversi ai fini fiscali e gli adempimenti previdenziali si applicano al superamento della soglia dei 5.000,00 Euro di compensi. Per quanto riguarda l’abituale si ricorda invece l’applicazione del regime fiscale ai sensi dell’art. 54 del Tuir, delle disposizioni in materia di Iva (art. 5, D.p.r. n. 633/1972) e dei relativi regimi applicabili, oltre che le disposizioni contributive differenti a seconda della gestione previdenziale di appartenenza. In questo caso sarebbe utile segnalare al cliente di valutare attentamente la modalità di selezione dei propri fornitori per non correre rischi. Qualora infatti fosse totalmente certa l’autonomia della prestazione, ci si dovrà focalizzare sulla sua occasionalità, ma anche sul fatto che il prestatore la svolga in via del tutto eccezionale. Se così non fosse probabilmente sarebbe tenuto ad aprire la partita Iva.

# CESSIONE DEL QUINTO e pignoramento dello stipendio

## PIGNORAMENTO DELLO STIPENDIO

**C**hi è il vero protagonista della scena? A proposito di protagonisti qualche mese fa ho sentito pronunciare la seguente frase: “*Ma come, tu scateni un alveare e ad essere punto sono io???*”.

È un’espressione che si presterebbe bene in tante occasioni e una di queste mi pare proprio quella che ci accingiamo a trattare: il pignoramento dello stipendio.

Perché? Perché a causa di un altro soggetto, il debitore principale, il lavoratore dipendente appunto, un terzo, **totalmente estraneo ai fatti**, il datore di lavoro, si troverà gravato di una serie di obblighi che nulla hanno a che vedere con la sua condotta.

I motivi che ci impediscono di onorare i nostri debiti possono essere svariati e l’intento non è certamente quello di dare giudizi in tal senso, no, qui l’intenzione è quella di evidenziare solo i fatti oggettivi: gli effetti del mancato assolvimento di un debito da parte di un soggetto determina, a carico di un altro, **il datore di lavoro**, una serie di adempimenti aggiuntivi e obbligatori il cui mancato rispetto è soggetto a sanzioni di non poco conto. E questo – senza ombra di dubbio – è un dato di fatto oggettivo.

Il diritto di credito, così come ogni altro diritto previsto dal nostro ordinamento, deve necessariamente essere tutelato attraverso strumenti seri ed efficaci, tuttavia che a garantirlo debba essere un terzo estraneo alla generazione dei fatti stessi, probabilmente, è una condizione un po’ distante dal concetto di giustizia e di equità, ma tant’è.

## ADEMPIMENTI MENSILI

Partiamo dall’inizio.

Non appena ci viene notificato l’atto di pi-

gnoramento la prima operazione da compiere è la dichiarazione giudiziale del terzo pignorato secondo quanto disposto dall’articolo 547 c.p.c., nulla di complicato per carità, salvo forse l’individuazione del netto medio mensile dello stipendio. A determinare tale valore concorrono anche somme che nulla hanno a che fare con la prestazione lavorativa, alcune addirittura per espressa previsione di legge impignorabili e incedibili, quindi nel redigere la dichiarazione occorrerà tener presente questo aspetto. La dichiarazione dovrà poi essere inviata via PEC al legale del creditore e farà parte del fascicolo dell’esecuzione.

Non è l’unica dichiarazione che il datore di lavoro potrebbe trovarsi a redigere. Un’altra è la dichiarazione stragiudiziale proveniente dall’Agenzia della riscossione di cui all’art. 75-bis del D.p.r. 29 settembre 1973, n. 602.

Si tratta di *format* già precompilati che occorre soltanto completare con una serie di dati, a volte minimi, talvolta un po’ più dettagliati. Ma non è tanto questo l’interessante, ciò che colpisce davvero è l’avviso riportato al loro interno: in mancanza di risposta entro il termine di 30 giorni dalla notifica della richiesta, l’Amministrazione finanziaria procederà all’irrogazione di una sanzione da 2.000 a 21.000 euro circa, centesimo più centesimo meno.

Emessa la dichiarazione occorre procedere alla custodia e trattenuta delle somme pignorabili.

Di norma la quota pignorabile non può eccedere il limite del quinto dello stipendio netto che, come sappiamo, varia ogni mese.

Se devo gestire un solo pignoramento può essere seccante, ma fattibile, se mi trovo a gestirne un centinaio, già solo la variazione della quota mensile in ogni singolo cedolino paga di ogni singolo mese dell’anno per un ►



## CESSIONE DEL QUINTO E PIGNORAMENTO DELLO STIPENDIO

significativo numero di anni è, solo essa stessa, un'operazione davvero gravosa.

Ma non basta, se vi sono in corso ulteriori pignoramenti di differente natura o cessioni del quinto dello stipendio precedentemente notificate, occorrerà fare riferimento all'art. 68 del D.p.r. 5 gennaio 1950, n. 180. Qui vengono trattate le differenti ipotesi di simultaneità di debiti che prevedono un calcolo specifico a seconda dell'ordine cronologico con cui sono stati notificati gli atti.

In linea di massima è opportuno tenere presente che non è possibile aggredire più della metà dello stipendio netto.

La trattenuta della quota netta non esaurisce i compiti del datore di lavoro che, per fortuna in questo caso, senza essere obbligato ad effettuare alcuna indagine, dovrà applicare la ritenuta fiscale Irpef del 20 per cento a titolo d'acconto sulla quota trattenuta, quest'ultima infatti rappresenta reddito per il creditore salvo non dichiarare espressamente di non procedere all'applicazione dell'imposta.

La circolare dell'Agenzia delle entrate n. 8/E del 2 marzo 2011 ripercorre, tra i vari aspetti della materia, anche questo specifico obbligo. Tutte le volte in cui il datore di lavoro rivesta la qualifica di sostituto d'imposta e proceda al versamento di somme costituenti reddito per il beneficiario, dovrà applicare la ritenuta d'acconto sulle stesse.

Seppure come anticipato il datore di lavoro non debba fare indagini di sorta circa le quote assoggettate a ritenuta d'acconto è pur vero che il prelievo fiscale dovrà avvenire solo nel caso in cui il creditore pignoratizio sia una persona fisica soggetta ad Irpef.

Nel caso di persona giuridica, oppure nel caso di pignoramento promosso dall'Agente della riscossione alcuna ritenuta Irpef dovrà essere applicata, dato che nel primo caso il creditore è soggetto a Ires e nel secondo caso, essendo i pignoramenti promossi dall'Agente della riscossione per la maggior debiti tributari, non è applicabile un ulteriore prelievo fiscale ai recuperi di imposta.

Gli adempimenti mensili si concludono infi-

ne versando al creditore la somma a lui spettante e col pagamento tramite modello F24, secondo le scadenze di legge e in ossequio al principio di cassa, della ritenuta applicata sulla quota trattenuta a titolo di pignoramento. In ultimo, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, è importante verificare la corretta gestione della liquidazione degli emolumenti finali. In linea teorica, prima di liquidare l'ultimo stipendio netto al lavoratore, si provvederà a trattenere la quota di un quinto dalle competenze finali e dal trattamento di fine rapporto a favore del creditore pignoratizio, salvo alcune eccezione che verranno trattate più avanti.

### ADEMPIMENTI ANNUALI

Gli adempimenti annuali sono più snelli, se così si può dire.

Il datore di lavoro ha obblighi di carattere certificativo e dichiarativo.

Per le persone fisiche sarà necessario emettere una certificazione di lavoro autonomo intestata al creditore, sezione *Somme liquidate a seguito di pignoramento presso terzi*, in cui verranno riportati il codice fiscale del debitore principale e le somme lorde che sono state trattenute. Se fosse stata applicata anche la ritenuta d'acconto del 20 per cento occorrerà verificare la corretta indicazione anche di tale dato.

Per le persone giuridiche, posto che anche per tali soggetti sarà possibile emettere Cu in carta libera contenente gli stessi dati presenti nelle Cu di lavoro autonomo per i creditori persone fisiche, i dati relativi ai pignoramenti gestiti nel corso dell'anno saranno riportati nel modello 770, quadro SY.

Compiuto tutto ciò il datore di lavoro può dirsi liberato da ogni obbligo, salvo ripetere tutte le operazioni descritte per un significativo numero di anni.

### CONCETTO DI RETRIBUZIONE NETTA

Quando affrontiamo il tema della cessione del quinto o del pignoramento dello stipendio ci riferiamo automaticamente ad un valore di retribuzione netta, il cui importo è semplicisticamente determinato dalla retribuzione lorda ►

## CESSIONE DEL QUINTO E PIGNORAMENTO DELLO STIPENDIO

meno le trattenute previdenziali e fiscali. Ma quale è la retribuzione netta che può essere aggredita da tali debiti? Senza dubbio la retribuzione che il datore di lavoro riconosce al lavoratore per la messa a disposizione della sua opera manuale e intellettuale. È pur vero però che ci sono degli elementi che transitano dalla busta paga, che determinano un netto a pagare, ma che non sono collegati alla prestazione lavorativa: ad esempio le somme riconosciute a titolo di trattamento integrativo di cui al Decreto legge 5 febbraio 2020, n. 3, i risultati derivanti dalla presentazione del modello 730, oppure ancora gli importi riconosciuti a titolo di assegni familiari, seppure ormai residuali rispetto all'avvento dell'assegno unico, oppure, di recente istituzione, l'indennità *una tantum* di 200 euro introdotta dal Legislatore con il Decreto legge 17 maggio 2022, n. 50. Ebbene quando ci si appresta ad effettuare dichiarazioni o ad applicare la trattenuta su di uno stipendio netto occorre neutralizzare elementi come questi. Ecco quindi che un conteggio che apparentemente potrebbe sembrare scontato appare tutt'altro che banale, quasi insidioso.

### CASI NON ORDINARI

A fianco a tutta questa pletora di adempimenti, obblighi e incombenze di cui deve farsi carico unicamente il datore di lavoro, in quanto il soggetto che ha generato il tutto nulla avrà da compiere, vi sono casi non ordinari che non seguono le regole predette e che quindi devono essere vagliati qualora ci si trovi, soprattutto in fase di liquidazione finale, e trattarne i relativi aspetti.

### ASSEGNO DI MANTENIMENTO ALL'EX CONIUGE ED AI FIGLI

Come noto l'Agenzia delle entrate ha affrontato il tema nella circolare 8/E del 2011 dove ha distinto la differente modalità di gestione a seconda che si conosca o meno la natura delle somme oggetto di pignoramento. Qualora sia determinata la differente assegnazione delle somme oggetto di assegno di mantenimento, in parte per il coniuge ed in

parte per i figli, sarà necessario sottoporre a tassazione la quota per l'ex coniuge, ma non quella per i figli.

In termini di obblighi certificativi, le somme versate all'ex coniuge seguiranno le regole della Cu per lavoro dipendente in quanto assimilate a tale tipologia di reddito, con l'applicazione delle relative ritenute previste per legge, mentre per le trattenute operate a favore dei figli sarà sufficiente emettere una Cu di lavoro autonomo sezione – *somme liquidate a seguito di pignoramento presso terzi* – evidenziando che le somme trattenute non sono state oggetto di ritenuta, in quanto tali somme non rappresentano un reddito per il beneficiario.

Qualora non si conosca la natura delle somme in termini di quota assegnata al coniuge o ai figli verrà attribuito il 50 per cento ad ognuno, seguendo le medesime regole appena descritte. Deroga: differente gestione in termini di ritenuta fiscale, impatti sulla determinazione del reddito fiscale del reddito del debitore, emissione di due distinte CU.

### AMMINISTRATORE DI SOCIETÀ PER AZIONI

Nel 2017 con una sentenza a sezioni unite la Cassazione (sent. n. 1545/2017) ha fatto chiarezza sulla qualifica da attribuire al rapporto giuridico tra amministratore e società. Nella sentenza si afferma che il rapporto di lavoro che lega i due soggetti non può essere assimilato a quello di lavoro parasubordinato, ma deve necessariamente essere ricondotto al rapporto societario, per tale ragione nessun limite tra quelli previsti all'articolo 545 c.p.c., norma riferibile ai soli rapporti di lavoro subordinato o ad essi equiparabili, può essere applicato al prelievo sul compenso dell'amministratore, compenso che risulta quindi totalmente pignorabile.

Deroga: nessun limite all'entità ammissibile di prelievo, il compenso di un amministratore diventa interamente pignorabile.

### DECESSO DEL LAVORATORE PIGNORATO

In seguito al decesso di un lavoratore pignorato le somme quali Tfr e indennità sostitutiva del preavviso competono agli eredi *ex arti-* ➤

## CESSIONE DEL QUINTO E PIGNORAMENTO DELLO STIPENDIO

colo 2122 c.c. *iure proprio*.

Tale norma rende gli eredi dei creditori *ab origine* ed in quanto tali avranno diritto a ricevere gli specifici emolumenti senza che vi sia alcun prelievo a titolo di pignoramento. È la norma infatti che in questo caso limita il diritto di credito.

Restano ovviamente soggette all'ordinario prelievo tutte le ulteriori somme maturate e non ancora versate a causa del decesso.

Deroga: il trattamento di fine rapporto non rappresenta sempre una garanzia assoluta per il creditore.

### STATO CIVILE DEL LAVORATORE PIGNORATO

L'art. 12-*bis* della Legge 1° dicembre 1970, n. 898 prevede che il coniuge titolare dell'assegno di mantenimento, che non sia passato a nuove nozze, abbia diritto al 40 per cento del trattamento di fine rapporto maturato dall'*ex* coniuge con riferimento agli anni in cui il rapporto di lavoro è coinciso col matrimonio. Anche in questo caso è come se l'*ex* coniuge assumesse la qualifica di creditore *ab origine* e in quanto tale, qualora ne ricorrano i pre-

supposti, verrà tutelato in fase di liquidazione del trattamento di fine rapporto, senza che l'atto di pignoramento possa avere alcun effetto rispetto al diritto vantato.

Deroga: il trattamento di fine rapporto non rappresenta sempre una garanzia assoluta per il creditore.

### CONCLUSIONI

In conclusione qualora vi fossero ancora dubbi sull'imponente mole di lavoro aggiuntivo che anche un solo atto di pignoramento può portarsi dietro, la materia in generale appare, oltretutto complessa nella sua gestione, disciplinata da norme che coinvolgono figure assolutamente estranee ai fatti, i datori di lavoro.

La ragione che sta alla base di tale scelta legislativa è la maggiore affidabilità in termini di recupero del credito che può garantire la figura del datore di lavoro rispetto al debitore ed alla sua mera volontà di adempiere.

Che tuttavia ciò rappresenti, in termini di equità, una corretta attribuzione dei carichi di lavoro è certamente tutto da dimostrare.

**V. DE LUCA E M. GIANGRANDE ANALIZZANO LE DISPOSIZIONI CONTRIBUTIVE E FISCALI CHE INTERESSANO LE EROGAZIONI SOTTO FORMA DI WELFARE CHE POSSONO ESSERE CONCESSE AI LAVORATORI DIPENDENTI**

# Rapporto tra WELFARE E DURC\*

**N**on esiste una definizione legale di *welfare* contrattuale o aziendale; la dottrina lo indica come “l’insieme dei *benefit* e servizi forniti dall’azienda ai propri dipendenti al fine di migliorare la vita privata e lavorativa”; a titolo esemplificativo si possono citare: il sostegno alla famiglia, allo studio, alla genitorialità, alla tutela della salute.

La Legge 28 dicembre 2015, n. 208, con riferimento al regime fiscale (art. 51, comma 2, lettera f, del Tuir) stabilisce che non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente: “l’utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell’articolo 12, per le finalità di cui al comma 1, dell’articolo 100”.

L’art. 1, comma 162, della Legge n. 232/2016, precisa che le disposizioni *ex art.* 51, co.2 lettera f del Tuir “si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale”.

Il *welfare* di natura contrattuale è il sistema di tutela dei lavoratori istituito in base alle previsioni della concertazione tra le parti sociali e che si distingue dal *welfare* datoriale o *welfare* aziendale, dovuto all’iniziativa specifica del datore di lavoro.

Come sopra evidenziato la Legge 28 dicembre 2015, n. 208 ha decretato l’esclusione dal

reddito da lavoro dipendente anche le opere e servizi di *welfare* non provenienti dall’iniziativa unilaterale del datore di lavoro, ed estendendo quindi i benefici alle emanazioni di natura contrattuale. Pertanto, non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente l’“utilizzo di opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di regolamento aziendale”.

Il Documento unico di regolarità contributiva (Durc) è la certificazione che attesta la regolarità da parte delle imprese dei versamenti previdenziali, assistenziali, e dei premi assicurativi. Esso è stato introdotto dall’art. 1, comma 1175, Legge n. 296/2006, che dispone come i benefici normativi e contributivi sono subordinati al suo possesso da parte dei datori di lavoro, “fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”; va notato che non sono annoverati servizi, opere e servizi di *welfare*.

L’autore ha analizzato l’esistenza di collegamenti tra il particolare regime fiscale per i trattamenti di *welfare* e l’obbligo di regolarità di contributiva previsto all’art. 1, co. 1175, della Legge n. 296/2006 per i benefici contributivi. Accertato che i datori di lavoro - per poter fruire dei benefici previsti dalla norma - devono essere in possesso del Durc, fermi re- ➤

\* Sintesi dell’articolo pubblicato in *Modulo24, Contenzioso Lavoro, 2022/4* dal titolo *Welfare di natura contrattuale e Durc*.



## RAPPORTO TRA WELFARE E DURC

stando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, appare evidente che le disposizioni di cui all'art. 51, comma 2, del Tuir definiscano il criterio di calcolo dell'imponibile fiscale, indipendentemente dalle questioni inerenti il Durc.

Il regime fiscale e contributivo previsto per il *welfare* aziendale non risulta correlato alle condizioni di rilascio del Durc. Emerge quindi che la disciplina del Durc non ha relazioni con il regime fiscale e contributivo previsto dalla regolamentazione sul *welfare* contrattuale e aziendale e quindi per applica-

re i benefici fiscali legati al *welfare* non è richiesto il Durc.

Da questo lavoro di analisi, possiamo trarre sicuramente l'importanza di due strumenti profondamente diversi volti, l'uno a verificare gli adempimenti da parte del datore di lavoro, l'altro ad accrescere il benessere economico del lavoratore e tentare di conciliare le esigenze lavorative con la vita extralavorativa. Legare il riconoscimento del *welfare* ad un documento come il Durc, potrebbe andare a discapito dell'interesse del lavoratore; tuttavia, anche una verifica più stringente ed accurata della regolarità fiscale dei datori di lavoro, potrebbe costituire un piano di azione interessante nell'ambito di un'azione verso una legalità ampia e profonda.

## **A. ZAMBELLI E H. AKAIKE SUL DIFFICILE COMPROMESSO TRA OBBLIGO DI FEDELTÀ E DIRITTO DI CRITICA DEL DIRIGENTE APICALE**

# DIRITTO DI CRITICA DEL LAVORATORE: limiti e confini\*

**L**a critica del lavoratore è consentita se in buona fede e a condizione che non leda onore e reputazione del datore di lavoro.

La delicata questione del diritto di critica del lavoratore nei confronti del datore di lavoro è stata affrontata dalla Corte di Cassazione nella sentenza del 31 maggio 2022, n. 17689. Gli Autori, oltre ai termini della vicenda che presenta aspetti peculiari, analizzano alcuni passaggi della sentenza che offrono importanti spunti di riflessione a valenza generale per lavoratori e datori di lavoro.

### IL FATTO

Il caso affrontato dalla sentenza riguarda il licenziamento di un direttore generale assunto il 26 marzo 2013 e licenziato dopo pochi mesi, il 10 agosto 2013.

Al dirigente è stato contestato, nell'ambito di una riunione del Consiglio di amministrazione, di aver dato lettura a un documento, da lui redatto e consegnato *brevi manu* ai consiglieri, con cui ha palesato notevoli perplessità sulla bozza di bilancio in corso di discussione, sottolineando che - ove tale bozza fosse stata approvata - ciò avrebbe potuto implicare responsabilità penali per i consiglieri e per sé stesso.

Dopo i dovuti accertamenti tecnico-contabili, incalzati dal collegio sindacale e dai revisori, è emersa l'inconsistenza dei rilievi sollevati dal dirigente.

Di qui il licenziamento per giusta causa. Nei primi due gradi di giudizio il licenziamento è

stato ritenuto legittimo e giustificato, con conseguente diniego delle domande di pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità supplementare prevista dal Ccnl di categoria.

Di diverso avviso è stata invece la Suprema Corte che si è espressa in senso opposto: dei cinque motivi di ricorso proposti, ne ha accolti due, il secondo e il terzo, rinviando alla Corte d'Appello di Milano per "...un nuovo esame della fattispecie, uniformandosi ai principi di diritto enunciati, oltre che alla regolazione delle spese del giudizio di legittimità...". In particolare, tre sono le questioni su cui si è soffermata, ossia il diritto di critica, denuncia e dissenso.

### IL DIRITTO DI CRITICA

Per quanto riguarda il secondo motivo di ricorso, le decisioni di merito della Cassazione hanno considerato che, pur sussistendo la "...parziale fondatezza delle critiche sollevate dal dirigente, nonché i rilievi del consulente di parte da questi nominato...", nella relazione del *manager* le ipotesi di reato fossero solo astrattamente configurabili, senza alcun intento calunioso o attribuzione diretta di responsabilità a soggetti aziendali personalmente individuati.

La Cassazione si sofferma sull'esercizio del diritto di libera manifestazione del pensiero che trova le sue tutele sia nell'art. 21 della Costituzione<sup>1</sup> che nell'art. 1 dello Statuto dei Lavoratori. Libera manifestazione del pensiero che non ►

\* Sintesi dell'articolo pubblicato in Modulo24 Contenzioso Lavoro, 2022/4 dal titolo *Diritto di critica, denuncia e dissenso: fino a dove può spingersi il dirigente per non rischiare il posto di lavoro?*  
1. Già la Cass. n. 1173 del 1986 affermava che: "Il comportamento del lavoratore, consistente nella divulgazione di fatti ed accuse, ancorché vere, obiettivamente

idonee a ledere l'onore o la reputazione del datore di lavoro, esorbita dal legittimo esercizio del diritto di critica, quale espressione del diritto di libera manifestazione del proprio pensiero, e può configurare un fatto illecito, e quindi anche consentire il recesso del datore di lavoro ove l'illecito stesso risulti incompatibile con l'elemento fiduciario necessario per la

prosecuzione del rapporto, qualora si traduca in una condotta che sia imputabile al suo autore a titolo di dolo o di colpa, e che non trovi, per modalità ed ambito delle notizie fornite e dei giudizi formulati, adeguata e proporzionale giustificazione nell'esigenza di tutelare interessi di rilevanza giuridica almeno pari al bene oggetto dell'indicata lesione".

## DIRITTO DI CRITICA DEL LAVORATORE: LIMITI E CONFINI

può costituire violazione dell'obbligo di fedeltà del lavoratore, sancito dall'art. 2105 del codice civile, purché non diffamatoria.

### LA DENUNCIA

Più interessante e strutturato nelle motivazioni l'accoglimento del terzo motivo di ricorso che si incentra sul riconoscimento, nei precedenti gradi di giudizio, dell'errata applicazione o violazione dell'art. 2192 codice civile che dispone in materia di responsabilità degli amministratori nei confronti della società.

Viene pertanto contestata la giustificazione del licenziamento del *manager*.

La Suprema Corte ha infatti preliminarmente riconosciuto il rispetto da parte del dirigente degli elementi formali previsti dalla norma in questione – segnalazione durante la riunione del Consiglio di amministrazione notiziando, al contempo, il Presidente del collegio sindacale – senza che sia obbligatorio il riferimento ad atti definitivi, considerato che la norma è posta a tutela di una corretta e lecita rappresentazione dei fatti aziendali e deve quindi consentire l'eventuale rettifica degli elementi censurati.

### IL DISSENSO

Oltre che per i già menzionati motivi - “... rispetto dei requisiti di continenza formale e sostanziale...” - sul punto della giusta causa di licenziamento, a base della decisione è stato posto il riconoscimento del diritto al dissenso esercitato dal dirigente in sede di Consiglio di amministrazione, diritto tutelato dallo stesso art. 2392<sup>2</sup>.

È infatti la peculiare posizione del soggetto – dirigente e direttore generale dell'azienda – che ha fatto sollevare le critiche al bilancio che, in base all'art. 2396 del codice civile, ne è legittima, nelle sedi proprie di cui all'art.

2392 del codice civile, l'esercizio del diritto al dissenso, anche al fine di non incorrere in responsabilità verso la società per atti e condotte degli amministratori.

### OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

La vicenda offre spunti interessanti sulla ostica questione del licenziamento di un dirigente non perfettamente sintonizzato con le politiche aziendali.

In generale, il licenziamento del dirigente deve essere puntellato da ragioni non discriminatorie né arbitrarie, ma oggettive, accertabili o comunque tali da ledere il caratteristico rapporto fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro.

Il principio appena enucleato è chiaro e consolidato ma non lo sono altrettanto le sue modalità applicative.

Solo lo scorso gennaio, infatti, la Suprema Corte ha ritenuto legittimo il licenziamento di un dirigente che aveva inviato una *e-mail* ai vertici aziendali in cui esprimeva scetticismo circa i suoi futuri rapporti con la società<sup>3</sup>.

Se le considerazioni di inammissibilità sulla compressione del diritto di critica, denuncia e dissenso sembrano essere ponderate, la lettura dei fatti fornita dalla sentenza instilla molti dubbi circa l'effettiva possibilità di calare tali principi nelle realtà aziendali: considerata la relazione fiduciaria caratterizzante il rapporto dirigenziale ci si interroga su come possa proseguire una efficiente collaborazione con chi, appena assunto e nominato Direttore Generale, alla prima occasione formale, non si limiti a muovere una critica costruttiva (pur pronunciando il proprio dissenso nella sede opportuna), ma esponga l'intero Consiglio di amministrazione a responsabilità penali tratteggiate in dettaglio, seppur configurabili in via meramente astratta.

2. Art. 2392 c.c. recita infatti: 1. Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministra-

tori. 2. In ogni caso gli amministratori, fermo quanto disposto dal comma terzo dell'articolo 2381, sono solidalmente responsabili se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose. 3. La responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fat-

to annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del Consiglio, dandone immediata notizia per iscritto al presidente del collegio sindacale. 3. Cfr. Cassazione del 26 gennaio 2022, n. 2246, in cui la *e-mail* incriminata recitava: “Voi avete tradito la mia fiducia e buona fede e non so quanto potrò andare avanti a sopportare questo vostro comportamento che giudico inqualificabile”.

# LA BUROCRAZIA che uccide il lavoro\*

**D**a anni sentiamo parlare di semplificazione amministrativa e di snellimento degli adempimenti, tuttavia, salvo qualche lodevole eccezione (ad esempio, la riforma delle scritture del personale operata del 2008 con il Libro Unico del Lavoro) la burocrazia rappresenta un grande freno per i datori di lavoro. Una riflessione in merito avrebbe facile gioco in un momento come quello attuale in cui, solo per fare qualche esempio, il complicato meccanismo del *bonus* 200 euro sta facendo perdere molto tempo agli operatori, anche solo per interpretazione, e genera domande irrisolte (e forse, per come è scritta la norma, irrisolvibili); lo stesso dicasi per l'annunciato ed imminente recepimento della Direttiva UE 2019/1152 – ad opera di un decreto legislativo di cui una bozza è già approvata dal Consiglio dei Ministri – inerente le informazioni da rendere ai lavoratori relativamente al rapporto di lavoro, nonché alcune condizioni minime da rispettare<sup>1</sup>: si prospettano infatti formulazioni di contratti di lavoro oceaniche, peraltro da aggiornare ad ogni minima variazione delle informazioni specificate, con il rischio di pesanti sanzioni in caso di errore o omissione anche parziale. Sempre a proposito di complicazioni, sarebbero da ricordare anche le grottesche procedure di comunicazione Uni-rette e di registrazioni amministrative per i lavoratori di reti di impresa distaccati o in codatorialità, previste dal D.M. n. 205/2021 (decreto che, tra l'altro, ha emanato disposizioni con palese e reiterato eccesso di delega). Anche la normativa riguardante il settore edile, con il c.d. Durc di congruità appare farraginoso e complessa, così come quella, di qualche anno prima, operata dall'art. 4 del "decreto fiscale" (L. n.

157/2019 di conversione del D.l. n. 124/2019) in merito al controllo delle ritenute fiscali in appalto. In realtà quelli appena citati sono solo gli esempi, forse nemmeno i più eclatanti, di un'involuzione e di un'avviluppamento del nostro legislatore, in tema di normazione del lavoro (ma non solo), dagli effetti devastanti per l'economia del Paese e la gestione aziendale. Ciascuno degli argomenti suddetti meriterebbe pagine e pagine critiche – peraltro già scritte da molti commentatori, compreso il sottoscritto – volte ad evidenziare le procedure complesse, illogiche e fuori da ogni concreta praticabilità prevista da questi obbrobri legislativi.

Erroneamente si potrebbe pensare che il tema della semplificazione, normativa e burocratica, sia un tema semplice, da operatore, se vogliamo esagerare da "passacarte", o in ogni caso che riguarda solo il professionista che se ne occupa e che si lamenta dell'immane lavoro che questi adempimenti richiedono (è peraltro vero che qualche professionista – fortunatamente raro – invece di lamentarsi trova in siffatte torture operative la ragion stessa del proprio esistere e del proprio corrispettivo economico). Ma ridurre il tema della semplificazione ad una mera questione di addetti ai lavori (addetti ai lavori che peraltro suggerimenti su come fare meglio ne danno, inascoltati, in continuazione) è un gravissimo errore. La burocrazia e la complicazione fanno infatti danni molto gravi. Il primo danno, scontato, è il costo. Seguire questi adempimenti ha un grave costo per le aziende e per gli operatori, perché tutta la congerie di pratiche necessarie hanno un portato non indifferente sul costo dei servizi che le aziende pagano per realiz- ➤

\* Pubblicato in data 13 luglio 2022 su Lavoro Diritti Europa, 2/2022.  
1. NdR Il Decreto legislativo n.104 è stato pubblicato in G.U. in data 29 luglio 2022.

## LA BUROCRAZIA CHE UCCIDE IL LAVORO

zari, oppure per i consulenti che non trovano la forza di addebitarli nel modo corretto. Si deprimono così risorse aziendali e/o capacità professionali.

Un costo, nemmeno tanto nascosto, è anche dato dalle misure sanzionatorie che, spesso in modo spropositato, accompagnano tale fiumana burocratica. Per adempimenti tutto sommato relativamente poco significativi vi sono sanzioni abbastanza pesanti ed ingiustificate. Il problema vero è che, come vedremo, tali sanzioni non hanno un vero potere deterrente sul trasgressore seriale, ma affaticano enormemente chi incappa in violazioni marginali o in semplici errori. Peccato che nella stima della valutazione ispettiva, il c.d. “pesce piccolo” fa numero senza troppa fatica. Nella valutazione dei recuperi monetari, peraltro, il “pesce grosso” compare solo a livello statistico, in quanto ha già elaborato i meccanismi di fuga o di spostamento dell'onere per cui non di rado la sanzione o l'imponibile teoricamente recuperato rimangono solo sulla carta.

Il secondo grave ostacolo che la burocrazia pone è la complicazione (l'intralcio).

Ogni azione, anche normale e ricorrente, comporta un notevole dispendio di tempo che rende i processi, ad esempio di assunzione o di avvio di un'impresa, lunghi, farraginosi e spesso soggetti a norme di difficile interpretazione.

Lo sa bene chi lavora con società multinazionali e fronteggia quotidianamente lo sgranamento di occhi o il corrugamento di fronti quando cerca di spiegare cosa si può o non può fare in Italia, quali tempi e quali autorizzazioni ci vogliono, quali nodi bisogna sciogliere, quali vincoli si devono rispettare, cosa va ad interpretazione (magari con diversificazioni incomprensibili sul territorio), cosa si rischia se non si adempie. Tuttavia, in un mondo che si muove sempre più velocemente, in cui “*smart*” è la parola che ricorre con più frequenza, la complicazione (spesso inutile) è davvero una grossa pietra d'inciampo, tanto che già agli inizi del millennio l'Italia appariva

agli ultimi posti dei Paesi industrializzati per rigidità all'assunzione e mancanza di competitività. E da allora le cose non sono certo migliorate. Il terzo danno è la segmentazione ovvero l'asistematicità normativa. Ogni problema è affrontato con una norma a sé stante, sconnessa non solo al sistema produttivo e al mondo reale ma anche alle altre norme eventualmente correlate. E non di rado le azioni normative sono connotate da velleità meramente ideologiche o sensazionalistiche.

Nel lavoro autonomo, tanto per fare un esempio, proprio nella parte più vicina, quasi continua al lavoro subordinato c'è un profondo scoordinamento fra norme assicurative, previdenziali, fiscali e civilistiche. Ma la mancanza di norme coordinate e l'assenza di uno sguardo d'insieme determina situazioni quasi da paralisi o comunque paradossali, per cui, per stare all'esempio, fiscalmente sei dipendente ma civilisticamente sei autonomo. Questa asistematicità richiede peraltro continui interventi: sul fronte giurisprudenziale si esce da una normale ed utile nomofilia schiacciando talvolta nella piena riscrittura normativa, quando non addirittura nell'invenzione; sul versante amministrativo si assiste da tempo al c.d. “diritto circolatorio”, cioè alle “pezze” belle e buone che è costretto a mettere chi nella Pubblica Amministrazione deve comunque generare delle disposizioni operative (anche in tal caso, inserendovi non di rado interpretazioni del tutto personali). Ma la segmentazione impedisce anche di ideare soluzioni davvero intelligenti. Ad esempio, nel caso dell'informativa da dare ai lavoratori, perché non ragionare (visto che, a differenza di altri paesi UE, in Italia la contrattazione collettiva copre la quasi totalità dei rapporti di lavoro subordinato) su forme codificate di redazione e di pubblicazione della contrattazione collettiva in modo che i relativi contenuti siano chiari, trasparenti e fruibili dai lavoratori, senza particolare appesantimento delle informazioni da rendere nel contratto individuale di lavoro? L'ultimo dan-

## LA BUROCRAZIA CHE UCCIDE IL LAVORO

no, quasi un paradosso, è l'inefficacia. Al legislatore burocrate, e forse anche a qualche inesperto osservatore, può sembrare che a tanti adempimenti corrisponda un significativo argine o deterrente all'elusione ed all'illegalità. Tuttavia l'osservazione sul campo ci dice il contrario. Abituare gli operatori al "tanto qualcosa di sbagliato ci sarà sempre" o alla confusione o all'inutile complicatezza, apre il campo in realtà a chi di questa mancanza di chiarezza si appropria con due profili di approccio, anche utilizzati in sincrono: da un lato si approfitta del marasma per adottare soluzioni interpretative *borderline* (che nascondono scelte illegali o ingiuste) a proprio uso e consumo, dall'altra l'ipercomplicazione (insieme con i costi) diventa quasi una giustificazione morale all'elusione.

Il risultato, che anticipavamo all'inizio, è il rischio conclamato di colpire l'operatore normale, appesantendolo con adempimenti e sanzioni, senza intercettare (e quindi di fatto premiando) chi opera nel torbido. Senza con-

tare che, anche rispetto agli eventuali controlli ed alla vigilanza, la moltitudine degli adempimenti e delle interpretazioni intralcia spesso proprio il lavoro del controllore; aggiungiamo che la Pubblica Amministrazione ci mette del suo, con qualche ritardo di organizzazione, di competenze e di collaborazione (possibile che per scambiare delle informazioni fra amministrazioni pubbliche si debbano istituire dei protocolli elaborati e faticosamente raggiunti, che peraltro talvolta le stesse amministrazioni non rispettano o mal sopportano?).

Al di là di pur importanti disquisizioni accademiche e riflessioni ideologiche, mettere a tema la semplificazione, la snellezza operativa e la sistematicità e chiarezza normativa è uno degli argomenti, che forse non apparirà a prima vista il più importante ma che resta sicuramente uno dei nodi nevralgici per rilanciare competitività e legalità nel nostro Paese, cose di cui, a parere di chi scrive, abbiamo davvero tanto bisogno.



• SENZA FILTRO •

Rubrica impertinente di **PENSIERI IRRIVERENTI**

di **ANDREA ASNAGHI**

Consulente del Lavoro  
in Paderno Dugnano (Mi)

## LA TRASPARENZA NON TRASPARENTE: il D.lgs. 104/2022 e tutte le sue vergogne

Il titolo di questo pezzo potrà sembrare forte, in effetti, ma il lettore può stare certo che i pensieri ed i sentimenti ispirati dalla pubblicazione in G.U. del D.lgs. n. 104/2022 ha suscitato un turbinio di pensieri ed appellativi nei quali la parola “vergogna” è una delle poche trascrivibili su questa illustre Rivista. Benchè la visione critica non sia mai mancata, soprattutto in questa rubrica, poche volte è sembrato di cogliere, nel leggere un testo normativo, una così ampia distanza dalla pratica e dalla realtà come nel decreto in questione, un tale concentrato di insipienza e supponenza, un così totale dispregio della logica e del buon senso.

Qualcuno dirà (e ha già tentato di dire, peraltro): tutta colpa dell’Europa; difatti, il D.lgs. n. 104/2022 recepisce una Direttiva europea, di cui si dirà poc’anzi; ma lo fa con tale malagrazia che trova una qualche giustificazione solo se si considera il *curriculum vitae* di molti nostri politici (ed in effetti, in questa legislatura, un campionario di così tanto insulsi dirigenti del Dicastero del Lavoro non può spiegarsi che con un qualche peccato - quale che sia, ma dev’essere stato davvero molto grave - che gli operatori del lavoro probabilmente hanno commesso a fronte di cotanta punizione).

Siccome le disgrazie non vengono mai da sole, dopo qualche giorno ecco spuntare anche la circolare n. 4/2022 dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro, la quale - con mia forte perplessità - è stata salutata positivamente da diversi commentatori, ma che per me è solo la dimostrazione - anzi il suggello - dell’incompetenza e della tracotanza con cui vengono gestiti adempimenti e norme sul la-

voro (e non solo), non risolvendo nulla e stando ulteriori interrogativi. Come al solito, verrebbe da dire. Ma è un solito a cui abituarsi, o peggio ancora ringraziare quando ti vengono concesse delle bricioline inconsistenti, a mio avviso non è più sostenibile. Ma cominciamo dall’inizio, avvertendo che l’analisi sarà un po’ lunga.

### LA TEMPISTICA E GLI ATTORI COINVOLTI (E NON)

Normalmente l’analisi di un testo normativo comincia ... dal testo. Ma qui è istruttiva qualche considerazione preliminare (i celebri “visto”, con cui una legge-decreto delegato legittima la propria emanazione).

Infatti, scopriamo che la direttiva europea n. 1152/19 è del giugno 2019 (ben tre anni fa) e che la legge delega al Governo per recepirla è dell’aprile 2021 (oltre un anno fa). Qualcuno ha fatto notare che il Decreto fosse di urgente emanazione in quanto dal 1° agosto 2022 l’Italia, in caso contrario, sarebbe stata oggetto di una procedura di infrazione. A parte che le procedure di infrazione ormai non si contano (e costano parecchi soldi al nostro Paese) ma davvero c’era bisogno di arrivare all’ultimo momento? Qui i casi sono due: o siamo in presenza di sprovveduti che fan le cose (male) di fretta e furia, oppure le cose sono fatte di corsa in modo da trovare una qualche legittimazione nel farle proprio così. È il classico dilemma per cui non si capisce bene se il legislatore indigeno ci sia o ci faccia (come direbbero a Roma), ma chi scrive ha già una tragica risposta alla questione: il nostro Legislatore contemporaneamente ci è e ci fa, un mefitico *mix* di incapacità e malafe- ➤





de ideologica con le conseguenze che tutti abbiamo sotto gli occhi. Senza contare la decorrenza: 13 agosto 2022. Tutti a ritardare un po' di meritate ferie (che sono sancite da una serie di provvedimenti amministrativi e giudiziari: ad agosto si sospendono molte cose) per cercare di raccapezzarsi su una norma senza capo né coda, o quantomeno con più interrogativi che certezze.

È comunque la delibera finale di approvazione del Decreto da parte del Consiglio di Ministri è del 22 giugno 2022, e partiva da un parere preliminare del 31 marzo 2022; e già in quelle date lo schema di decreto circolante pareva talmente assurdo da risultare quasi uno scherzo di carnevale in ritardo. Credo che il pensiero di molti, compreso quello di chi scrive, contasse su un rigurgito di misericordiosa intelligenza ministeriale a che il Decreto non uscisse nel testo così obbrobrioso (che al confronto il Quasimodo di *Notre Dame de Paris* è un modello da sfilata) con cui è stato inizialmente dato alla luce. Con ingenuità e fiducia evidentemente malriposte chi poteva pensare all'emanazione di tale stortura, e per di più a ridosso di agosto?

Ma qualcuno sarà ben stato interpellato... A scorrere il preambolo normativo ci si imbatte ad un certo punto in un "Sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei lavoratori e datori di lavoro". Non possiamo esimerci da alcuni commenti in merito. Anzitutto, mi raccomando, i professionisti non sentiteli MAI, fosse il caso che magari un qualche buon consiglio ve lo dia... Chissà, se quel "fondata sul lavoro" di cui all'art. 1 della nostra Costituzione riguarda anche il mondo professionale: probabilmente nella testa di qualche Ministro (che sta al lavoro come la fisica quantistica sta al gioco della briscola) i professionisti sono solo zuzzurelloni perdigiorno impegnati al più in

qualche gara di golf o tennis (ora anche *paddle*); perché mai, quindi, interpellarli nel merito? Ma anche i sindacati dei lavoratori sono davvero orgogliosi di una norma che – nei fatti – li considera così incapaci di un minimo di rappresentanza, gestione ed informazione da spostarne ogni onere sui datori di lavoro? Senza parlare delle organizzazioni datoriali: ecco, fossi un iscritto straccerei al volo la tessera di un'organizzazione che, sentita nel merito, non abbia minacciato uno sciopero (*pardon*, una serrata) generale contro la promulgazione dell'efferato decreto in argomento. Forse aveva ragione il compianto Marchionne, che a suo modo aveva interpretato il famoso detto "dai nemici mi guardo io ma dagli amici mi guardi Iddio".

Perché l'intento perverso del Legislatore contro le aziende – qui non siamo di fronte all'incapacità ma alla diretta e voluta **persecuzione**, direi anche perpetrata con allegra faciloneria – è ben chiaro e si evince nel testo del Dossier-Scheda di lettura del 13 aprile 2022 al Senato. Citiamo testualmente (pag. 4): "Sebbene la direttiva comunitaria consenta il rinvio alla normativa vigente<sup>1</sup>, lo schema di decreto richiede che l'informazione sia indicata in modo puntuale, **gravando di fatto sul datore di lavoro la ricognizione degli strumenti adattabili al singolo lavoratore**". Detto in altre parole, il Legislatore ben conscio di poter fare diversamente com'era nell'esatto spirito della Direttiva, **sceglie precisamente** di aggravare le incombenze per i datori, con sanzioni pesanti in caso di inottemperanza anche solo parziale. Non è stupido (parliamone...), è proprio cattivo, contando sul bravo sonno generale (compreso quello delle forze politiche che si dichiarano pro-aziende) e su quello in particolare delle organizzazioni di categoria. Ancora sulla tempistica, il legislatore pasticione in sede di pubblicazione ci informa ►

1. La Direttiva UE n. 2019/1152 prevede infatti espressamente (art. 4, co. 3) che "le informazioni di cui al paragrafo 2, lettere da g) a l) e lettera o), possono, se del caso, essere fornite sotto forma di un riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statuta-

rie o ai contratti collettivi che disciplinano tali punti." Correlativamente, è previsto (art. 5, co. 3) l'obbligo per gli Stati membri di provvedere "affinché le informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro relative alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o sta-

tutarie o ai contratti collettivi di applicazione generale che costituiscono il quadro giuridico applicabile siano rese disponibili a tutti gratuitamente e in modo chiaro, trasparente, completo e facilmente accessibile a distanza e per via elettronica, anche tramite portali online esistenti".



(art. 13) che le disposizioni del decreto si applicano a tutti i rapporti già instaurati al 1° agosto 2022. Entrando tuttavia in vigore il 13 agosto, il destino dei malcapitati assunti dal 2 al 12 non è chiaro. Ma sì, ci dice la circolare n. 4 dell'Inl, cosa vuoi che sia, è solo una distrazione, uno sfasamento temporale, non dobbiamo ricorrere a complicati sofismi, è logico che le disposizioni si applichino a tutti gli assunti prima dell'entrata in vigore. E qui due osservazioni sono necessarie. La prima è notare con stupore che l'Inl tratta di fatto il legislatore come l'ubriaccone del paese: mica bisogna dar retta a tutto ciò che c'è scritto con tanta distrazione (eufemismo) sulla Gazzetta Ufficiale, la verità te la diciamo noi. Un misto (come detto) di tracotanza, incompetenza e mancato rispetto delle norme, compresa quella di attuazione delle Direttive comunitarie che consente, entro un periodo di 18 mesi, di portare delle modifiche ai decreti legislativi, anche se sarebbe sicuramente preferibile fossero scritti da subito con un minimo di decenza.

La seconda notazione è l'uso nella circolare di una locuzione (*cosicchè*, o altrove *giacchè*) a cui probabilmente viene attribuito un potere magico (come certe carte con cui giocano i ragazzi); in grammatica tali espressioni sono congiunzioni con valore consecutivo (cioè legano una seconda frase alla prima, la quale giustifica e sorregge il significato di ciò che segue), ma qui vengono usate appunto con un curioso valore risolutivo: stanno dicendo una cosa che non può per nulla essere giustificata da ciò che hanno appena espresso in precedenza, ma ci mettono (ci giocano, direbbero i ragazzi) un *giacchè* a caso e, *voilà*, tutto è risolto.

Infine, perdonatemi se ci ritorno, sulla decorrenza (13 agosto, il sabato prima di Ferragosto) stendiamo un velo pietoso. Meriterebbe, il Legislatore, di essere preso per le orecchie mentre sta a pancia all'aria godendosi il forse non troppo meritato riposo e riportato d'urgenza alla scrivania a rileggere e correggere le proprie scempiaggini.

### IL MIRAGGIO DELLA TRASPARENZA

Non entreremo nel merito dell'analisi puntuale del Decreto, che già trova spazio in altri contributi di questa Rivista, ma solo dei suoi punti più critici (che in realtà sono il Decreto meno alcuni scarni passaggi). Tuttavia, dobbiamo subito chiarire un concetto: **siamo assolutamente favorevoli** a che le informazioni sul contratto di lavoro e sulla sua gestione siano rese accessibili in modo chiaro e fruibile a ciascun lavoratore (per inciso, è ciò che in genere noi consulenti del lavoro già facevamo nei contratti attuali). Ciò su cui discutiamo è l'onere burocratico sempre più assillante (ai limiti dell'assurdo) e corredato da sanzioni sempre più aspre che vanno a colpire aspetti per lo più formali e non sostanziali. Con un conseguente aggravio di costi a cui non fa quasi mai il paio un incremento effettivo delle tutele.

È come se ci fosse, per alcuni, un articolo non scritto nella Costituzione per cui "il nemico è l'azienda" (o il datore di lavoro) su cui vanno affossati oneri anche impropri. C'è un intero universo che va a scatafascio, c'è un caos generale con un sacco di problemi per cui si fa fatica a tirare avanti, ma l'importante è colpire indiscriminatamente le aziende (e, mi raccomando, senza oneri per la pubblica amministrazione). L'immaginario di chi partorisce certi abomini è che la radice genetica del rapporto di lavoro sia il contenzioso. Abbiamo, in compenso, leggi scritte male, disorganiche e segmentate, spesso di difficile comprensione anche per gli addetti ai lavori e sempre pronte ad essere messe in discussione dall'ispettore-scriffo (anche contro le disposizioni del proprio stesso Ministero) o dal giudice-giustiziere di turno. Non parliamo poi dei contratti collettivi, molto spesso un concentrato di rimandi e di cose non dette, o dette anche volutamente in modo ambiguo (lo ammettono gli stessi estensori: così poi il contenzioso si sposta a livello locale o aziendale, con vere e proprie prove di forza da una parte o dall'altra). Non a caso su questa Rivista più volte abbiamo invocato (inutilmente) che la trasparenza ►



partisse dall'alto<sup>2</sup>.

Ora tale onere si sposta sul datore di lavoro, in maniera abnorme.

Sul punto è stato salutato con favore (poco comprensibile) il contentino della circolare Inl per cui, fatta salva la comunicazione delle informazioni generali, *“la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale”*.

L'alleggerimento, a ben vedere, è solo formale: lo Stato si defila da un obbligo ben preciso posto a suo carico dalla Direttiva e scarica i problemi su una non meglio precisata prassi aziendale. Inoltre, un qualsiasi dipendente o sindacato animato dallo spirito di contraddizione o di contenzioso potrà bellamente non considerare l'interpretazione ministeriale e ricorrere direttamente all'autorità giudiziaria (art. 12 del Decreto), confidando sul fatto che l'intenzione del Legislatore ha volutamente escluso, come detto in precedenza, tale ipotesi. Rimane inoltre il fatto che, a parte la complessità della normativa sul lavoro, la stessa contrattazione collettiva è:

- tutto fuorchè chiara e trasparente;
- di difficile ed ardua (nonchè interminabile) lettura;
- spesso non disponibile, in particolare quella di secondo livello (territoriale o settoriale), gelosamente custodita dalle organizzazioni firmatarie.

Non si vuole entrare in polemica, solamente mi piacerebbe - tanto per dirne una - che un qualsiasi ministro o sottosegretario venisse a spiegare ad un onesto manovale il meccanismo di funzionamento delle casse edili.

E fra le norme di cui dar conto al lavoratore vi sono anche:

- i congedi retribuiti, un autentico *mare magnum* nel panorama italiano: notare che la Direttiva UE parlava di “congedo retribuito” (al

singolare), con un chiaro riferimento alle ferie (vedi anche il “considerando” n. 1) e non a tutto il resto. Ma chi siamo noi italici non per non complicare la vita (alle aziende, si intende)?

- gli Enti a cui si versano i contributi ma anche qualunque forma di protezione sociale fornita dal datore di lavoro ( includiamo anche gli Enti bilaterali? Sì dai, così il mappazzone informativo si ingrossa sempre di più!). Sempre per parlare di trasparenza e semplificazione, perché le precisazioni ridondanti e le estensioni di cui all'art. 1 del Decreto?

I lavoratori intermittenti (lett. c) non sono lavoratori subordinati? E allora perché precisarli a parte?

I collaboratori coordinati e continuativi di cui all'art. 409 c.p.c. n. 3 non sono lavoratori autonomi? A leggere il 409 si direbbe proprio di sì. E allora perchè inserirli, visto che il Considerando n. 8 prevede espressamente che *“i lavoratori effettivamente autonomi non dovrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva”*.

#### LE MODALITÀ DI COMUNICAZIONI E LA LORO CONSERVAZIONE

Un altro punto che sembra modesto ma che in poche righe è irto di contraddizioni ed interrogativi è l'art. 3, che vale la pena citare per intero. *“Il datore di lavoro comunica a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni previste dal presente decreto in formato cartaceo oppure elettronico. Le medesime informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro”*.

Sulla chiarezza e trasparenza abbiamo già espresso tutte le riserve possibili. Concentriamoci un attimo sul formato. Cartaceo o elettronico. Sul cartaceo c'è poco da dire, qualche riflessione in più va fatta sul formato elettronico (che per la circolare Inl significa anche a mezzo *mail*). Sembra una certa semplificazione, senonché dobbiamo andare ►

2. Ad esempio, per quanto riguarda la contrattazione collettiva sia concesso il rinvio a E.Scudeller, A.Asnaghi: *La co-*

*noscibilità dei contratti collettivi di lavoro nel settore privato: una proposta*, in Sintesi, marzo 2021, pagg. 28-29.



con la memoria ad altri documenti di prassi. In particolare richiamiamo l'interpello n. 13/2012 del 30 maggio 2012, relativamente alla consegna dei prospetti-paga mediante mail o sistema *web*, che è consentito unicamente alla precisa condizione di poterli materializzare ovvero "mediante utilizzabilità di una postazione internet dotata di stampante e l'assegnazione di apposita *password* o codice segreto personale". Ciò siamo un'amministrazione digitale, ma sul documento i diritti del lavoratore (che ormai ha uno *smartphone* anche per amministrare il proprio conto bancario, giocare in borsa o investire in *bitcoin*) costringono il datore di lavoro a dover attrezzare di tutto e di più.

Allora che dite, sarà ora di ammodernarsi (quindi salutare il predetto interpello come pratica vetusta) o fra qualche tempo si riproporrà il dilemma amletico (stampare o non stampare?).

Un problema particolare è dato dalla conservazione ed accessibilità al lavoratore. In italiano questo significa che per tutta la durata del rapporto (quale che sia) questa documentazione deve essere resa accessibile al lavoratore. Cioè non basta che si consegna il chilometrico documento a tempo debito, ma ogni volta che il dipendente vuole potrà richiederne una copia o verificarne la conservazione. Un bello strumento fornito a chi volesse per un'azione di disturbo al datore... (Facciamo sciopero? Ma no, andiamo tutti e duecento a chiedere, una volta al mese, una copia del contratto di lavoro all'ufficio del personale).

Non solo: la prova della trasmissione o della ricezione (che sono due cose diverse: basta la trasmissione o occorre anche accertarsi della ricezione? Chi lo sa...) va conservata per cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro. Quindi in un ipotetico rapporto durato vent'anni, la conservazione di un documento e della prova della sua ricezione (anzi, di tutti i documenti via via scambiati nel corso del rapporto) va mantenuta per ulteriori cinque anni, per un totale di venticinque. E anche senza che vi sia alcuna contestazione da parte del lavoratore, la mancata conserva-

zione della prova è sanzionata (ma questo lo vedremo dopo). In formato elettronico, dove l'obsolescenza è velocissima, la cosa si presenta ancor più problematica.

Anticipiamo però una riflessione sulla sanzione specifica per questo adempimento; sanzione che non c'è ma qui Inl (prendendo una topica clamorosa) sostiene la sanzionabilità del mancato adempimento con un volo pindarico e con l'utilizzo del magico "giacchè". L'errore di diritto è a dir poco marchiano: se un adempimento è privo di una sanzione l'Inl non può certo inventarsela, al limite (la norma è recente, Inl dovrebbe conoscerla) si applicherebbe in questo caso il rinnovato istituto della disposizione (art. 14, D.lgs. n. 124/2004, recentemente innovato - manco a dirlo, in maniera peggiorativa - dall'art. 12/*bis* del D.l. n. 76/2020), applicabile *in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale non siano già soggette a sanzioni penali o amministrative* (com'è appunto il caso in questione). Di solito Inl è più rigoroso, ma forse chi va con lo zoppo... Ma una notazione (per quelli che ce l'hanno con l'Europa) è necessaria: la Direttiva non parla né della messa a disposizione continua né della conservazione "fin che morte non vi separi" ma solo ed unicamente della consegna dell'informativa al lavoratore. Tutto il resto è frutto della mente macchinosa (altro eufemismo) del legislatore italiota.

#### LE SANZIONI, LE TUTELE E LA LORO APPLICAZIONE

Lasciando ad altri il compito di analizzare la portata sanzionatoria, è importante ribadire un principio. A parere di chi scrive la Direttiva europea (su alcuni punti anche discutibile) lascia un buon margine di discrezione a ciascuno Stato membro, in un'ottica tutto sommato collaborativa e proattiva.

Proviamo ad esempio a leggere l'art. 15 della Direttiva (grassetto a nostra cura).

*"1. Gli Stati membri provvedono affinché, qualora un lavoratore non abbia ricevuto a tempo debito i documenti o parte dei docu-*





menti di cui all'articolo 5, paragrafo 1, o all'articolo 6, si applichi almeno uno dei seguenti sistemi:

a) il lavoratore beneficia delle presunzioni favorevoli definite dallo Stato membro, che i datori di lavoro hanno la possibilità di confutare;

b) il lavoratore ha la possibilità di sporgere denuncia a un'autorità o a un organo competente e di ricevere un'adeguata riparazione in modo tempestivo ed efficace

2. Gli Stati membri possono prevedere che l'applicazione delle presunzioni e del meccanismo di cui al paragrafo 1 sia subordinata alla notifica del datore di lavoro e al fatto che il datore di lavoro non abbia fornito le informazioni mancanti in modo tempestivo”.

Ora leggiamo questa disposizione alla luce del vecchio art. 4 (“misure di tutela”) del D.lgs. n. 152/1997 (grassetto sempre a nostra cura).

1. In caso di mancato o ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di cui agli articoli 1, 2, 3 e 5, comma 2, **il lavoratore può rivolgersi alla direzione provinciale del lavoro affinché intimi al datore di lavoro a fornire le informazioni previste dal presente decreto entro il termine di quindici giorni.**

2. **In caso di inottemperanza alla richiesta della direzione provinciale del lavoro si applica al datore di lavoro la sanzione amministrativa prevista dall'articolo 9-bis, comma 3, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.**

A chi scrive sembra chiaro che la precedente norma - ma così suggerisce anche la Direttiva attuale - prevedeva un meccanismo di facilitazione dei rapporti fra le parti, a fronte del quale il lavoratore non soddisfatto delle informazioni ricevute adiva la Dpl per un'azione di “esortazione” del datore di lavoro, che veniva sanzionato solo se ulteriormente renitente.

Il nostro Legislatore invece pare non vedesse l'ora di appioppare una bella sanzione (da 250 a 1500 euro, non esattamente bruscolini) che sarà applicabile in automatico, anche a fronte di un lavoratore del tutto soddisfatto delle informazioni ricevute e che non si sogna di fare alcuna rimostranza o richiesta. Si vuol fare la guerra alle aziende o fare cassa sulla loro pelle: anzi non solo sulla pelle delle aziende perché sanzionabile sarà anche il privato datore di lavoro domestico o la famiglia che fruisse di prestazioni attraverso il libretto di famiglia. Ecco che ritorna una figura che speravamo sepolta da tempo ma che torna sempre più prepotentemente *in auge*: il legislatore con la mannaia impazzita, che punisce indiscriminatamente a destra e a manca, che colpisce alla cieca pensando di promuovere chissà quale equità (ma realizzando invece di fatto la solita somma ingiustizia).

#### ALTRE CONSIDERAZIONI SPARSE

Come detto, questo numero di Sintesi prevede altri interventi sul tema a cui sarebbe ingiusto rubare spazio, ma tutto il resto del decreto è disseminato di scelte discutibili.

Rispetto al periodo di prova riproporzionato nel contratto a termine (la direttiva parlava in maniera generica di proporzione, il riproporzionamento sarà un grande oggetto di contenzioso), al cumulo di impieghi ed alla transizione a forme di lavoro più stabili, ma anche rispetto all'art. 1/bis sui sistemi di monitoraggio automatizzati, mi chiedo perché non demandare in tutto o in parte alla contrattazione collettiva qualche possibilità di gestione ulteriore? Perché da nessuna parte vedo scritto un “salvo diversa disposizione della contrattazione collettiva” (sia pure maggiormente rappresentativa)?

Eppure la Direttiva è molto aperta rispetto a questa possibilità.

Si veda il Considerando n. 38

“È opportuno rispettare l'autonomia delle parti sociali e il loro ruolo di rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro. Le parti sociali dovrebbero quindi poter ritenere che, in particolari settori o situazioni, per perseguire lo scopo della ▶



*presente direttiva siano più appropriate disposizioni diverse rispetto ad alcune norme minime stabilite nella presente direttiva. Gli Stati membri dovrebbero pertanto poter consentire alle parti sociali di mantenere, negoziare, stipulare e applicare contratti collettivi che differiscono da alcune disposizioni contenute nella presente direttiva, a condizione che il livello generale di protezione dei lavoratori non sia abbassato”.*

E si veda anche l'applicazione del Considerando nell'art. 14 della medesima Direttiva.

**“Gli Stati membri possono consentire alle parti sociali di mantenere, negoziare, concludere e applicare contratti collettivi, in conformità del diritto o delle prassi nazionali, che, nel rispetto della protezione generale dei lavoratori, stabiliscano disposizioni concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori che differiscono da quelle di cui agli articoli da 8 a 13”.**

Insomma, il Legislatore pare prendere a schiaffi tutti e di tutti infischiarne: aziende, privati, professionisti, famiglie, parti sociali. Andando per la propria strada.

E partorendo anche qualche strafalcione, come quello del comma 4 dell'art. 1/bis, scritto in un italiano pedestre e con riferimenti “un tanto al chilo” alla normativa sulla *privacy* e sul GDPR. Oppure la normativa sulla prestazione di lavoro all'estero, con la differenziazione (destinata a creare confusione laddove già ce n'era parecchia) fra distacco transnazionale, “distacchetto” (non so come altro definire la c.d. “missione all'estero” superiore alle 4 settimane consecutive) e “distacchino” (la missione di periodo inferiore). Forse sarà il caso, anche in Europa, di trovare definizioni meno equivoche.

#### CONSIDERAZIONI FINALI

Gli operatori sono al dilemma: lavorare come pazzi tutto agosto cercando di trovare il ban-

dolo della matassa (la soluzione del contratto-*monstre* contro la versione *light* con integrazione di informativa, con tutte le varianti possibili, compreso l'acquisto a caro prezzo di soluzioni buttate sul mercato da *software house* o banche dati) oppure darsi alla rivolta? Chi scrive opta per una soluzione ragionevole: un *mix* di informazioni che in buona parte già erano presenti nei contratti ed un rimando a norme di legge e contrattazione collettiva, pronto a impugnare con decisione le sanzioni che volessero malauguratamente arrivare da parte di qualche scriteriato acceratore “*shooter shooter*”.

Resta forte l'amarezza per l'ennesima occasione persa per rilanciare nel Paese competitività ed intelligenza ed una visione collaborativa del rapporto di lavoro.

Qualcuno ha paragonato il trattato giuslavoristico, in cui il Legislatore vorrebbe aver trasformato un contratto di lavoro, al “bugiardino” dei medicinali, quel lungo foglietto di avvertenze e modi d'uso, di cui tutti abbiamo imparato a leggere le parti essenziali, saltando le ipotesi più catastrofiche che hanno, obiettivamente, lo scopo precipuo di riparare le spalle alle case farmaceutiche.

A mio modesto avviso il documento, anche di sintesi, di ciò che il decreto ha stabilito (e che la circolare ha solo vagamente ritrattato) è pari ad almeno il quadruplo dei più prolissi bugiardini che io abbia mai letto.

Tuttavia, una indicazione quasi farmaceutica dovremmo ricavarla da queste esperienze. È qualcosa che, a questo punto e visto l'andazzo, dovrebbe essere scritto a chiare lettere all'entrata di entrambe le Camere parlamentari: “il legislatore può avere effetti collaterali anche gravi, sceglierlo con moderazione”.



• UNA PROPOSTA AL MESE •

di ALBERTO BORELLA

Consulente del Lavoro  
in Chiavenna (So)

# LE DISCRIMINAZIONI CONTRATTUALI nell'accesso al tempo parziale

Il recente *restyling* del Codice delle pari opportunità operato dalla Legge n. 162 del 5 novembre 2021 ci offre lo spunto per tornare a parlare di discriminazione in ambito lavorativo e, nello specifico, per quanto riguarda l'accesso al *part-time*.

Un tema peraltro affrontato altre volte sulle pagine di questa Rivista.<sup>1</sup>

Ci imbattiamo spesso in contratti collettivi che disciplinano l'accesso al lavoro parziale ponendo assurdi paletti all'utilizzo di questa tipologia contrattuale.

Analizziamo alcune di queste clausole rappresentative di un errore di fondo.

Nel **Ccnl Terziario, Distribuzione e Servizi (ConfCommercio)** la preoccupazione degli estensori è quella di vietare la stipula di rapporti che prevedano orari troppo "ridotti" stabilendo che:

... la prestazione individuale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore **in misura non inferiore ai seguenti limiti:**

Aziende che occupino complessivamente fino a 30 dipendenti

a) **16 ore**, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale ...

... Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di **8 ore settimanali per la giornata di sabato o domenica** cui potranno accedere, studenti, lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro, nonché giovani fino a 25 anni di età compiuti ...

... La prestazione lavorativa giornaliera **fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.**

È singolare come nelle premesse dell'art. 80 del Ccnl si ribadisca, pomposamente, che le parti ritengono che:

**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")

... il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato **mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro ...**

... Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: **flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.**

Come dire che da un lato il *part-time* è un mezzo per realizzare le aspirazioni lavorative di coloro che non possono garantire una prestazione lavorativa a tempo pieno, ma al contempo si ritiene che un orario inferiore alle 16 ore non possa interessare in alcun modo il lavoratore/la lavoratrice ma sia funzionale solo ai (miserabili) interessi dell'azienda. E si pensa pure che a nessuno interessi lavorare due ore il mattino e due il pomeriggio. Il mondo del lavoro, questo sconosciuto.

Nel **Ccnl Edili Industria** invece l'intento è vietare il ricorso in maniera massiva a rapporti a tempo parziale.

Ecco che quindi si legge che:

... le parti stabiliscono che un'impresa edile **non può assumere operai a tempo parziale per una percentuale superiore al**

1. A. Borella, *Part-time e Ticket licenziamento: poniamo fine ad una discriminazione*, in questa Rivista, settembre 2021, pag. 41.



### **3% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato.**

Resta ferma la possibilità di impiegare almeno un operaio a tempo parziale, laddove non ecceda il 30% degli operai a tempo pieno dipendenti dell'impresa ...

... Sono in ogni caso **esenti dai limiti quantitativi** di cui ai commi 7 e 8 i contratti a part-time stipulati con personale impiegatizio, con personale operaio non adibito alla produzione ad esclusione degli autisti, con personale operaio di livello 4 ...

Anche qui la contraddizione sta nel fatto che all'art. 78 del Ccnl si dice che:

... Il rapporto di lavoro a tempo parziale ... potrà essere attuato con riferimento a tutti i giorni lavorativi della settimana (part-time orizzontale), nonché a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno (part-time verticale) conformemente ai principi di seguito elencati:

- a) **volontarietà di entrambi le parti** del rapporto, salvo diverse previsioni della legge;
- b) **compatibilità con le esigenze funzionali ed organizzative dell'ufficio, unità produttiva e dell'azienda** nel suo complesso, nonché con i contenuti professionali della mansione svolta; ...

Anche in questo accordo traspare il preconcetto (direi tutto delle oo.ss. dei lavoratori) che troppi part-time equivalgano a sfruttamento dei lavoratori.

Tutte queste limitazioni, previste dagli accordi collettivi, sono sempre state denunciate da chi scrive come illegittime in riferimento alla **Direttiva 97/81/CE del Consiglio Europeo del 15 dicembre 1997** relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES, citando a supporto i seguenti principi:

#### **Clausola 1: oggetto**

Il presente accordo quadro ha per oggetto:

- a) di assicurare la soppressione delle discrimina-

zioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e di migliorare la qualità del lavoro a tempo parziale;

b) di facilitare lo sviluppo del lavoro a tempo parziale su base volontaria e di contribuire all'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro in modo da tener conto dei bisogni degli imprenditori e dei lavoratori.

#### **Clausola 4: Principio di non-discriminazione**

1. Per quanto attiene alle condizioni di impiego, i lavoratori a tempo parziale non devono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili per il solo motivo di lavorare a tempo parziale, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive.

#### **Clausola 5: Possibilità di lavoro a tempo parziale**

1. Nel quadro della clausola 1 del presente accordo e del principio di non-discriminazione tra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno:

a) gli Stati membri, dopo aver consultato le parti sociali conformemente alla legge o alle prassi nazionali, dovrebbero identificare ed esaminare gli ostacoli di natura giuridica o amministrativa che possono limitare le possibilità di lavoro a tempo parziale e, se del caso, eliminarli;

b) le parti sociali, agendo nel quadro delle loro competenze e delle procedure previste nei contratti collettivi, dovrebbero identificare ed esaminare gli ostacoli che possono limitare le possibilità di lavoro a tempo parziale e, se del caso, eliminarli.

È talmente chiaro che non credo proprio serva commentare oltre.

In tema di **discriminazione** assume rilevanza anche il **D.lgs n. 198 dell'11 aprile 2006** dove possiamo leggere:

**Art. 1** ... La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione ... L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti am-



*ministrativi, politiche e attività.*

**Art. 10** ... il Comitato (nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici - NdA) ... *promuove la rimozione ... degli ostacoli che limitano l'uguaglianza tra uomo e donna nella progressione professionale e di carriera, lo sviluppo di misure per il reinserimento della donna lavoratrice dopo la maternità, la più ampia diffusione del lavoro a tempo parziale e degli altri strumenti di flessibilità a livello aziendale che consentano una migliore conciliazione tra vita lavorativa e impegni familiari ...*

**Art. 25** ... 1. *Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.*

2. *Si ha discriminazione indiretta ... quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso ...*

2-bis. *Costituisce discriminazione ... ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:*

*a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità*

*degli altri lavoratori;*

*b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;*

*c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.*

Non credo di svelare nessun arcano dicendo che il *part-time* è una tipologia di contratto di lavoro a cui accede con più frequenza - per l'ovvia volontà necessitata dal ruolo della donna nella famiglia - il personale femminile che quello maschile. Nei fatti quindi qualsiasi limitazione in termini di orario minimo o di percentuali massime di contratti *part-time*, colpisce più le persone di un sesso che dell'altro, ostacolandone le legittime ambizioni di accedere al mondo del lavoro o di contribuire, anche solo in parte, al benessere e alla prosperità familiare.

In questo quadro sempre più contraddistinto dalla eliminazione di ogni ostacolo di tipo legislativo, amministrativo o burocratico all'accesso al *part-time* - tipologia contrattuale da intendersi strumento di realizzazione dello scopo dichiarato in molti provvedimenti (da ultimo il D.lgs n. 105/2022) ossia la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata - è auspicabile che venga codificato il principio che non può essere messo e ammesso alcun limite al lavoro parziale. Da chicchessia. E poiché pare che i contratti collettivi nazionali non riescano a comprendere questo principio, è necessario intervenire a livello di normativa, prevedendo che:

**Qualsiasi previsione di natura giuridica, amministrativa o pattizia, anche se prevista dai contratti collettivi di cui all'art. 51 del D.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015, che limiti, anche solo di fatto, la possibilità di accesso al lavoro mediante un contratto di lavoro a tempo parziale è da considerare illegittimamente apposta e quindi soppressa di diritto.**



## ARGOMENTO

## Il licenziamento ritorsivo di un giornalista: aspetti presuntivi

Il fatto riguarda un giornalista professionista che ha rivendicato, in via stragiudiziale, la natura effettivamente subordinata del rapporto per tutta la sua durata e il proprio diritto all'inquadramento come redattore. Inoltre, dopo aver ricevuto dalla società comunicazione di recesso dal contratto di collaborazione, senza alcuna motivazione, impugnava il recesso, qualificato come licenziamento, chiedendo che fosse dichiarata la natura ritorsiva del provvedimento espulsivo, con le conseguenze di legge.

Il Tribunale di Firenze ha riconosciuto la natura subordinata del rapporto ritenendo il licenziamento illegittimo, formalmente per difetto di motivazione. Ha condannato di conseguenza l'editore a corrispondere al giornalista il risarcimento dei danni nella misura di 12 mensilità, riconoscendogli anche l'indennità sostitutiva del preavviso nella misura di 8 mensilità.

La Corte di Appello di Firenze, con la sentenza impugnata, ha qualificato il recesso intimato dalla società come ritorsivo, oltre che illegittimo per mancanza delle dovute formalità, costituito dalla reazione della società all'affermazione da parte del giornalista del proprio diritto alla regolarizzazione del rapporto di lavoro. Ha condannato la società a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro e a risarcirlo del danno derivante dal recesso nella misura di tante mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, dovuta al lavoratore quante ne saranno decorse tra la data del

recesso e l'effettiva reintegrazione, detratto *l'aliunde perceptum*. La retribuzione, nella misura di euro 2.057,38, viene quantificata considerando la maggiorazione per 13<sup>a</sup> e le altre maggiorazioni previste e tenuto conto della media di 30 articoli al mese redatti, secondo il minimo tabellare previsto dal Ccnl. Sia il giornalista che la società propongono ricorso per cassazione.

Il giornalista rivendica il riconoscimento della qualifica di redattore e la quantificazione della retribuzione dovuta ai fini reintegratori; la società rivendica l'inesistenza di una prestazione di lavoro subordinato al momento della risoluzione.

Per la Cassazione i motivi, trattati congiuntamente in ragione dell'intima connessione, sono tutti infondati: l'inquadramento da attribuire al giornalista rimane quello del collaboratore fisso secondo criteri coerenti e logici. Nel procedere all'inquadramento hanno esaminato e accertato che le disposizioni del Ccnl di settore, i caratteri del collaboratore fisso nella continuità della prestazione non occasionale, il vincolo della dipendenza e la responsabilità di un servizio con riferimento all'impegno di redigere articoli su specifici argomenti, fanno inquadrate il lavoratore come collaboratore fisso.

Quanto poi alla contestazione della presunzione del licenziamento ritorsivo in base al solo elemento della sequenza temporale tra la rivendicazione della prestazione di lavoro ➤

Cass., sez. Lavoro,  
27 giugno 2022, n. 20530

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



dipendente e la risoluzione del rapporto di collaborazione, spetta al giudice di merito valutare l'opportunità di fare ricorso alle presunzioni semplici e nel caso in esame il ragionamento presuntivo si fonda sulla reazione

della società avvenuta a soli 6 giorni di distanza dalla ricezione della lettera di rivendicazione della natura subordinata del rapporto. Entrambi i ricorsi sono rigettati con compensazione delle spese.

## ARGOMENTO

### Esposizione all'amianto e risarcimento ai familiari: rileva anche il danno morale subito dal lavoratore

Con la sentenza n. 19623 del 17 giugno 2022, la Corte di Cassazione si è espressa in tema di risarcimento del danno biologico e morale dovuto alla prolungata esposizione di un lavoratore all'amianto. Gli eredi del lavoratore – deceduto a causa di una patologia collegata all'esposizione al materiale tossico – hanno lamentato la responsabilità *ex art.* 2087 c.c. del datore di lavoro per non aver attuato le dovute misure di prevenzione e tutela sul luogo di lavoro.

Nel caso di specie, è stato rilevato che il lavoratore fosse soggetto a due agenti cancerogeni differenti: il tabagismo, in quanto fumatore abituale che per anni avrebbe fumato 15-20 sigarette al giorno, e l'esposizione all'amianto, in quanto lo stesso prestava attività lavorativa di saldatura.

Ai fini della determinazione del danno patrimoniale, la Cassazione ha corroborato l'interpretazione della Corte d'Appello che, in seconda istanza, ha evidenziato come esistesse un concorso di cause lesive che ha cagionato un evento unico e indivisibile. Alla luce della presenza di un duplice fattore scaturente, i giudici hanno ritenuto di dover applicare il principio dell'equivalenza delle concause *ex artt.* 40 e 41 c.p., in quanto non risultasse possibile *“effettuare una ripartizione causale tra i due fattori cancerogeni, entrambi egualmente responsabili della causazione dell'evento dannoso”*.

Pertanto, risultando impossibile effettuare una corretta ripartizione causale tra i due fattori cancerogeni, gli stessi devono essere ritenuti egualmente responsabili dell'aver cagionato l'evento morboso, conseguendone che non venga intaccata la ripartizione della responsabilità tra le parti, ma che questo im-

patti in modo considerevole nella definizione dell'entità del danno, notevolmente ridotta rispetto alle richieste della famiglia.

Quale secondo motivo di ricorso, gli eredi hanno insistito per il riconoscimento del risarcimento da danno morale, deducendo come il lavoratore fosse consapevole di essere esposto ad agenti morbigeni e come il rilevare che molti colleghi continuassero a contrarre gravi patologie di natura oncologica di entità tale da causarne sovente la morte avesse ingenerato in lui un'incertezza sul proprio vivere, modificando *in peius* la sua vita quotidiana e inducendolo a sottoporsi a numerosi e periodici controlli medici. Ciò aveva originato, nella mente del lavoratore, un assiduo ripensare alla possibilità di ammalarsi e poi, probabilmente, morire.

In secondo grado, però, la Corte d'Appello ha negato agli eredi il riconoscimento del danno non patrimoniale a fronte di una mancata sussistenza del danno morale e/o esistenziale, ritenendo inapplicabile il ricorso alle presunzioni anche semplici e ritenendo che, al fine di delineare il danno non patrimoniale, questo dovesse essere debitamente provato.

La Cassazione, tuttavia, come già chiarito dalla sezione Lavoro con la sentenza n. 24217 del 2017, ha cassato la decisione di secondo grado, ritenendo che *“il danno derivante dallo sconvolgimento dell'ordinario stile di vita è risarcibile indipendentemente dalla sussistenza di un danno biologico documentato, quando sia riferibile alla lesione del diritto al normale svolgimento della vita e del diritto alla libera e piena esplicazione delle proprie abitudini di vita quotidiane, trattandosi di diritti costituzionalmente garantiti, rafforzati dalla Con-*

Cass., sez. Lavoro,  
17 giugno 2022, n. 19623

AUTORE  
ANDREA DI NINO  
Consulente del Lavoro in Milano





venzione Europea dei Diritti dell'Uomo, art. 8, sottolineando, ancora, che la prova del pregiudizio subito può essere fornita anche mediante presunzioni”.

Da tale orientamento deriva che il danno biologico dovuto ad uno sconvolgimento della nor-

male vita privata e costituendo “un sofferenza interna del soggetto” si concretizza come “lesione di diritti inviolabili della persona, oggetto di tutela costituzionale”: pertanto, se presente e dimostrato anche attraverso l'uso di presunzioni, costituisce oggetto di risarcimento del danno.

## ARGOMENTO

### Azione di regresso dell'Inail per commistione degli spazi di lavoro tra azienda committente e ditta appaltatrice

La Corte d'Appello di Catanzaro ha accolto l'appello dell'Inail e, in riforma della sentenza di primo grado, ha condannato in solido il datore di lavoro e l'appaltatore dei lavori, a versare all'Istituto la medesima somma che l'Istituto aveva erogato in relazione all'infortunio accaduto.

La Corte territoriale ha accertato: che la società datrice si occupava dell'estrazione e distillazione dell'olio di sansa ed essiccazione; che nei luoghi di lavoro insistevano due capannoni con struttura in cemento armato e metallo e che su uno di essi la società aveva commissionato ad altra ditta l'esecuzione di opere di carpenteria metallica; che, al momento dell'incidente, gli operai dipendenti della appaltatrice stavano ultimando il montaggio delle lamiera di copertura su una torretta montata a ridosso del capannone, quando accidentalmente il lavoratore sottostante veniva colpito da un'asse di legno della lunghezza di circa 2 metri e mezzo. Il lavoratore infortunatosi, dipendente della società committente, si trovava a transitare nella zona sottostante la struttura in oggetto; che nel sansificio non erano presenti cartelli atti a segnalare i lavori in corso, né il cantiere era transennato, in modo da impedire che persone non addette ai lavori potessero introdursi nello stesso, e neppure vi era una rete metallica di protezione intorno alla struttura ove gli operai stavano lavorando.

La mancata adozione delle necessarie misure di sicurezza (reti protettive attorno alla torretta, transenne o segnalazioni del cantiere), nonché la evidente commistione degli spazi

di lavoro tra l'azienda committente e la ditta appaltatrice fondavano, secondo i Giudici di appello, la responsabilità di entrambe le società per l'infortunio verificatosi. Dal che derivava l'accoglimento della domanda di regresso azionata dall'Istituto. Avverso tale sentenza il datore di lavoro ha proposto ricorso per cassazione affidato a due motivi.

Con il primo motivo di ricorso viene dedotto che la fattispecie non sarebbe disciplinata dal D.lgs. n. 626 del 1994, art. 7, in quanto entrato in vigore il 27.11.1994, mentre l'infortunio per cui è stata esercitata l'azione di regresso risale ad epoca anteriore (21.3.1994).

Quindi, in base alla disciplina applicabile *ratione temporis*, cioè il D.p.r. n. 547 del 1955, art. 5, non sarebbe configurabile un obbligo della committente di incidere sull'attuazione delle misure di prevenzione dei rischi connessi all'attività della appaltatrice, dovendosi affermare la responsabilità esclusiva di quest'ultima nella causazione dell'infortunio in oggetto.

Il motivo risulta fondato. La Corte d'Appello ha errato nell'individuare la norma regolatrice del caso concreto, avendo affermato la responsabilità degli appellati per l'infortunio occorso al lavoratore colpito dall'asse di legno caduta dalla copertura, ai fini dell'azione di regresso dell'Inail, in base al D.lgs. n. 626 del 1994, art. 7, non in vigore all'epoca dell'infortunio, risultando applicabili, *ratione temporis*, le disposizioni di cui al D.p.r. n. 547 del 1955.

In tali disposizioni, come costantemente interpretate, come quelle in cui siano presenti più imprese, ciascuna con propri dipendenti, ed in cui i rischi lavorativi interferiscono con

Cass., sez. Lavoro,  
21 giugno 2022, n. 20043

AUTORE  
LUCIANA MARI  
Consulente del Lavoro in Milano



l'opera di altri soggetti, dovrà essere valutata la responsabilità delle parti private ai fini dell'azione di regresso dell'Inail. Per tale ragione, accolto il primo motivo di

ricorso e dichiarato assorbito il secondo, la sentenza impugnata viene cassata, con rinvio alla medesima Corte d'Appello, in diversa composizione, anche per le spese del giudizio.

## ARGOMENTO

### Devono essere retribuite le ferie non godute che il datore di lavoro non mette in condizioni di godere

Al termine del rapporto di lavoro, un dirigente medico ha agito nei confronti dell'Azienda Sanitaria Provinciale presso cui lavorava rivendicando il diritto all'indennità per ferie non godute all'atto della cessazione del rapporto, in misura di 258 giornate, dell'indennità per 152 turni notturni di effettivo servizio svolti in rianimazione, nonché per dieci turni mensili di pronta disponibilità/reperibilità dal 2005 al 2009, ed un indennizzo per lo svolgimento dell'attività di gestore dell'eliperficie. La sua domanda, parzialmente accolta in primo grado di giudizio relativamente a ferie e reperibilità, veniva invece rigettata dalla Corte di Appello con la motivazione che, rivestendo la qualifica di dirigente, il lavoratore poteva organizzare autonomamente le proprie ferie, organizzare la turnistica di reperibilità da cui in quanto dirigente sarebbe stato escluso.

Ricorre alla Suprema Corte il dirigente medico. Con il primo motivo, in relazione alle ferie non liquidate, gli Ermellini considerano accolto il motivo di ricorso e riconoscono il diritto al pagamento delle ferie non godute. Riprendendo una recente cassazione (Cass., 2 luglio 2020, n. 13613) che argomentava come il dirigente, il quale al momento della cessazione del rapporto di lavoro non abbia fruito delle ferie, ha diritto a un'indennità sostitutiva, a meno che il datore di lavoro dimostri di averlo messo nelle condizioni di esercitare il diritto in questione prima di tale cessazione, mediante un'adeguata informazione nonché, se del caso, invitandolo formalmente a farlo. La Suprema Corte argomenta come anche in questo caso il lavoratore debba essere stato messo effettivamente nelle condizioni di esercitare il proprio diritto alle ferie e quindi sta in capo al datore di lavoro

l'invito formale a fruirne, in modo da evitare che l'esercizio del diritto sia interamente posto in capo al lavoratore, e che sempre il datore debba poi dimostrare di aver esercitato tutta la diligenza necessaria affinché il lavoratore le potesse fruire.

La Suprema Corte ritiene fondato anche il secondo motivo del ricorso, ossia l'aver erroneamente escluso il diritto del dirigente di struttura complessa ad essere remunerato rispetto ai turni di pronta disponibilità svolti presso la rianimazione, trattandosi di turni dai quali tale figura non era esclusa dal Ccnl. applicato e che erano stati da lui concretamente svolti con riferimento al servizio di camera iperbarica. Infatti, la norma collettiva, rispetto ai soli servizi di reperibilità "integrativa" ne prevede lo svolgimento anche da parte dei dirigenti preposti alle strutture complesse, evidentemente per assicurare una maggiore platea di personale rispetto a situazioni che, proprio per necessitare di quella tipologia di servizio, manifestano *a priori* la possibilità concreta di un più corposo e rapido intervento medico. Non sarebbe dunque vero quanto affermato dalla Corte territoriale, ovvero che al dirigente non potesse spettare il diritto alla remunerazione, entro i limiti massimi previsti dal Ccnl e nella misura in cui vi sia prova o non sia stata contestata la prestazione del corrispondente servizio.

Gli Ermellini ritengono invece infondato il terzo motivo di ricorso, con riferimento a disimpegno di turni notturni di guardia attiva e del compenso per la gestione dell'eliperficie, in quanto i dirigenti sono espressamente esclusi da tale servizio in base al Ccnl, ed inoltre il servizio è ricompreso nell'orario di servizio, ordinario o straordinario, dei dirigenti medici.

Cass., sez. Lavoro,  
6 giugno 2022, n. 18140

AUTORE  
ELENA PELLEGGATTA  
Consulente del Lavoro in Milano





## VI Premio Letterario Consulenti del Lavoro Provincia di Milano

L'Ordine dei Consulenti del lavoro di Milano ha istituito la **Sesta 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 2021 e il 31 marzo 2022.

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 17 Settembre 2022.

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** 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.

# Lavoro Diritti Europa

Rivista nuova di Diritto del Lavoro

PUBBLICATA CON IL SOSTEGNO ANCHE DELL'ORDINE

Con altrettanto piacere comunichiamo che il numero 1/2022 di LDE ha registrato oltre 118 mila accessi (116.670 il numero antecedente); dati rilevati da Google Analytics. LDE ha ottenuto la classificazione ANVUR come Rivista Scientifica dell'Area 12. La Rivista si propone di affrontare i temi più attuali del diritto del lavoro, alla luce della Dottrina e della Giurisprudenza più recenti, con l'obiettivo di creare uno strumento di riflessione e di approfondimento sulle questioni più rilevanti. 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/> ◀

**Da oggi LDE è anche su Facebook e LinkedIn! Segui la nostra pagina per rimanere costantemente aggiornato!**

È sufficiente cliccare sul relativo logo



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

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

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

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

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