

Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA N. 6

AL MONDO DEL LAVORO SERVONO AMMORTIZZATORI SOCIALI O FLESSIBILITÀ? Le soluzioni alternative alla cassa integrazione

DI BARBARA GARBELLI PAG. 5



DOTTRINA

◆ **L'indennità una tantum di 200 euro ai dipendenti. Chiarimenti Inps in ordine sparso**

DI ALBERTO BORELLA PAG. 11

◆ **Insussistenza del fatto sotteso al licenziamento: l'unica sanzione è la reintegrazione**

DI LAURA ANTONIA DI NUNZIO PAG. 16

◆ **Omessi versamenti di ritenute Inps e la campagna di sanzioni *monstre***

DI MAURO PARISI PAG. 19

◆ **Forfettari: al via dal 1° luglio con la fatturazione elettronica**

DI VALENTINA ROSSI PAG. 23

◆ **Il risarcimento del danno da perdita di *chance* di accrescimento**

professionale

DI SABRINA PAGANI PAG. 25

◆ **Intelligenza artificiale e riconoscimento facciale**

DI LUCA DI SEVO PAG. 28

◆ **Procedure della composizione negoziata della crisi d'impresa: profili di diritto sindacale e del lavoro**

DI ANTONELLA ROSATI PAG. 29

RUBRICHE

◆ **IL PUNTO** PAG. 2

◆ **SENZA FILTRO**

Pirata è chi pirata fa
DI ANDREA ASNAGHI PAG. 35

◆ **UNA PROPOSTA AL MESE**

La politica (in) attiva del reddito di cittadinanza
DI MANUELA BALTOLU PAG. 39

SENTENZE

◆ **Prestazione con elevato contenuto intellettuale: qualificazione del rapporto di lavoro**

DI STEFANO GUGLIELMI PAG. 43

◆ **Sicurezza sul lavoro: le funzioni di datore di lavoro e di RSPP non possono essere confuse**

DI ANDREA DI NINO PAG. 44

◆ **Violazione delle norme antinfortunistiche e mancato controllo del datore**

di lavoro

DI CLARISSA MURATORI PAG. 46

◆ **Licenziamento e reintegra per interpretazione estensiva delle clausole generali della contrattazione collettiva**

DI ANGELA LAVAZZA PAG. 46

◆ **Licenziamento ex L. n. 223/1991: occorre considerare il possesso di professionalità equivalente ad altri lavoratori in altre realtà organizzative dell'azienda**



PAG. 49

ISTITUITA
LA SESTA
EDIZIONE
DEL PREMIO
LETTERARIO



UNIFICAZIONE ANCL: 20 anni fa le basi per i successi della Categoria

Due eventi di Categoria hanno segnato la ripartenza delle attività in presenza. La celebrazione del **ventennale della riunificazione sindacale** di categoria e il **Festival del Lavoro**.

Finalmente in presenza! Anche se la pandemia non è ancora finita abbiamo ricominciato a vederci in presenza e devo dire che l'emozione è stata davvero tanta. Dopo due anni di videoconferenze, potersi riabbracciare, stringersi la mano, guardarsi negli occhi, ti fa capire il vero senso della vita e che basta un niente a mettere in discussione il tuo modo di vivere e di essere.

Il primo incontro si è svolto a Milano, presso il Teatro Lirico lo scorso 8 giugno 2022 per l'intera giornata, ed ha visto la presenza di oltre 500 colleghi in sala (presenza ancora contingentata per ovvi motivi di sicurezza) e oltre mille colleghi in collegamento *streaming*. Un evento strepitoso! L'Ancl Unione Provinciale di Milano ha voluto ricordare l'unificazione dei tre sindacati allora esistenti: **PANCL, il SICLAM e l'UCLA** dando vita ad un unico sindacato che prese l'attuale nome di **ANCL SINDACATO UNITARIO**. Sono stati brevemente ripercorsi i motivi dell'esistenza dei tre sindacati e cosa li ha portati a confluire in un'unica struttura correndo il rischio di vedere annullate le specificità di ognuno. Ebbene,

è stato ricordato che il rischio era da correre perché l'unità sindacale avrebbe fortemente favorito l'azione e fortificato l'immagine della categoria. Cosa che in realtà è avvenuta in questi ultimi 20 anni grazie a scelte coraggiose come queste. Con la loro presenza, gli attuali vertici nazionali (ANCL, CNO ed ENPACL) hanno voluto discutere del futuro della Categoria. Un susseguirsi di tavole rotonde che hanno ricordato quanto è stato raggiunto e quanto ancora c'è da raggiungere. Ai tre presidenti di allora, **i Colleghi Roberto De Lorenzis (Presidente Ancl), Martina Boneschi Pozzi (Presidente del SICLAM) e Potito di Nunzio (Presidente dell'UCLA)** è stata consegnata una targa ricordo con la seguente motivazione "per aver voluto, ideato e realizzato l'unificazione sindacale costituendo la sintesi delle idee e delle esperienze maturate dai Consulenti del Lavoro".

Un sentito ringraziamento al Presidente dell'ANCL UP di Milano, Collega Alessandro Graziano e a tutto il Consiglio dell'ANCL che hanno voluto e realizzato questo incontro e un sentito ringraziamento a tutti i colleghi del Centro Studi e delle Segreterie dell'ANCL e del CPO, che hanno collaborato per la migliore riuscita dell'evento. **Grazie ANCL per esserci stata e per essere ancora al fianco di ognuno di noi.**



L'altro evento si è svolto a Bologna dal 23 al 25 giugno 2022. Il Festival del Lavoro. Manifestazione che noi ben conosciamo e apprezziamo anche perché gli ultimi due Festival in presenza si sono svolti a Milano. Una *kermesse* di grande successo e visibilità per la nostra Categoria molto ben organizzata e gestita della Fondazione Studi e dal CPO di Bologna. Tanti gli eventi e tanta la partecipazione di ospiti e soprattutto di colleghi. Molti gli argomenti trattati che sarebbe impossibile anche farne una sintesi. Nel sito ufficiale del Festival si possono vedere i video dei momenti più significativi e le interviste ai vari ospiti.

Si è parlato molto anche di salario minimo legale ritornato di estrema attualità, vista la bozza della direttiva Ue sulla quale Consiglio e Parlamento Ue hanno raggiunto un accordo e che dovrà ora essere approvata in via definitiva da Parlamento e Consiglio Ue, oltre al sempre verde tema della contrattazione collettiva cd. "pirata".

Nella giornata centrale, personalmente ho partecipato alla tavola rotonda che trovate nel *box* qui di fianco, ed è stato davvero utile ricordare quanto sia importante e soprattutto etico non dar spazio ad una contrattazione che toglie diritti ai lavoratori a beneficio del mercato. Ad onor del vero c'è ancora chi ritiene che questo fenomeno sia totalmente sotto controllo e che sarebbe il caso di smet-

terla di parlarne. Nient'affatto, abbiamo ribadito noi consulenti del lavoro. *In primis* va sottolineato che salario minimo e contrattazione cd "pirata" non sono esattamente la stessa cosa. Sull'argomento ci siamo espressi più volte su queste pagine e anche in questo numero trovate alcune provocazioni del Collega Andrea Asnaghi. Il salario minimo legale è una necessità per tutte quelle situazioni *border line* che tutti ben conosciamo. Che lo si stabilisca in cifra o per *relationem* alla contrattazione collettiva poco importa; è quanto mai necessario dare certezza normativa ed eliminare la contrattazione non genuina. Aiuteremmo anche la contrattazione collettiva "buona" (se poi si decidesse come si stabilisce la maggior rappresentatività comparata, saremmo felicissimi) e obbligheremmo la contrattazione collettiva "di vario tipo" a non prevedere retribuzioni indegnamente più basse. Ma questo non eliminerebbe il fenomeno della contrattazione cd. "pirata" perché tali contratti potrebbero tranquillamente allinearsi alla contrattazione sufficiente prevista dai contratti "non pirata" ma continuerebbero a sottrarre diritti ai lavoratori (*ex festività*, riduzione orario di lavoro, ferie, integrazione malattia e maternità, ecc.) che abbassano notevolmente il costo del lavoro creando il cd "dumping contrattuale".

Di seguito alcune foto delle due manifestazioni.

16:00 - 17:00	
I CCNL "non rappresentativi" sono tutti "pirata"?	
EVENTO VALIDO PER LE COMMISSIONI DI CERTIFICAZIONE	
Potito Di Nunzio	Presidente Consiglio Provinciale Ordine Consulenti del Lavoro di Milano
Edmondo Duraccio	Presidente Consiglio Provinciale Ordine Consulenti del Lavoro di Napoli
Orazio Parisi	Ispettorato Nazionale del Lavoro
Paolo Pizzuti	Università degli Studi del Molise
Maurizio Sacconi	Presidente ASSOCIAZIONE AMICI DI MARCO BIAGI
Pasquale Staropoli	Responsabile Scuola Alta Formazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

EVENTO DELL'8 GIUGNO 2022 - Teatro Lirico - Milano



Il Consiglio ANCL SU UP di Milano con i Presidenti che hanno dato vita all'unificazione sindacale.



I tre Presidenti premiati: (da sinistra) Roberto De Lorenzis, Martina Boneschi Pozzi e Polito di Nunzio; a fianco un momento con Marina Calderone (presidente CNO) e Dario Montanaro (Presidente ANCL SU Nazionale).

I partecipanti alle tavole rotonde coordinate da Gabriele Badi, Daniela Stochino, Enrico Vannicola, Donatella Gerosa e Stella Crimi.

FESTIVAL DEL LAVORO

Centro Congressi Fiera - Bologna



**Festival del Lavoro
I relatori (da sinistra)
Polito di Nunzio
Pasquale Staropoli
Orazio Parisi
Edmondo Duraccio.**





AL MONDO DEL LAVORO SERVONO AMMORTIZZATORI SOCIALI O FLESSIBILITÀ?

Le soluzioni alternative alla cassa integrazione

UNA FOTOGRAFIA DELL'ATTUALE PANORAMA

Il riordino degli ammortizzatori sociali, operato per mezzo della Legge di Bilancio 2022, ci ha idealmente accompagnato verso un nuovo contesto lavorativo, non più emergenziale ma ordinario.

Fatta salva la crisi contingente causata dal conflitto fra Russia e Ucraina, che ha colpito e continua a mettere in sofferenza alcuni settori produttivi, l'attuale mondo del lavoro vuole tornare ad una situazione di "normalità", modificando il concetto di ammortizzatore sociale e concependolo in un'ottica maggiormente democratica, dedicandolo ad una platea di utenti ben più ampia rispetto a quella prevista dal D.lgs. n. 148/2015.

Sorge tuttavia spontanea una domanda, legata anche alle attuali disposizioni normative che pongono nel contratto di solidarietà lo strumento prevalente e prioritario per contrastare fenomeni di crisi aziendale rispetto all'istituto della cassa integrazione: al mondo del lavoro servono ammortizzatori sociali o una nuova flessibilità?

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Gli ammortizzatori sociali comprendono tutte quelle norme rivolte al sostegno del reddito dei lavoratori che hanno perso il posto di lavoro o che si trovano nei casi di sospensione o riduzione della prestazione lavorativa. Questi strumenti rappresentano dunque di fatto un'integrazione salariale (o integrazione economica) corrisposta al lavoratore in sostituzione alla

retribuzione persa in tutto o in parte.

La normativa italiana dispone una serie di **ammortizzatori sociali** che si differenziano in base al settore di appartenenza dell'azienda, alle sue dimensioni in termini di numero di dipendenti nonché alla causale per cui vi si fa ricorso.

Stiamo parlando in modo particolare della **Cassa integrazione guadagni** (Cig) che, erogata dall'Inps, **sostiene** i dipendenti di imprese in difficoltà mediante appunto un'integrazione salariale.

Questo strumento si divide in tre tipologie:

1. **Cassa integrazione ordinaria (Cigo);**
2. **Cassa integrazione straordinaria (Cigs)**
3. **Cassa integrazione in deroga.**

Oltre a queste troviamo i **Fondi di solidarietà**, strumenti a sostegno del reddito rivolti in modo particolare ai lavoratori dipendenti di aziende appartenenti a tutti quei settori **non coperti** dalla normativa in materia d'integrazione salariale.

Di seguito alcuni esempi:

- Fondo Poste;
- Fondo Credito;
- **Fondo di solidarietà bilaterale dell'artigianato (Fsba);**
- **Fondo d'Integrazione Salariale (Fis);**
- Fondo di solidarietà per i lavoratori del settore marittimo - SOLIMARE.

La prima norma a cui bisogna fare riferimento è il **D.lgs. 14 settembre 2015, n. 148** che ►



AL MONDO DEL LAVORO SERVONO AMMORTIZZATORI SOCIALI O FLESSIBILITÀ? LE SOLUZIONI ALTERNATIVE ALLA CASSA INTEGRAZIONE

prescrive le «*disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro*».

Il decreto ha come obiettivo quello di collocare in un corpo normativo unico le diverse disposizioni relative agli strumenti posti a tutela del lavoratore in costanza di rapporto di lavoro (integrazioni salariali ordinaria e straordinaria e fondi di solidarietà), che attualmente sono contenute in diversi testi normativi, tutto ciò assicurando il necessario coordinamento con le altre disposizioni vigenti, al fine di garantire la coerenza logica e sistematica della normativa.

LA RIFORMA DEL 2022

La **Legge di Bilancio 2022** (Legge n. 234 del 30 dicembre 2021) e il **D.l. n. 4 del 27 gennaio 2022** (c.d. Decreto Sostegni *Ter*) hanno previsto una riforma con semplificazione degli ammortizzatori sociali e un **allargamento** della platea di destinatari.

Per tali misure il Governo ha investito quasi 5 miliardi di euro totali, al fine di tutelare lavoratori e imprese.

In linea generale è stato previsto un aumento dei sussidi di disoccupazione e un'estensione degli istituti d'integrazione salariale ordinari e straordinari ai lavoratori di imprese che ne erano esclusi. La possibilità di accedere agli ammortizzatori è stata estesa infatti anche a imprese sotto i 5 dipendenti, la Cigs per tutti i datori lavoro con più di 15 dipendenti a pre-scindere dal settore, trattamenti di integrazione salariale per alcune specifiche categorie e altre novità su NASpI e Dis-Coll. Inoltre, sono stati introdotti nuovi trattamenti di integrazione salariale per alcuni settori, nonché la Cig per le imprese strategiche e vari ristori a differenti categorie.

Le novità e le modifiche apportate al quadro normativo riguardante gli ammortizzatori sociali sono state illustrate ed analizzate, dapprima dal Ministero del Lavoro, con la **circolare n. 1/2022**, e poi dall'Inps, con circolare n.

18/2022, con le quali sono state fornite le linee d'indirizzo e le prime indicazioni operative.

CIGO - CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA

La Cigo (Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria) provvede a integrare la retribuzione persa dai lavoratori a seguito di una riduzione o una sospensione dal lavoro in conseguenza di un **evento riconducibile a una delle causali previste dall'articolo 11, D.lgs. n. 148/2015**, ossia situazioni che, alla data di presentazione della domanda, si possano considerare transitorie e destinate a rientrare, tendenzialmente senza conseguenze negative sulla tenuta dei livelli occupazionali.

L'articolo 10 del D.lgs. n. 148/2015 contiene la specifica delle **aziende che possono accedere alla Cigo**; si tratta di aziende individuate in base all'attività svolta, tipiche del settore industriale e di alcuni specifici settori affini, che accedono all'ammortizzatore a prescindere dal numero dei dipendenti.

Dal **1° gennaio 2022** hanno accesso agli ammortizzatori sociali tutti i lavoratori subordinati, con l'esclusione dei soli **dirigenti**. Con l'articolo 1, commi 191-192, la L. n. 234/2021 ha **esteso**, infatti, le tutele ai **lavoratori a domicilio e agli apprendisti** di qualunque tipologia contrattuale, in precedenza esclusi.

Nel caso specifico degli **apprendisti**, fino al 31 dicembre 2021 l'accesso alle integrazioni salariali era limitato agli apprendisti con contratto c.d. professionalizzante, i quali potevano accedere esclusivamente alla Cigo, salvo che il datore di lavoro avesse accesso alla sola Cigs, nel qual caso l'apprendista avrebbe potuto fruire del trattamento solo relativamente alla causale di crisi aziendale.

Pertanto, gli apprendisti di qualunque tipologia possono ora accedere ai medesimi strumenti riservati agli altri lavoratori della stessa azienda.

Un'ulteriore novità riguarda l'anzianità di servizio minima necessaria (art.1, comma 191, L. n. 234/2021): i lavoratori per accedere alla Cigo devono possedere un'anzianità di effet-



AL MONDO DEL LAVORO SERVONO AMMORTIZZATORI SOCIALI O FLESSIBILITÀ? LE SOLUZIONI ALTERNATIVE ALLA CASSA INTEGRAZIONE

tivo lavoro di **30 giorni** (anziché 90, come da normativa previgente) presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento.

Vengono considerate come giornate di effettivo lavoro anche:

- **il sabato**, anche in caso di articolazione oraria su 5 giorni settimanali;
- **i riposi settimanali** (domenica o altro giorno settimanale);
- **le assenze** per ferie, festività, astensione per maternità obbligatoria e infortunio.

Le **causali** di intervento della Cigo sono delineate nei loro caratteri generali dall'**articolo 11 del D.lgs. n. 148/2015**:

- situazioni aziendali dovute a **eventi transitori** e "non imputabili all'impresa o ai dipendenti", incluse le intemperie stagionali;
- situazioni temporanee di mercato.

CIGS - CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA

Con la Legge di Bilancio 2022, le tutele dalla cassa integrazione guadagni straordinaria sono estese a tutte le imprese (**con più 15 dipendenti**) che non accedono ai fondi di solidarietà bilaterali, fondi bilaterali alternativi e al fondo territoriale intersettoriale delle province autonome di Trento e Bolzano. In tal modo, l'integrazione salariale straordinaria viene garantita **ai datori di lavoro con più di 15 dipendenti indipendentemente dal settore lavorativo**.

Il requisito dei 15 dipendenti è calcolato comprendendo anche i dirigenti, i lavoratori a domicilio, gli apprendisti e i lavoratori che prestano la loro opera con il vincolo di subordinazione. Ai sensi delle modifiche introdotte dalla Legge di Bilancio 2022, in tema di causali che legittimano il ricorso al trattamento di Cigs (con riferimento a periodi decorrenti dal 1° gennaio 2022), lo stesso viene ammesso nell'ipotesi in cui la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da:

- **riorganizzazione aziendale**, realizzata anche attraverso "processi di transizione indivi-

duati e regolati con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, sentito il Ministero dello Sviluppo Economico, da adottare entro sessanta giorni dall'entrata in vigore" della Legge di Bilancio 2022. Il programma di riorganizzazione aziendale deve essere finalizzato oltre che al recupero occupazionale, anche *"alla riqualificazione professionale e [...] potenziamento delle competenze"*;

- **crisi aziendale**, con esclusione, dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa;
- **contratto di solidarietà**.

Inoltre, ai sensi del nuovo comma 11-ter dell'art. 44 del D.lgs n. 148/2015 per fronteggiare **nel biennio 2022-2023** processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica, è prevista la possibilità di ricorrere a trattamenti di Cigs in deroga alle disposizioni previste dal D.lgs n. 148/2015 in materia di durata massima complessiva dei trattamenti di integrazione salariale (art. 4) e di durata degli interventi di cassa integrazione straordinaria (art. 22), per un **massimo di 52 settimane** fruibili fino al 31 dicembre 2023. I "nuovi" ammortizzatori sociali, così come modificati dalle disposizioni della Legge di Bilancio 2022, seguono sostanzialmente due principi cardine:

1. l'ammortizzatore sociale deve essere uno strumento "democratico" e quindi accessibile ad una platea di lavoratori il più ampia possibile;
2. l'ammortizzatore sociale non è la panacea di tutti i mali, ma deve essere l'ultimo strumento disponibile del datore di lavoro che non riesce a fronteggiare diversamente la crisi: l'utilizzo del contratto di solidarietà come strumento prevalente sulla cassa integrazione e il principio di premialità previsto per le aziende che non fruiranno della cassa integrazione nel prossimo triennio ci accompagnano esattamente in questa direzione.

Alla luce di tutto ciò, una prima riflessione ri- ➤



AL MONDO DEL LAVORO SERVONO AMMORTIZZATORI SOCIALI O FLESSIBILITÀ? LE SOLUZIONI ALTERNATIVE ALLA CASSA INTEGRAZIONE

guarda il fatto che i datori di lavoro, con tempi e modalità differenti, dovranno imparare a creare rapporti costruttivi e sinergie con le parti sociali (ad esempio per stipulare un contratto di solidarietà, ma non solo); una seconda riflessione ci porta a chiederci se le aziende hanno davvero bisogno di ammortizzatori sociali o basterebbe semplicemente un po' di "flessibilità": esistono misure alternative alla Cig che rendono l'orario di lavoro più flessibile e propedeutico a una nuova e più performante gestione dell'attività, in un mondo del lavoro reduce e rivoluzionato dalla pandemia?

La flessibilità in azienda sicuramente non può essere strutturata in maniera comune a tutte le realtà, ma è uno strumento sartoriale, *tailor made*, cucito addosso alla singola impresa, adattandosi al meglio alle sue caratteristiche e mettendo in risalto le peculiarità dell'organizzazione.

Se le modalità di attuazione sono del tutto personali, gli strumenti già a nostra disposizione sono invece conosciuti e alla portata di ogni datore di lavoro, seppur con declinazioni differenti.

Dall'orario multiperiodale, all'utilizzo della banca ore o alla conciliazione dei tempi vita/lavoro, i datori di lavoro hanno quotidianamente a disposizione metodi per adattare la propria realtà al "nuovo" contesto lavorativo.

ORARIO MULTIPERIODALE

Per contrastare le periodiche variazioni delle esigenze produttive, l'azienda può osservare orari settimanali superiori e inferiori a quello abituale, a condizione che la media delle ore di lavoro prestate corrisponda alle 40 ore settimanali (o alla minore durata stabilita dai Ccnl), riferibile ad un periodo non superiore all'anno. Nelle settimane in cui l'orario normale viene superato, tale incremento **non deve essere considerato straordinario** e le ore effettuate in più vengono recuperate tramite periodi di riduzione di orario.

I contratti collettivi nazionali disciplinano la

gestione dell'orario multiperiodale rispetto a:

- tetti massimi di orario annuo entro cui può realizzarsi la flessibilità e riservandone l'applicazione concreta agli accordi aziendali;
- retribuzione, in genere prevedendo la corresponsione della normale retribuzione sia nei periodi di superamento dell'orario che in quelli di recupero (in alcuni casi sono stabilite apposite maggiorazioni);
- procedure da seguire: solitamente è prevista una fase di informazione alle RSA sulle ragioni giustificatrici e un'altra di definizione o contrattazione a livello aziendale delle modalità organizzative degli orari.

Nel caso in cui alcuni periodi di riposo coincidono con giornate in cui è previsto un orario superiore o inferiore a quello abituale, le parti del rapporto devono definire lo spostamento in altra data di un uguale incremento o riduzione della prestazione.

Le eventuali ore di incremento prestate e non recuperate assumono la natura di lavoro straordinario e devono essere compensate secondo le modalità previste dai Ccnl.

BANCA ORE

La banca delle ore è un istituto contrattuale che consente ai lavoratori di accantonare momentaneamente le ore di lavoro straordinario in un "conto" individuale per poterne poi usufruire al bisogno, nel corso dell'anno, ad esempio per necessità legate alla cura dei figli o degli anziani.

L'istituto della banca ore è previsto in molti Ccnl e contratti aziendali. Per usufruirne, è sufficiente che il dipendente concordi col datore di lavoro la data e la durata della propria assenza, nei limiti del monte ore massimo stabilito dal contratto.

L'Inps, con la circolare del 17 febbraio 2000, n. 39, ha precisato che possono accedere all'istituto della banca ore **soltanto i dipendenti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**. In ogni caso, si ritie-

AL MONDO DEL LAVORO SERVONO AMMORTIZZATORI SOCIALI O FLESSIBILITÀ? LE SOLUZIONI ALTERNATIVE ALLA CASSA INTEGRAZIONE

ne che spetti alla contrattazione collettiva stabilire se far rientrare o meno determinate categorie di lavoratori.

Qualora i riposi compensativi non possano essere goduti, ad esempio per cessazione del rapporto di lavoro, le ore non recuperate verranno monetizzate con le modalità previste per la retribuzione del lavoro straordinario.

PIANO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E SMALTIMENTO FERIE E PERMESSI RESIDUI

Per evitare di ricorrere alla cassa integrazione, l'azienda potrebbe optare per una soluzione migliorativa per il dipendente attraverso l'utilizzo delle ferie e permessi residui del lavoratore, il quale si vedrebbe comunque lo stipendio pieno rispetto ad uno inferiore per effetto della Cig.

Secondo il codice civile è **diritto dell'imprenditore stabilire il periodo** dell'anno in cui il lavoratore può godere delle ferie maturate, tenendo conto anche delle **esigenze dell'azienda**.

Come abbiamo visto durante la pandemia che ha colpito il nostro Paese, molte aziende hanno subito una improvvisa riduzione dell'attività lavorativa; in quel caso lo stesso Governo ha espressamente incentivato i datori di lavoro, sia pubblici che privati, a promuovere l'utilizzo dei periodi di ferie e di riposi contrattualmente previsti per far fronte alla necessità di sospendere le attività produttive.

UTILIZZO DEL LAVORO AGILE

Come sappiamo, il periodo di emergenza COVID-19 è stato caratterizzato in modo particolare da una larga diffusione del lavoro agile, il c.d. *smart working*.

Con questo termine si intende una modalità di lavoro, introdotta in Italia con la Legge n. 81/2017, anche organizzata per fasi, cicli e obiettivi, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento

dell'attività lavorativa, la quale deve essere eseguita, **in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa (a distanza)**. Tale modalità di lavoro è applicabile ai rapporti di lavoro subordinato, mediante **sottoscrizione di un accordo tra le parti**.

Il lavoratore potrà pertanto svolgere le proprie mansioni senza spostarsi dal proprio domicilio, organizzando liberamente la sua giornata lavorativa in accordo con il datore di lavoro e in funzione degli obiettivi concordati con l'azienda.

ATTIVITÀ DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Oggigiorno, la conciliazione tra vita privata e lavoro è un'esigenza avvertita dalla maggior parte dei lavoratori, in modo particolare dalle donne.

Per le aziende, investire nel benessere dei propri dipendenti può comportare numerosi vantaggi, tra cui ad esempio la riduzione dell'assenteismo o delle malattie, dei costi di *turnover*, un miglioramento del clima interno e anche un aumento della produttività.

Promuovere e mantenere un alto grado di benessere in azienda dal punto di vista fisico, psicologico e sociale dei lavoratori è oggi alla base della crescita sostenibile e duratura, non solo dell'impresa e della sua produttività, ma anche delle persone che ne fanno parte.

COSA NE PENSANO I CONSULENTI DEL LAVORO

Durante un convegno sulla cassa integrazione, tenuto lo scorso mese di maggio con i colleghi dell'Ordine Provinciale di Modena (con una platea di circa 50 utenti), nel quale sono stata relatrice, ho posto una serie di domande, chiedendo loro di partecipare ad un sondaggio.

La prima domanda è stata se nel corso dei primi cinque mesi del 2022 avessero utilizzato cassa integrazione o strumenti alternativi. Tra i votanti è emersa una situazione di equilibrio fra chi ha optato per la cassa integrazione e chi ha investito in strumenti alternativi. ➤

AL MONDO DEL LAVORO SERVONO AMMORTIZZATORI SOCIALI O FLESSIBILITÀ? LE SOLUZIONI ALTERNATIVE ALLA CASSA INTEGRAZIONE

A coloro che hanno utilizzato strumenti alternativi ho voluto chiedere nello specifico di quali strumenti si sono avvalsi:

- più della metà dei votanti ha scelto di utilizzare la **banca ore**.

Solo un collega ha utilizzato l'orario multiperiodale, mentre un buon numero di partecipanti al sondaggio ha risposto che ha usufruito di altri strumenti tra quelli proposti: nello specifico congedi parentali e congedi straordinari, misure sicuramente efficaci, derivanti da una attenta analisi della popolazione aziendale, ma precarie. Nessuno invece ha scelto di introdurre un contratto di solidarietà.

Come ultimo quesito ho chiesto loro per quale motivo si erano avvalsi di strumenti alternativi.

Quasi tutti hanno risposto **“Per riorganizzare l'attività aziendale”**.

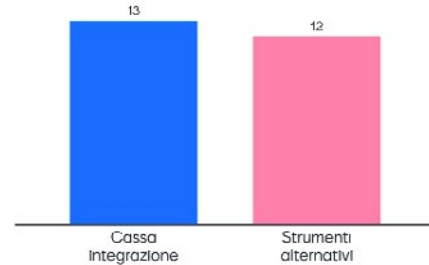
CONCLUSIONI

Gli ultimi due anni, caratterizzati da un evento pandemico che ci ha portato ad affrontare situazioni non preventivabili e non ipotizzabili, hanno sviluppato due condizioni:

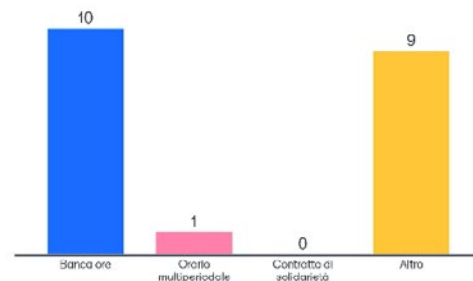
1. il mondo del lavoro è stato anestetizzato da un lungo periodo di ammortizzatori sociali, che hanno -almeno in parte- permesso a molte realtà aziendali di salvarsi;
2. l'attuale mercato del lavoro è completamente differente da quello precedente il periodo pandemico: diverse quantità e modalità di richiesta di beni e servizi, differente quantità e qualità della manodopera disponibile, diverse (quindi) regole di gestione e organizzazione dell'attività imprenditoriale (legate anche all'introduzione di nuove modalità di lavoro quale lo *smart working*).

Alla luce della fotografia sopra riproposta, il legislatore ha sentito la necessità di riorganizzare gli ammortizzatori sociali, contestualizzandoli all'attuale scenario, rendendoli maggiormente democratici, ma rendendoli anche uno strumento residuale di gestione della crisi aziendale.

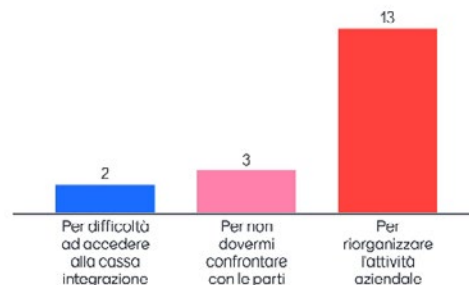
Nel 2022 hai utilizzato cassa integrazione o strumenti alternativi?



Quali strumenti alternativi hai utilizzato?



Perché hai utilizzato strumenti alternativi?



Alla stessa conclusione sono arrivate le aziende, insieme ai professionisti che le supportano, come ci conferma il sondaggio condiviso con alcuni colleghi e qui ripreso.

Quella che oggi potrebbe presentarsi come una crisi di impresa in realtà potrebbe essere la manifestazione di nuove necessità, legate a condizioni oggettive e soggettive particolarmente mutate in questi ultimi due anni.

Siamo pertanto di fronte ad un nuovo mondo del lavoro? Sicuramente siamo attori di un mondo del lavoro fluido ed in evoluzione e noi Consulenti del Lavoro, grazie alla nostra preziosa cassetta degli attrezzi, abbiamo un enorme potenziale da condividere con imprenditori, lavoratori e parti sociali.

L'indennità una tantum di 200 euro ai dipendenti.

CHIARIMENTI INPS IN ORDINE SPARSO

IL MESSAGGIO N. 2397 DEL 13.06.2022: LE PRIME INDICAZIONI

Quasi un mese dopo l'emanazione del D.l. n. 50 del 17 maggio 2022, che ha previsto l'erogazione (per quanto qui di nostro interesse) di una indennità *una tantum* di 200 euro a favore dei lavoratori dipendenti, arrivavano con il **messaggio n. 2397 del 13.06.2022** le prime indicazioni dell'Inps. Gli operatori del settore le criticità di questo provvedimento le avevano evidenziate praticamente da subito, noi compresi¹; gli Enti interessati evidentemente se la prendono con più calma.

Va peraltro sottolineato che quanto riportato nel predetto messaggio non era nemmeno un granché: trovavamo giusta l'indicazione delle modalità di esposizione nel flusso Uniemens dei dati relativi al conguaglio del *bonus* erogato, mentre per gli aspetti applicativi relativi all'indennità in esame - così come per quella erogata direttamente dall'Inps ai soggetti di cui all'art. 32 del medesimo decreto - veniva preannunciata una specifica circolare. Un *modus operandi*, la pluralità di interventi sul medesimo argomento, già visto e da noi anche già aspramente criticato.²

Chi, dunque, sperava in un celere chiarimento sulla annosa problematica del periodo di erogazione dell'*una tantum* (cedolino paga di giugno o quello di luglio) oppure su quella dei lavoratori a tempo determinato è rimasto deluso. Sulla prima questione, le tempistiche di erogazione del *bonus*, l'Istituto si limita di fatto a ricordarci che *l'articolo 31 citato dispone che l'indennità "è riconosciuta per il tramite dei datori di lavoro nella retribuzione erogata nel mese di luglio 2022" e che "nel mese di luglio*

2022, il credito maturato per effetto dell'erogazione dell'indennità [...] è compensato attraverso la denuncia" Uniemens.

Quasi a sottintendere come la norma sia sufficientemente chiara: il *bonus* va inserito nel cedolino paga relativo alla retribuzione che sarà erogata a luglio (su quale prospetto paga dipenderà quindi dalle modalità di pagamento delle retribuzioni adottate in azienda), mentre il conguaglio dell'indennità anticipata ai lavoratori dovrà avvenire - a prescindere ovvero senza se e senza ma - nelle denunce di *competenza* del mese di luglio 2022.

Dal messaggio Inps pareva quindi venire confermato un possibile sfasamento temporale nella gestione del *bonus* il quale, per le aziende che pagano gli stipendi nei primi giorni del mese successivo, comparirebbe nei cedolini paga di giugno 2022 mentre il relativo conguaglio avverrebbe solo con il flusso Uniemens relativo alle retribuzioni di luglio 2022. A questo proposito segnaliamo il lodevole tentativo di semplificazione fatto dalla Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro che nell'Approfondimento datato 06.06.2022 prova a *bypassare* il problema segnalando che questa *una tantum* verrà erogata dai datori di lavoro **con la mensilità del mese di luglio 2022**. Una lettura sicuramente di buon senso ma che purtroppo giuridicamente non rispetta il dettato della norma che parla esplicitamente di una indennità riconosciuta, per il tramite dei datori di lavoro, nella retribuzione **erogata** nel mese di luglio 2022.

Detto ciò, in attesa di una preannunciata successiva circolare che avrebbe trattato gli ►

1. A. Borella, *Le novità 2022 e la solita burocrazia Inps. Metti la cera, toglila la cera*, in questa Rivista, aprile 2022, pag. 32.

2. A. Borella, *L'erogazione del bonus di 200 euro ai dipendenti. Un automatismo sì, ma previa dichiarazione*, in questa Rivista, maggio 2022, pag. 4.

L'INDENNITÀ UNA TANTUM DI 200 EURO AI DIPENDENTI.

CHIARIMENTI INPS IN ORDINE SPARSO

aspetti applicativi relativi all'indennità in esame, va sottolineato come il documento di prassi qui in esame anticipasse la soluzione ad una prima problematica nascente dal fatto che il comma 2 dell'articolo 31 del D.l. n. 50/2022 prevede che *l'indennità una tantum di cui al comma 1 spetta ai lavoratori dipendenti una sola volta, anche nel caso in cui siano titolari di più rapporti di lavoro*.

L'Istituto precisava che il lavoratore, laddove fosse titolare di più rapporti di lavoro, potrà chiedere il pagamento dell'indennità *una tantum* ad un solo datore di lavoro, dichiarando al prescelto di non avere fatto analoga richiesta presso altri datori. La specifica dichiarazione non è prevista dalla norma ma sicuramente il richiederla è un consiglio di buon senso che va senz'altro assecondato. Cosa che in effetti noi già avevamo consigliato ai nostri lettori.

E fin qui tutto bene. Ma poteva mancare l'ennesima complicazione? Certo che no.

L'Inps, infatti, stabilisce che sia il datore di lavoro ad accollarsi tutti gli oneri derivanti dall'eventuale comportamento illecito del lavoratore che abbia richiesto, o avallato di fatto, l'erogazione di un doppio (ma anche triplo e perché no, anche quadruplo) *bonus* ai suoi vari datori di lavoro.

Le aziende vengono infatti avvertite che:

◀ *Nell'ipotesi in cui dovesse risultare, per il medesimo lavoratore dipendente, che più datori di lavoro abbiano compensato la predetta indennità una tantum di 200 euro, l'Istituto comunicherà a ciascun datore di lavoro interessato la quota parte dell'**indebita compensazione effettuata**, per la restituzione all'Istituto e il recupero verso il dipendente, secondo le istruzioni che verranno fornite con successivo messaggio.*

Si precisa, al riguardo, che l'importo indebitamente riconosciuto al lavoratore, ai fini del recupero, sarà suddiviso in parti uguali tra i diversi datori di lavoro interessati alla restituzione.

Nella sostanza la condotta illegittima non è

quella del lavoratore che ha dichiarato il falso (o nemmeno si è preoccupato di segnalare al proprio datore l'esistenza di un contestuale diverso rapporto di lavoro) ma sarebbe del solo datore di lavoro che ha compensato *indebitamente* - anche se in perfetta buona fede e quindi senza colpa alcuna - la predetta indennità.

Del resto, se come si suol dire le colpe dei padri ricadono sui propri figli, per la Pubblica Amministrazione le colpe dei lavoratori ricadono sui loro datori di lavoro.

E se anche costoro non avrebbero *ex lege* alcun obbligo di richiede al lavoratore una dichiarazione in tale senso, nulla cambia: la responsabilità è sempre dell'azienda. Per questo motivo non sarà l'Inps a perseguire il lavoratore, attivandosi per il recupero dell'indebito presso di lui, ma ancora una volta dovrà essere il datore di lavoro a rincorrere il proprio dipendente.

Auspiciando sul punto un rapido ripensamento - magari grazie anche ad una efficace protesta degli Ordini professionali e delle Associazioni di categoria - c'è quantomeno da augurarsi che, nel caso il lavoratore avesse nel frattempo cessato il proprio rapporto di lavoro, l'Inps chiarisca che nessuna azione di recupero verrà intentata presso l'azienda.

IL MESSAGGIO N. 2505 DEL 21.06.2022: NOVITÀ, CONFERME E RETTIFICHE

Appena una settimana dopo i primi chiarimenti ufficiali viene pubblicato il **messaggio n. 2505 del 21.06.2022** con l'esplicita intenzione di chiarire quale sia *la retribuzione erogata nel mese di luglio 2022, così come indicato nella disposizione di legge*.

Si precisa così che *la retribuzione nella quale riconoscere l'indennità da parte dei datori di lavoro è quella di **competenza del mese di luglio 2022**, oppure, in ragione dell'articolazione dei singoli rapporti di lavoro (ad esempio, part-time ciclici) o della previsione dei Ccnl, quella erogata nel mese di luglio del corrente anno, seppure di **competenza del mese di giugno 2022***.

Cercando di interpretare l'indicazione di prassi parrebbe che l'importo del *bonus* potrà essere erogato con la paga di giugno 2022 ▶

L'INDENNITÀ UNA TANTUM DI 200 EURO AI DIPENDENTI.

CHIARIMENTI INPS IN ORDINE SPARSO

solo nel caso esista una esplicita e puntuale previsione del contratto collettivo nazionale che consenta il pagamento nel mese successivo la competenza. Per quale motivo vengano esclusi i contratti di secondo livello, quelli aziendali o anche solo la prassi aziendale non è dato sapere. Va infatti detto che la norma non pare proprio fare alcuna distinzione ma si riferisca ad una mera situazione di fatto ovvero la "erogazione" della retribuzione nel mese di luglio. Peraltro chi scrive ritiene che la scelta di richiamarsi alle previsioni degli accordi nazionali possa essere causa di complicazioni oltre che di possibili contenziosi. Per intuirlo sarebbe bastato degnarsi di dare un'occhiata alle variegate previsioni dei Ccnl circa le tempistiche di corresponsione della retribuzione.

Si deve inoltre segnalare come, in conseguenza di questo nuovo chiarimento, l'Istituto abbia dovuto rettificare le istruzioni circa le modalità di conguaglio dell'indennità *una tantum* sostenendo, oggi, che i datori di lavoro potranno recuperare l'indennità anticipata ai lavoratori *nelle denunce di competenza del mese di giugno 2022 o luglio 2022*. Si corregge pertanto quanto detto nel messaggio n. 2397/2022, pubblicato giusto una settimana prima, dove venivano indicate le sole denunce del mese di luglio, la qual cosa peraltro coincideva con quanto previsto dalla norma.

Ci si permetta qui, in riferimento a questa nuova indicazione, un'amara considerazione. Si ha la netta sensazione che l'Istituto si sia improvvisamente accorto del fatto che le aziende private (e sono tante) pagano di norma le retribuzioni i primi giorni del mese successivo, segnalandole peraltro come se si trattasse di una esigua parte della platea dei possibili beneficiari, tanto da citarle addirittura dopo i lavoratori occupati con part-time ciclico.

Ma l'aspetto più imbarazzante di tutta questa vicenda è senza dubbio il fatto che il chiarimento sul periodo di erogazione dell'*una tantum* arriva, e lo si dice chiaramente, *d'intesa*

con il Ministero del Lavoro. Ora la norma che ha introdotto il *bonus* qui in esame è un decreto legge del Governo, che diamo per scontato proviene, per competenza, da un'iniziativa legislativa del ministro Orlando. Sappiamo anche che i dubbi sul periodo di erogazione (cedolino paga di giugno o di luglio) sono apparsi praticamente il giorno dopo la pubblicazione della norma.

Solo dopo più di un mese il Ministero, bontà sua, ci degna della sua attenzione.

Ma non ci sono solo novità ma anche una apparente forzatura. L'Inps, infatti, dopo averci precisato cosa si debba intendere per retribuzione *erogata* nel mese di luglio (noi che sappiamo leggere l'italiano lo avevamo capito da subito), aggiunge una precisazione sostenendo che *il rapporto di lavoro, in ogni caso, deve sussistere nel mese di luglio 2022*. Come dire che quel lavoratore che percepirà la retribuzione di competenza giugno 2022 nel mese di luglio, ma dovesse aver cessato il rapporto di lavoro il 30 giugno, perderebbe il diritto al *bonus*.

Un requisito, quello della sussistenza del rapporto lavorativo il 1° di luglio, che non si legge direttamente nel testo di legge. La norma infatti richiede esclusivamente che il lavoratore abbia beneficiato nel primo quadrimestre dell'anno 2022 dell'esonero di cui all'articolo 1, comma 121, della legge n. 234/2021 per aver diritto al *bonus*.

Una lettura che, a chi scrive, desta qualche perplessità. Se infatti una visione organica del provvedimento - che rammentiamo prevede la compensazione nell'Uniemens del mese di luglio 2022 degli importi erogati ai lavoratori - potrebbe far presupporre una mezza volontà del Legislatore di richiedere l'esistenza del rapporto di lavoro nel mese di luglio (una lettura giustificata, forse, più da questioni tecniche collegate alla elaborazione dell'Uniemens di luglio relativo a dipendenti cessati a giugno 2022 ma con retribuzione pagata a luglio) oggi, dopo l'apertura dell'Inps ►

L'INDENNITÀ UNA TANTUM DI 200 EURO AI DIPENDENTI.

CHIARIMENTI INPS IN ORDINE SPARSO

al conguaglio anche nel mese di giugno dell'una tantum erogata dai datori che pagano il mese successivo le retribuzioni, non si comprende proprio il diniego del beneficio ai lavoratori cessati prima del 1° luglio.

IL MESSAGGIO N. 2559 DEL 24.06.2022: LA DICHIARAZIONE DEL LAVORATORE

E ci volevamo far mancare un nuovo messaggio? Certo che no ed ecco che dopo solo tre giorni arriva il **messaggio n. 2559 del 24.06.2022**. E siamo a tre in undici giorni. Forse un nuovo *record*.

Con questo intervento l'Istituto propone un fac-simile, *non vincolante*, della dichiarazione che il lavoratore deve presentare per dichiarare di non essere titolare delle prestazioni di cui all'articolo 32, commi 1 e 18.

Rammentiamo che la dichiarazione è onere del lavoratore ma l'Istituto e il Ministero paiono proprio rivolgersi al solo datore di lavoro al quale riconoscono la possibilità di personalizzarlo. Manco loro evidentemente sanno quale sia la formulazione esatta richiesta dalla legge.

Leggendo il testo proposto non possiamo non notare come la dichiarazione sia più articolata rispetto la previsione di legge e preveda inoltre l'allegazione di un documento di identità, quasi fosse una dichiarazione sostitutiva ex D.P.R. n. 445/2000 (ma che sappiamo così non essere).

Si va quindi ancora una volta oltre la norma ma ormai abbiamo capito che il Ministero è intenzionato ad usare le circolari dell'Inps per correggere le mancanze e gli errori fatti in sede di intervento legislativo.

E FINALMENTE LA CIRCOLARE: IMBARAZZANTE PURE QUESTA

In contemporanea con l'ultimo messaggio l'Inps, sempre in condivisione con il Ministero del Lavoro, pubblica la tanto attesa **circolare n. 73 del 24.06.2022**. Manca una settimana alla fine di giugno e quasi la totalità dei datori privati dovrà inserire in busta paga il *bonus* che altre indicazioni ci vengono fornite, altri dubbi vengono chiariti. Che dire: la tempestività non è proprio il pezzo forte della

nostra Pubblica Amministrazione.

In primis ci viene detto che seppur il decreto legge n. 50/2022, emanato in data 17 maggio 2022, ha indicato nel primo quadrimestre dell'anno 2022 il periodo di riferimento nel quale verificare il diritto all'esonero di cui alla legge n. 234/2021, al fine di beneficiare dell'indennità una tantum di 200 euro, il periodo di riferimento ... a seguito di conforme parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, **tale periodo di riferimento è esteso fino al giorno precedente la pubblicazione della presente circolare.**

Grazie a questa apertura anche chi non ha fruito nel primo quadrimestre dell'esonero dello 0,80% avrà diritto al *bonus* nel caso l'esonero gli sia stato riconosciuto nei cedolini paga di maggio e giugno 2022, con la sola esclusione - al fine di evitare comportamenti elusivi - dei lavoratori assunti dal 24 giugno 2022 in poi. In sostanza, e ce lo chiarisce bene il Direttore generale dell'Inps in una lettera pubblicata in questi giorni ne Il Sole 24 Ore - dopo le Faq ci mancavano solo le corrispondenze epistolari sui quotidiani - *si deve fare riferimento (per verificare l'applicazione dell'esonero dello 0,8%) ai contratti di lavoro dipendente esistenti nel periodo 1° gennaio-23 giugno 2022.*

Bene, bravi, ma non è quello che prevede il decreto. Una norma, lo ribadiamo, scritta dal Ministero del Lavoro e che lo stesso Ministero vorrebbe modificare in via amministrativa. No, così non si può fare.

La circolare affronta poi un'altra problematica ovvero la questione dei **lavoratori stagionali, a tempo determinato e intermittenti di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 che, nel 2021 abbiano svolto la prestazione per almeno 50 giornate** e ai **“lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo che, nel 2021 abbiano almeno 50 contributi giornalieri versati”** e che abbiano avuto un **“reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore a 35.000 euro per l'anno 2021.**

L'INDENNITÀ UNA TANTUM DI 200 EURO AI DIPENDENTI.

CHIARIMENTI INPS IN ORDINE SPARSO

Permettetemi prima di tutto una bella tirata d'orecchi all'estensore della norma per quella virgola posizionata (lo troviamo in ben due differenti passaggi del provvedimento) tra il *che* e *nel 2021* che non ha alcun senso. Esiste una regola che dispone che *“la virgola non separi ciò che la logica e la grammatica esigono che resti unito”*. Il mio maestro delle elementari probabilmente mi avrebbe rotto il righello sulle dita. Ma evidentemente le regole di sintassi e grammatica, non trovano più cittadinanza in tutto il nostro paese, non solo sui *social*.

Detto questo sulla questione lavoratori stagionali, a tempo determinato, intermittenti e lavoratori dello spettacolo la circolare ci precisa *che quanto previsto dall'articolo 32, relativamente al pagamento diretto da parte di Inps, non riguarda la generalità dei lavoratori stagionali, a tempo determinato, intermittenti e iscritti al Fondo Pensione Lavoratori dello Spettacolo, bensì solo coloro i quali abbiano avuto determinati requisiti nel 2021.*

Pertanto, con la retribuzione di luglio 2022, come sopra individuata, i datori di lavoro dovranno, in automatico, pagare l'indennità anche ai lavoratori stagionali, a tempo determinato, intermittenti e iscritti al FPLS, laddove in forza nel mese di luglio del corrente anno, indipendentemente dalla verifica e dalla sussistenza dei requisiti di cui ai predetti commi 13 e 14 dell'articolo 32.

Anche per questa fattispecie viene quindi ribadito il requisito dell'esistenza del rapporto nel mese di luglio. Per quanto già detto più sopra noi non saremmo d'accordo ma questo è quanto sostiene l'Istituto. E così pure il Ministero del Lavoro.

Di conseguenza i lavoratori stagionali, a tempo determinato, intermittenti o dello spettacolo che hanno cessato il lavoro il 30 giugno dovrebbero rivolgersi direttamente all'Inps, sempre che possano far valere i richiesti requisiti nel 2021. Per essere ancora più precisi l'indicazione dell'Istituto è quindi che i lavoratori in forza nel mese di luglio del corrente anno percepiranno l'indennità dai loro datori ricor-

rendone i presupposti di legge; per gli altri lavoratori *il pagamento da parte di Inps, infatti, sarà residuale, a domanda, secondo i requisiti già indicati e specificati dalla norma, laddove tali lavoratori non abbiano già percepito l'indennità nel mese di luglio 2022, ove spettante.* Anche in questo caso non è certo quello che dice la norma. E anche qui siamo davanti all'ennesima correzione in corsa, per via amministrativa, di un Decreto scritto veramente male dal Ministero del Lavoro.

CONSIDERAZIONI FINALI

Il quadro sopra descritto è desolante e conferma che per l'erogazione del *bonus* di 200 euro sono state fatte scelte sbagliate che hanno reso estremamente complicata la sua gestione: solo per citarne alcune si parte dal riferimento allo sgravio dello 0,80% arrivando al requisito della retribuzione erogata nel mese di luglio. Non c'è nulla da fare, l'attuale Legislatore proprio non riesce a fare le cose semplici.

La nostra conclusione è quindi ovvia: qualcuno dovrebbe avere il coraggio di chiedere scusa, ai lavoratori, alle aziende ed anche ai professionisti che li assistono.

Ancor meglio sarebbe ritirare il provvedimento e rivederlo semplificato prevedendo, ad esempio, la presentazione all'Inps, direttamente da parte del lavoratore (esiste lo Spid) o tramite un Patronato, di una istanza di accesso al beneficio senza coinvolgere i datori di lavoro nell'erogazione di importi irrisonanti la cui gestione, considerata la propensione del Legislatore di rendere tutto più farraginoso del necessario, porta a costi - in termini di tempo ma anche economici - assolutamente ingiustificati. Ma del resto abbiamo capito la regola aurea della nostra P.A.: quando non sei capace di fare una cosa, la deleghi ad altri. Rimettiamoci mano, insomma. E magari agguingiamoci un poco di buona volontà per scriverlo, una volta tanto, in maniera decante e comprensibile, senza che vi sia la solita necessità di una raffica di chiarimenti o di integrazioni di prassi.

Insussistenza del fatto sotteso al licenziamento: L'UNICA SANZIONE È LA REINTEGRAZIONE

Sottoposto all'ennesimo vaglio di costituzionalità, l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori esce dall'aula della Consulta nuovamente rimodellato e rafforzato nella tutela offerta ai lavoratori in caso di licenziamento illegittimo. Dopo la sentenza pronunciata lo scorso anno che ha censurato la facoltà che veniva lasciata ai giudici di comminare, in caso di manifesta insussistenza del motivo oggettivo sotteso al recesso, alternativamente la reintegrazione o la sola indennità risarcitoria¹, la Corte Costituzionale è tornata a pronunciarsi sul settimo comma dell'art. 18. Per comprendere la portata innovatrice della sentenza in commento, occorre ricordare che in caso di illegittimità del licenziamento per motivo oggettivo il nostro ordinamento prevedeva due diverse sanzioni: prima dell'intervento dei giudici costituzionali, se l'insussistenza del fatto posto alla base del recesso era "manifesta", il lavoratore poteva contare sulla tutela reintegratoria, che - oltre alla riammissione in servizio - prevede il diritto del lavoratore a vedersi corrispondere un'indennità risarcitoria parametrata all'ultima retribuzione globale di fatto comunque non superiore a dodici mensilità, nonché la copertura contributiva per tutto il periodo di illegittima estromissione. Nelle altre ipotesi in cui era accertato dal giudice che non ricorrevano gli estremi del giustificato motivo oggettivo la sanzione prevista era unicamente risarcitoria, determinata dal giudicante tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Dunque, il diritto alla tutela reintegratoria si

giocava sul campo della prova circa il carattere manifesto o meno di uno stesso, identico fatto: l'insussistenza del motivo oggettivo. Ciò significa che la differente tutela non era legata alla diversa intensità del vizio del quale risultava essere affetto il recesso, ma alla facilità e rapidità con le quali era possibile farlo accertare giudizialmente, dunque, atteneva a profili prettamente processuali e non sostanziali. La questione di legittimità costituzionale della norma è stata sollevata dal Tribunale di Ravenna, in funzione di giudice del lavoro, che - rimettendo la questione all'alto Consesso - ha sottolineato come una simile disciplina sanzionatoria contrastasse con il principio di eguaglianza sancito dall'art. 3 della Carta costituzionale sotto molteplici aspetti. Innanzitutto, la disciplina sanzionatoria del licenziamento per motivo oggettivo divergeva senza motivo da quella del recesso per motivo soggettivo dichiarato illegittimo, sanzionato - in caso di insussistenza del fatto - sempre con la reintegrazione, senza alcun rilievo circa la natura manifesta o meno della violazione. Anche nel caso di vizio del recesso conseguente ad un'errata applicazione dei criteri di scelta nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, al lavoratore è assicurata la tutela reintegratoria, inspiegabilmente preclusa (se non in caso di prova del carattere manifesto della violazione) ai licenziamenti per motivo oggettivo individuali. Peraltro, il criterio individuato dal Legislatore sarebbe stato - per il magistrato del lavoro ravennate - "illogico", in quanto incerto nella sua concreta applicazione e carente di "un ▶

1. Corte Cost., 1 aprile 2021, n. 59.

INSUSSISTENZA DEL FATTO SOTTESO AL LICENZIAMENTO: L'UNICA SANZIONE È LA REINTEGRAZIONE

preciso e concreto metro di giudizio” idoneo a definire il carattere manifesto dell'insussistenza del fatto. Infine, l'irragionevolezza della disposizione censurata sarebbe risultata evidente anche nell'inversione dell'onere della prova disposta nella stessa norma: sebbene estraneo alle circostanze che hanno determinato il licenziamento, il lavoratore avrebbe dovuto provare la manifesta insussistenza dei fatti sottesi al recesso, con una conseguente irragionevole compressione del diritto del lavoratore di agire in giudizio in quanto troppo onerosa la prova a suo carico.

La Corte Costituzionale ha accolto le istanze del Tribunale di Ravenna, dichiarando l'illegittimità costituzionale dell'art. 18, settimo comma, secondo periodo, della L. n. 300 del 1970, limitatamente alla parola “manifesta”². Pertanto, oggi, tutte le volte che si accerti giudizialmente l'insussistenza del fatto sotteso ad un licenziamento per motivo oggettivo, il giudice è tenuto a riconoscere al lavoratore la tutela reintegratoria.

Partendo dall'assunto che il diritto del lavoratore di non essere ingiustamente licenziato si fonda sui principi enunciati dagli artt. 4 e 35 della Costituzione, che tutelano il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni in quanto fondamento del nostro ordinamento repubblicano, i giudici di legittimità hanno innanzitutto ricordato che “*la diversità dei rimedi previsti dalla legge deve essere sempre sorretta da una giustificazione plausibile e deve assicurare adeguatezza delle tutele riservate al lavoratore illegittimamente espulso*”³. Ciò non significa - tiene comunque a ribadire il Supremo Consesso - che la reintegrazione costituisca l'unico possibile paradigma attuativo dei principi costituzionali a tutela del lavoro⁴, concetto questo che, in passato, ha “sal-

vato” l'impianto sanzionatorio pensato in caso di recesso illegittimo dei contratti a tutele crescenti, che - salvo rari casi - non contempla il rimedio reintegratorio⁵.

Tuttavia, ove si pensi all'impostazione dell'art. 18 - come novellato dalla Legge Fornero nel 2012⁶ - non può non rilevarsi come questa sia tutta incentrata sulla nozione di “insussistenza del fatto”, a prescindere dal motivo soggettivo od oggettivo sotteso al recesso. Tale insussistenza, come disposto dall'art. 5, L. n. 604/66, è onere del datore di lavoro provarla, con un'inversione dell'onere probatorio pensata come ulteriore tutela del lavoratore contro scelte datoriali illecite. Se dunque alla base dell'illiceità del recesso vi è l'insussistenza del fatto, differenziare la sanzione a seconda dell'immediatezza della sua prova non ha alcuna ragione plausibile. Peraltro, la prova del carattere manifesto dell'insussistenza del fatto - cui sarebbe pure onerato il lavoratore, ossia il soggetto più lontano dalle ragioni che hanno portato alla decisione estromissiva - è nella prassi impresa non facile, attesa l'inderminatezza del requisito previsto per legge. “*Il criterio prescelto dal legislatore si presta, infatti, ad incertezze applicative e può condurre a soluzioni difformi, con conseguenti ingiustificate disparità di trattamento (...)* La scelta tra due forme di tutela profondamente diverse è rimessa a una valutazione non ancorata a precisi punti di riferimento, tanto più necessari quando vi sono fondamentali esigenze di certezza, legate alle conseguenze che la scelta stessa determina”⁷.

Inoltre, sottolineano sempre i giudici costituzionali nella sentenza in commento, il criterio della “manifesta insussistenza” risulta eccentrico nell'apparato dei rimedi previsti nel nostro ordinamento giuridico, usualmente ►

2. Corte Cost., 19 maggio 2022, n. 125.

3. Sempre Corte Cost., 19 maggio 2022, n. 125.

4. Corte Cost., 1 aprile 2021, n. 59; così anche sentenza Corte Cost., 7 febbraio 2000, punto 5 del considerato in diritto.

5. Corte Cost. 8 novembre 2018, n. 194 con la quale è stata dichiarata “non fondata la questione

di legittimità costituzionale dell'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015, censurato dal Tribunale di Roma, terza sez. lavoro, in riferimento all'art. 3 Cost., sotto il profilo dell'ingiustificata disparità di trattamento dei lavoratori assunti dal 7 marzo 2015, cui si applica, in caso di licenziamento illegittimo, la tutela solo economica prevista dal d.lgs. n.

23 del 2015, rispetto a quelli assunti anteriormente, cui si applica la più favorevole tutela - specifica (reintegrazione nel posto di lavoro) e per equivalente (risarcimento del danno) - prevista dall'art. 18 della legge n. 300 del 1970”.

6. L. 28 giugno 2012, n. 92.

7. Sempre Corte Cost., 19 maggio 2022, n. 125.

INSUSSISTENZA DEL FATTO SOTTESO AL LICENZIAMENTO: L'UNICA SANZIONE È LA REINTEGRAZIONE

incentrato sulla diversa gravità dei vizi e non su una contingenza accidentale legata alla linearità e celerità dell'accertamento. Linearità che peraltro non contraddistingue certamente le controversie che attengono a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, che hanno un quadro probatorio spesso articolato. Peraltro, sottolinea sempre l'alto Consesso, il requisito del carattere "manifesto" dell'insussistenza del fatto rende paradossalmente ancora più lungo e complesso l'accertamento giudiziale. Infatti, un sistema congegnato su un requisito così indeterminato e ulteriore rispetto al disvalore dell'illecito, allunga inevitabilmente la fase istruttoria del processo, perché – dopo aver accertato l'insussistenza del motivo oggettivo – il giudice dovrà soffermarsi anche sulla valutazione del carattere più o meno manifesto dell'insussistenza.

Alla luce, dunque, delle osservazioni sopra riportate, la Consulta ha ritenuto irragionevole, illogico e non equo differenziare le sanzioni sul carattere manifesto dell'insussistenza del motivo oggettivo, assicurando ai lavora-

tori la reintegrazione tutte le volte che la riorganizzazione aziendale con conseguente soppressione del posto di lavoro sia ineffettiva e dunque insussistente. Rimane invece la tutela meramente risarcitoria negli altri casi di illegittimità del recesso, che non abbiano a che vedere con l'effettività della riorganizzazione o della soppressione del ruolo, quali la violazione dell'obbligo di *repêchage* o dei principi di correttezza e buona fede nella scelta del lavoratore da licenziare nel caso in cui vi fossero più prestatori con mansioni tra loro fungibili. Insomma, la sentenza in commento segna un ennesimo passo verso il ritorno alla disciplina dell'art. 18 pensata negli anni Settanta, quando la sicurezza del posto di lavoro veniva prima di qualsiasi altra forma risarcitoria meramente economica. Il posto di lavoro come bene della vita non (o comunque, non sempre) monetizzabile, valore di rango costituzionale che – rappresentando un'estrinsecazione della persona e della sua dignità – viene sempre più corazzato e protetto dal potere economico datoriale.

OMESSI VERSAMENTI di ritenute Inps e la campagna di sanzioni *monstre**

A seguito della circolare Inps n. 32/2022, si fa sempre più intensa la campagna di contestazione degli illeciti amministrativi per le omissioni dei versamenti di ritenute da parte del datore di lavoro ex art. 2, D.l. n. 463/1983. Per le ipotesi meno gravi, la prevista sanzione amministrativa tra € 10.000 ed € 50.000 sta gettando nel panico aziende e professionisti. La circostanza che esista una conclamata omissione contributiva, però, non sempre giustifica la sanzione pecuniaria. Ecco alcuni suggerimenti utili per affrontare le difese.

Per l'Inps la sanzione amministrativa pecuniaria per l'omesso versamento di ritenute previdenziali da parte del datore di lavoro (anche se minimo), vale non meno di € 17.000. E ciò, a prescindere dalla misura dell'inadempimento contributivo, che potrebbe essere (si fa un esempio) anche solo di € 295.

Senza dubbio una notevolissima sproporzione, giustificata dalla disposizione positiva di legge (che nell'ordinamento è quanto conta), tuttavia palesemente eccessiva anche rispetto al pure comprensibile obiettivo general-preventivo perseguito. Il quale, nel caso, corrisponde all'evidente intento del Legislatore di evitare che i datori di lavoro omettano, deliberatamente o meno, di versare quanto trattenuto a nome del proprio dipendente.

Quantunque il rischio delle sovrabbondanti misure punitive dovrebbe condurre chiunque a non omettere di corrispondere, *whatever it takes*, neppure un centesimo di quanto dovuto (il che sarebbe, sempre dal punto di vista general-preventivo, un successo), cionondimeno -anche alla luce di una certa desuetudine passata degli Istituti alle contestazioni-, sono innumerevoli i casi e le occasioni in cui vengono rilevate omissioni da parte delle aziende.

Va innanzitutto osservato come, riguardo ai termini dell'**obbligo datoriale di versamento delle ritenute sulle retribuzioni**, la previsione di legge risulti chiara e priva di ombre (art. 2, co. 2, D.l. n. 463/1983).

◀ Così per l'art. 2, co. 1, D.l. n. 463/1983

Le ritenute previdenziali ed assistenziali operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti, ivi comprese le trattenute effettuate ai sensi degli articoli 20, 21 e 22 della legge 30 aprile 1969, n. 153, debbono essere comunque versate e non possono essere portate a conguaglio con le somme anticipate, nelle forme e nei termini di legge, dal datore di lavoro ai lavoratori per conto delle gestioni previdenziali e assistenziali, e regolarmente denunciate alle gestioni stesse, tranne che a seguito di conguaglio tra gli importi contributivi a carico del datore di lavoro e le somme anticipate risulti un saldo attivo a favore del datore di lavoro.

A fronte dell'omissione della dovuta corresponsione, per la norma si realizza un fatto di reato. Se l'evasione trasmoda gli € 10.000 di omessi versamenti nell'anno di riferimento, il trasgressore commette un **delitto punito anche con la reclusione fino a 3 anni**.

Al di sotto degli € 10.000, l'illecito si trasforma in amministrativo, con una sanzione del genere previsto dalla Legge di depenalizzazione del 1981 (Legge n. 689/1981). Un riferimento normativo che, come tra poco si osserverà, potrà tornare utile nelle quasi mai facili difese, chiamate a contrastare il rischio di una **sanzione amministrativa *monstre***, ▶

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

OMESSI VERSAMENTI DI RITENUTE INPS E LA CAMPAGNA DI SANZIONI MONSTRE

da € 10.000 a € 50.000.

L'Ordine dei Consulenti del lavoro, alla luce dell'abnormità di tali misure repressive, ha di recente manifestato la condivisibile proposta che il Legislatore riveda al ribasso i limiti edittali.

Che si tratti di reato o di illecito amministrativo, la legge individua una condizione di non punibilità nel **ravvedimento operoso dei datori di lavoro** che intendano recuperare agli omessi versamenti entro tre mesi dalla notifica della constatazione/contestazione del fatto.

Una via d'uscita che trasgressori e aziende (obbligate in solido per contributi e sanzioni pecuniarie) non dovrebbero mai trascurare.

◀ Così per l'art. 2, co. 1bis, D.l. n. 463/1983

L'omesso versamento delle ritenute sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti, per un importo superiore a € 10.000 annui, è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino a € 1.032. Se l'importo omesso non è superiore a € 10.000 annui, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da € 10.000 a € 50.000. Il datore di lavoro non è punibile, né assoggettabile alla sanzione amministrativa, quando provvede al versamento delle ritenute entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.

Per chiarire ulteriormente i termini della questione, va sottolineato come la mancata corresponsione della contribuzione di competenza del lavoratore -che ne è tecnicamente il debitore (a prescindere dall'azione necessaria del datore di lavoro quale sostituto d'imposta)- nel termine di legge, trasforma il "titolo" in un debito in via principale del datore di lavoro. Quindi, ai sensi dell'art. 23, Legge n. 218/1952, senza alcuna possibilità di rivalsa successiva dell'azienda nei confronti del lavoratore.

Premessi i termini piuttosto noti del dovuto adempimento, va evidenziato come con la **circolare n. 32 del 25 febbraio 2022** l'Inps abbia intrapreso di fatto una "campagna" di recupero di quanto non versato negli anni dai datori di lavoro e delle relative sanzioni.

Grazie alla circolare, l'Istituto ha inteso for-

nire disposizioni operative preordinate alla formazione dell'ordinanza-ingiunzione per l'irrogazione della sanzione amministrativa pecuniaria, *"in caso di fondatezza dell'accertamento e di assenza del pagamento delle ritenute omesse ovvero di assenza del pagamento della sanzione in misura ridotta entro i termini normativamente previsti"*.

A complicare la partita di quanti datori di lavoro provano a sfuggire la tremenda sanzione amministrativa stabilita, concorre la circostanza che si tratta sovente di omessi versamenti relativi a periodi non recenti. Ciò può annientare ogni potenzialità di difesa e ravvedimento. Ma anche, a onor del vero, al contrario, offrire consistenti e validi motivi di tutela. Li vediamo tra poco.

Una volta accertato il debito e garantite le possibili difese e osservazioni dei presunti trasgressori, **per l'Inps la necessaria alternativa correrà tra l'irrogazione della sanzione amministrativa e l'archiviazione degli atti.**

◀ Così per la circolare Inps n. 32/2022

L'articolo 18 della legge n. 689/1981 prevede che, entro il termine di trenta giorni dalla data della contestazione o notificazione della violazione, gli interessati possono fare pervenire all'autorità competente scritti difensivi e documenti e possono chiedere di essere sentiti dalla medesima autorità. L'autorità competente, sentiti gli interessati, ove questi ne abbiano fatto richiesta, ed esaminati i documenti inviati e gli argomenti esposti negli scritti difensivi, se ritiene fondato l'accertamento, determina, con ordinanza motivata, la somma dovuta per la violazione e ne ingiunge il pagamento, insieme con le spese, all'autore della violazione e alle persone che vi sono obbligate solidalmente.

In caso contrario, qualora a seguito della fase istruttoria si verifichi che la condotta del soggetto non costituisce illecito amministrativo oppure in presenza di vizi formali, l'autorità competente emette ordinanza motivata di archiviazione degli atti.



OMESSI VERSAMENTI DI RITENUTE INPS E LA CAMPAGNA DI SANZIONI MONSTRE

Successivamente alla descritta fase di “*contestazione o notificazione della violazione*”, tuttavia, se gli addebiti saranno fondati (in sostanza, se il datore di lavoro non riuscirà a provare di avere già versato quando preteso dall’Istituto), i “giochi” saranno già fatti e ci sarà poco da discutere. Se non, semmai, dell’entità della sanzione pecuniaria. Che, comunque sia, sarà notevole. Dunque, vistisi contestare il debito, per i datori di lavoro la **prima decisione da assumere riguarderà se versare o meno la contribuzione richiesta nei tre mesi della contestazione**. Si tratta quasi sempre della migliore via d’uscita, come detto, oltre che di quella doverosa per legge.

Qualora non si intenda o possa aderire alla corresponsione volontaria, tuttavia, un utile suggerimento per datori di lavoro e professionisti è quello di **verificare se la “procedura” seguita dall’Inps sia stata corretta**. Infatti, spesso il punto debole dell’azione dell’Istituto e dei suoi funzionari riguarda il modo e il tempo dell’accertamento dell’omissione.

Perché la procedura si possa dire legittima e ben osservata occorre che, una volta che sia emerso l’illecito, esso sia oggetto di **contestazione immediata e, per le infrazioni amministrative, nei termini previsti inderogabilmente dall’art. 14, Legge n. 689/1981**. Cioè, entro 90 giorni, se il datore di lavoro - o chi agisce per esso - risiede in Italia.

◀ Così per l’art. 14, Legge n. 689/1981

La violazione, quando è possibile, deve essere contestata immediatamente tanto al trasgressore quanto alla persona che sia obbligata in solido al pagamento della somma dovuta per la violazione stessa.

Se non è avvenuta la contestazione immediata per tutte o per alcune delle persone indicate sopra, gli estremi della violazione debbono essere notificati agli interessati residenti nel territorio della Repubblica entro il termine di novanta giorni e a quelli residenti all’estero entro il termine di trecentosessanta giorni dall’accertamento.

Un difetto di contestazione nei termini di legge (che richiede un formale verbale di accertamento, indicante le puntuali circostanze di fatto, infrazioni di diritto commesse e responsabilità personali) determina la decadenza dalla possibilità di recuperare successivamente le sanzioni amministrative da parte dell’amministrazione.

In effetti, nella pratica è ricorrente che l’Istituto contesti, e ammetta al beneficio del volontario versamento, **debiti contributivi di cui già aveva conosciuto in passato l’esistenza, spesso di anni precedenti al momento della formale contestazione**. Per esempio, a riprova, per averli già richiesti in passate occasioni (con avvisi bonari, diffide a regolarizzare, note di rettifica, eccetera).

Contestabili, del resto, sono pure i casi in cui l’Inps affermi di avere espressamente rilevato le evasioni dalle proprie banche date e archivi (es. con espressioni del tipo: “*da una verifica nei nostri archivi, è emerso che, per i periodi di competenza indicati nell’allegato “Prospetto inadempienze inserite in notifica violazione”, che costituisce parte integrante del presente atto, non sono state versate all’Inps le ritenute previdenziali e assistenziali operate sulle retribuzioni dei lavoratori*”). Infatti, ai sensi della Legge n. 689/1981, non basta vagamente asserire di avere rilevato il fatto, occorre affermarne le circostanze precise. Il problema che si pone, specie in quest’ultima ipotesi, è conoscere come e quando sia avvenuto questo “riscontro” di omissioni, atteso che ogni notizia in ordine a comunicazioni di denuncia e corrispondenti - o meno - versamenti, appare di norma, fin dall’origine, già nella disponibilità dell’Istituto (salvo occultamenti *tout court*). La circostanza possiede un’importanza dirimente perché proprio detto **“riscontro” dell’omissione coincide con quell’“accertamento” a cui fa riferimento l’art. 14, Legge n. 689/1981**. Ed è da tale istante che inizia a correre il termine di decadenza per la notificazione.

Alla luce dei previsti adempimenti cogenti dell’azienda, banche date, semafori, eccetera (sempre nella disponibilità e conoscenza dell’I- ➤

OMESSI VERSAMENTI DI RITENUTE INPS E LA CAMPAGNA DI SANZIONI MONSTRE

stituito), dovrà essere l'Inps che accerta a provare la responsabilità del presunto trasgressore (cfr. art. 6, comma 11, D.lgs n. 150/2011), a dimostrare i modi puntuali in cui è avvenuto tale "accertamento" e, tutto sommato, a dovere giustificare i suoi eventuali e apparenti ritardi nei rilievi posti in essere. In sostanza, **la mera omissione oggettiva non è sufficiente a fare ritenere corretta la contestazione dell'illecito e la sanzione.**

Per cui, se in forza di precedenti richieste e comunicazioni dell'Inps si riuscirà a dimostrare violato il termine perentorio dell'art. 14, Legge n. 689/1981, oppure, se la richiesta dell'amministrazione non è avvenuta nelle esatte forme del verbale di contestazione dell'illecito amministrativo, **l'irrogazione successiva della sanzione amministrativa dovrà considerarsi invalida.**

Chiaramente, altro è il debito per l'illecito amministrativo ai sensi dell'art. 2, co. 1, D.l. n. 463/1983; altro sono i crediti dell'Istituto, sempre recuperabili, con le maggiorazioni previste dall'art. 116, comma 8, Legge n. 388/2000, fino alla loro eccepita prescrizione. Quanto alla misura della sanzione amministrativa irrogata, **l'indefettibile previsione della circolare n. 32/2022 appare senza dubbio perplessa e finanche in contraria all'art. 11, Legge n. 689/1981.**

Infatti, mentre la Legge stabilisce che venga considerato con attenzione il caso singolo e le eventuali "attenuanti" -tra cui può senza dubbio annoverarsi la tenuità dell'omissione (*"Nella determinazione della sanzione amministrativa pecuniaria fissata dalla legge tra un limite minimo ed un limite massimo e nell'applicazione delle sanzioni accessorie facoltative, si ha riguardo alla gravità della violazione, all'opera svolta dall'agente per la eliminazione o attenuazione delle conseguenze della violazione, nonché alla personalità dello stesso e alle sue condizioni economiche"*)-, la circolare n. 32/2022 stabilisce in un "minimo" predeterminato la commisurazione della sanzione amministrativa (€ 17.000). Eppure, in astratto, essa ben potrebbe corrispondere anche al

comunque cospicuo minimo edittale (e perciò inferiore alla c.d. somma in misura ridotta del verbale, pari a € 16.666).

◀ Così per la circolare Inps n. 32/2022

L'assenza del pagamento delle ritenute omesse o della sanzione amministrativa in misura ridotta nei suddetti termini comporta, come anche evidenziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nella nota del 3 maggio 2016 prot.n 9099, l'irrogazione di una sanzione amministrativa di importo superiore a quello determinato in misura ridotta. Pertanto, essendo la sanzione amministrativa in misura ridotta pari a 16.666 euro, la sanzione amministrativa che sarà irrogata con l'ordinanza-ingiunzione avrà un importo da un minimo di 17.000 euro fino a un massimo di euro 50.000. Ai fini della determinazione della graduazione, l'Istituto terrà conto dell'importo delle ritenute omesse per le quali è previsto il raggruppamento per fasce e dell'eventuale reiterazione della violazione.

In definitiva, anche per i trasgressori conclamati potrebbe essere opportuno valutare di ricorrere in opposizione al Giudice, ove, fermo l'illecito, si intendesse anche "solo" fare rideterminare dal Tribunale, secondo giustizia e verso il minimo, la misura della sanzione amministrativa.

Malgrado le previsioni positive, nella materia sussiste un evidente problema di equità sostanziale che, anche secondo i molti auspici suscitati, dovrebbe permettere di adeguare le misure repressive previste e comminate ai principi di proporzionalità espressi sempre più di frequente anche dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea (cfr. tra le altre, la decisione del 8.3.2022, C. 205-20 e la decisione e la decisione del 3.3.2020, C. 482-18). La quale Corte ha affermato in modo lineare e ineccepibile la necessità che sussista equilibrio tra gravità delle infrazioni e le sanzioni comminate. Come non è quasi mai nel caso delle illecite omissioni contributive considerate.

FORFETTARI: al via dal 1° luglio con la fatturazione elettronica

L'art.18 del PNRR, pubblicato in Gazzetta Ufficiale lo scorso 30 aprile, ha confermato l'ingresso nel mondo della fatturazione elettronica per i lavoratori *forfettari*, fino ad ora esclusi dall'obbligo precedentemente introdotto, a partire dal 1° gennaio 2019, per (quasi) tutti gli operatori Iva. Rimanevano infatti esclusi, in sede di prima applicazione, gli operatori (imprese e lavoratori autonomi) che rientrano nel cosiddetto "regime di vantaggio" (di cui all'art. 27, commi 1 e 2, del Decreto legge 6 luglio 2011, n. 98) e quelli che rientrano nel "regime forfettario" (di cui all'art. 1, commi da 54 a 89, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190). Il "VIA" alla fatturazione elettronica per i "forfettari" avverrà in due *step*: dal 1° luglio 2022 per una parte della popolazione *a forfait* e dal 1° gennaio 2024 per la parte restante, individuata in base ad un criterio meramente reddituale. Infatti, il PNRR, nel sopprimere l'esonero per i contribuenti che adottano il regime forfettario, ha previsto l'obbligo a partire dal prossimo 1° luglio solo per i soggetti che nell'anno precedente, periodo di imposta 2021, hanno percepito compensi, da ragguagliare ad anno, superiori a 25.000 euro. Tutti gli altri avranno un anno e mezzo in più per prepararsi! Certamente i "forfettari" rappresentano la fetta più grande dei soggetti interessati a questa sostanziale novità (rappresentano oggi 1,5 milioni di partite Iva) ma non sono gli unici: infatti l'obbligo viene esteso anche ai soggetti che rientrano nel "regime di vantaggio" (D.l. n. 98/2011) e alle "associazioni sportive dilettantistiche ed enti del terzo settore" che hanno esercitato l'opzione per l'applicazione del regime speciale ai fini dell'Iva e delle imposte sui redditi (articoli 1 e 2, Legge n. 398/1991) e che nel periodo d'impo-

sta 2021 hanno conseguito proventi dall'esercizio di attività commerciali per un importo non superiore a 65.000 euro (con proventi superiori a 65.000 euro la fattura elettronica veniva già emessa per loro conto dal cessionario o committente soggetto passivo d'imposta).

Unico caso che fa eccezione all'obbligo di fatturazione elettronica è quello dei medici (forfettari e non) che, per quanto disposto dall'articolo 10-*bis* del D.l. 23 ottobre 2018, n. 119, hanno il **divieto** di emettere fattura elettronica con riguardo alle prestazioni sanitarie effettuate nei confronti di persone fisiche, già oggetto di trasmissione al Sistema Tessera Sanitaria. Attenzione: il divieto vale anche in caso di opposizione del paziente alla trasmissione al Sistema TS e anche in caso di prestazioni "miste" e quindi prestazioni sanitarie e prestazioni diverse. Il motivo del divieto? Il Garante della Privacy ha ritenuto che le esigenze di carattere fiscale passano in secondo piano di fronte alle esigenze di tutela e riservatezza dei pazienti. Tale divieto risulta in vigore fino al 31 dicembre 2022, salvo proroghe. Fino ad allora i medici si troveranno a dover convivere con una doppia fatturazione: cartacea per prestazioni sanitarie rese nei confronti di pazienti privati, elettronica per collaborazioni tra medici o fattura emessa a strutture sanitarie nel caso di superamento, da parte del medico, della soglia dei 25.000 euro con riferimento ai ricavi 2021. Al riguardo è bene precisare che, in base al tenore della norma che fa riferimento ai "ricavi o compensi dell'anno precedente", al fine di valutare il superamento della soglia reddituale prevista dalla norma rileveranno tutti i compensi ricevuti a prescindere dalla tipologia delle operazioni che hanno dato origine ai ricavi.



FORFETTARI: AL VIA DAL 1° LUGLIO CON LA FATTURAZIONE ELETTRONICA

Si naviga quindi verso un obbligo generalizzato di fatturazione elettronica, obbligo che deriva dalla Riforma Fiscale in atto, contenuta nella legge di Bilancio 2022, e che ha avuto inizio con la rimodulazione delle aliquote Irpef. L'obiettivo che domina la Riforma è chiaramente quello di prevenire e contrastare l'evasione fiscale. Nella relazione messa a punto dal Ministero dell'Economia Dipartimento delle Finanze si evince che con riguardo alla evasione Iva da omessa dichiarazione, caso in cui l'Iva viene regolarmente fatturata ma non dichiarata e quindi non versata, l'introduzione a partire dal 2019 della fattura-

zione elettronica ha determinato una notevole riduzione dell'illecito. Tornando alla data del 1° luglio, ritenuta da tanti infelice considerato che l'anno viene "spezzato" in due, c'è da sottolineare che considerate le difficoltà operative e tecniche che gli interessati potrebbero incontrare nell'adeguarsi al nuovo obbligo, è stato stabilito che nel primo trimestre (luglio – settembre 2022) non si applicheranno le sanzioni previste per il tardivo invio della fattura elettronica ma solo qualora la stessa venga poi effettivamente inviata entro il mese successivo a quello in cui l'operazione è stata effettuata.

IL RISARCIMENTO DEL DANNO da perdita di *chance* di accrescimento professionale

Con la sentenza in commento, la Corte di Cassazione Sezione Tributaria (Cass., sez. TRI n. 14344/2022 del 5/5/2022) si è pronunciata in materia di classificazione dei redditi *ex* articolo 6, co. 2 del Testo Unico Imposte sui redditi di cui al D.P.R. n. 917/86 (di seguito, TUIR), confermando che le somme percepite dal contribuente a titolo risarcitorio sono soggette a imposizione solo se destinate a reintegrare un danno concretatosi nella mancata percezione di redditi (c.d. lucro cessante), mentre non costituiscono reddito imponibile nell'ipotesi in cui siano volte a riparare un pregiudizio di natura diversa (c.d. danno emergente).

Più precisamente, la Suprema Corte ha ribadito che non è tassabile il risarcimento del danno ottenuto dal lavoratore dipendente, anche in via transattiva, per la perdita di *chance* di accrescimento professionale.

Le premesse normative su cui si fonda tale orientamento sono note:

- l'art. 1 del TUIR prevede che *"Presupposto dell'imposta sul reddito delle persone fisiche è il possesso di redditi in denaro o in natura rientranti nelle categorie indicate nell'art. 6"* (ovvero: redditi fondiari, di capitale, di lavoro dipendente, di lavoro autonomo, redditi d'impresa, redditi diversi);
- l'art. 51, co. 1, TUIR - che nel definire i redditi di lavoro dipendente sancisce il principio di omnicomprensività della retribuzione dal punto di vista fiscale - prevede che *"Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro"*;

- l'art. 1223 c.c. dispone che qualora sia stato cagionato un danno, il risarcimento debba comprendere tanto la perdita effettivamente subita, ovvero il c.d. "danno emergente", quanto il mancato guadagno che il danneggiato avrebbe invece potuto realizzare nell'eventualità in cui il danno non si fosse realizzato, ossia il c.d. "lucro cessante";
- l'art. 6, co. 2, del TUIR afferma che *"I proventi conseguiti in sostituzione di redditi, (...), e le indennità conseguite, anche in forma assicurativa, a titolo di risarcimento di danni consistenti nella perdita di redditi, esclusi quelli dipendenti da invalidità permanente o da morte, costituiscono redditi della stessa categoria di quelli sostituiti o perduti. (...)"*.

Tale ultima norma "residuale" in materia di imponibilità fiscale determina dunque la tassazione anche di importi di natura risarcitoria collegati al c.d. "lucro cessante".

Al proposito ricordiamo che l'Agenzia delle Entrate (di seguito anche A.E.) ha in più occasioni (cfr. risoluzione 24 maggio 2002, n. 155/E; 7 dicembre 2007, n. 356/E; 22 aprile 2009, n. 106/E; 15 febbraio 2018, n. 16/E) precisato che:

- devono essere ricondotte a tassazione le indennità corrisposte a titolo risarcitorio, allorquando le stesse abbiano una funzione sostitutiva o integrativa del reddito del percipiente ovvero si tratti di somme corrisposte al fine di sostituire mancati guadagni (c.d. **lucro cessante**), sia presenti che futuri, del soggetto che le percepisce;
- non assumono invece rilevanza reddituale le indennità risarcitorie erogate al fine di reintegrare il patrimonio del soggetto, ovvero al fine di risarcire la perdita economica subita dal patrimonio (c.d. **danno**) ▶



IL RISARCIMENTO DEL DANNO DA PERDITA DI CHANCE DI ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE

emergente) in quanto in tale caso non si produce nel patrimonio del percettore alcun incremento di ricchezza.

Nel caso specifico della sentenza in esame, la Corte di Cassazione Sezione Tributaria respinge il ricorso presentato dall'Agenzia delle Entrate avverso la CTR della Calabria, che aveva annullato gli avvisi di accertamento con i quali l'A.E. aveva ripreso a tassazione Irpef, quali redditi di lavoro dipendente, le somme risarcitorie percepite da dirigenti medici, dipendenti, dall'(ex) Asl di Crotona, in esecuzione di accordi transattivi e a conclusione di cause vinte dagli stessi davanti al Giudice del lavoro che - accertato l'inadempimento contrattuale dell'Asl consistito nella violazione di obblighi previsti dal Ccnl applicato dell'08/06/2000 della Dirigenza sanitaria, per non aver attivato il sistema della retribuzione di risultato - ha riconosciuto il diritto dei lavoratori al risarcimento del danno patito.

Per la CTR, prendendo atto della qualificazione giuridica del danno risultante dalla pronuncia del giudice del lavoro, *“le liti transatte (...) riguardano il risarcimento del danno da perdita di chance di accrescimento professionale, come accertato dal giudice del lavoro, e, quindi, gli importi ricevuti dagli interessati sono esenti da tassazione, in linea con la giurisprudenza di legittimità, per la quale, in tema di imposte sui redditi, in base all'articolo 6 t.u.i.r., comma 2, le somme percepite dal contribuente a titolo risarcitorio sono soggette a imposizione soltanto se risultino destinate a reintegrare un danno da mancata percezione di redditi, mentre non costituiscono reddito imponibile nell'ipotesi in cui tendano a riparare un pregiudizio di natura diversa, come (appunto) quello da perdita di chance”*.

Nello sviluppo delle ragioni della decisione, la Corte di Cassazione ripercorre i principi di riferimento già richiamati, precisando che le somme percepite dal contribuente a titolo risarcitorio:

- **costituiscono reddito imponibile** nei limiti in cui sono destinate a reintegrare un danno concretatosi nella mancata percezione di redditi (quale ad esempio l'indennità corrisposta in sede transattiva dal datore di lavoro a titolo di risarcimento del danno per la reintegrazione delle energie psicofisiche spese dal lavoratore oltre l'orario massimo di lavoro)
- **non costituiscono reddito imponibile** laddove tendano a riparare un pregiudizio di natura diversa, come ad esempio nel caso di specie il risarcimento del danno per la perdita di *chance* di accrescimento professionale conseguente all'assenza di programmi ed obiettivi incentivanti, con l'ulteriore annotazione che risulta irrilevante il parametro contrattuale (articolo 52, Ccnl Dirigenza sanitaria) utilizzato, ai fini della determinazione del *quantum debeatur*, ai fini della concreta liquidazione del danno.

Per la Corte, l'assenza di natura reddituale del risarcimento del danno per *“perdita di chance”*, sta nel fatto che esso ristora il danno emergente dalla perdita di una possibilità attuale: *“ne consegue che la chance è anch'essa una entità patrimoniale giuridicamente ed economicamente valutabile, la cui perdita produce un danno attuale e risarcibile, qualora si accerti, anche utilizzando elementi presuntivi, la ragionevole probabilità della esistenza di detta chance intesa come attitudine attuale”*.

Nelle liti transatte tra i contribuenti e l'Ente sanitario, il giudice del lavoro aveva infatti affermato che *“il danno deve ravvisarsi sia sotto il profilo della lesione alla professionalità, essendo evidente che l'assenza di programmi ed obiettivi incentivanti comporti una perdita di chance di accrescimento professionale, sia sotto il profilo della perdita di chance relativa a una componente, di natura accessoria, della retribuzione”*. E che *“(...) dalla carenza di un programma e di obiettivi incentivanti scaturisce quella perdita di chance di miglioramento attitudinale/dirigenziale e di valutazione (even-*

IL RISARCIMENTO DEL DANNO DA PERDITA DI CHANCE DI ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE

tualmente positiva) dei risultati conseguiti con ricadute economiche”.

Per la Cassazione si realizza quindi una situazione affine a quella del **demansionamento** laddove l'attribuzione del risarcimento non è meramente sostitutiva della retribuzione, ma innanzitutto ristora la lesione della capacità professionale del lavoratore.

A proposito del danno da demansionamento, la sentenza in commento rimanda infatti alla recente risposta dell'A.E. ad interpello n. 185 dell'8 aprile 2022, con la quale il Fisco analizza il regime tributario previsto per le somme collegate al demansionamento e, appunto, alla perdita di *chance* del lavoratore.

In tale sede, l'A.E. ripercorre gli orientamenti giurisprudenziali in materia, precisando che *“In tema di demansionamento, occorre distinguere il danno patrimoniale, derivante dall'impoverimento della capacità professionale del lavoratore o dalla mancata acquisizione di maggiori capacità, con la connessa perdita di chances, ovvero sia di ulteriori possibilità di guadagno (...), da quello non patrimoniale, comprendente sia l'eventuale lesione dell'integrità psico-fisica del lavoratore, accertabile medicalmente, sia il danno esistenziale, da intendersi come ogni pregiudizio di natura non meramente emotiva ed interiore, ma oggettivamente accertabile, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, inducendolo a scelte di vita diverse quanto all'espressione e re-*

alizzazione della sua personalità nel mondo esterno (...), sia infine la lesione arrecata all'immagine professionale ed alla dignità personale del lavoratore”.

Con particolare riferimento alle somme erogate a titolo di risarcimento per perdita di *“chance professionali”*, ossia connesse alla privazione della possibilità di sviluppi o progressioni nell'attività lavorativa, l'A.E. richiama a sua volta l'orientamento prevalente della Suprema Corte (cfr. Cass. Civ. Sez.III, 21/7/2003, n. 11322; Cass. Civ. Sez. III, 7/7/2006, n. 15522; Cass. Civ. Sez.III sent. 25/5/2007, n. 12243; etc.) secondo cui *“posto che la chance è un'entità patrimoniale, giuridicamente ed economicamente suscettibile di autonoma valutazione, la sua perdita configura un danno attuale e risarcibile (consistente non in un lucro cessante, bensì nel danno emergente da perdita di possibilità attuale), a condizione che il soggetto che agisce per il risarcimento ne provi, anche secondo un calcolo di probabilità o per presunzioni, la sussistenza”.*

Nella risposta a interpello n. 185/2022, dunque, l'A.E. rileva come la giurisprudenza nel tempo abbia ribadito che il danno da demansionamento può riscontrarsi in un danno alla professionalità e in una perdita di *chance*, che, se debitamente provate dal lavoratore, escludono che la somma erogata consista in un lucro cessante, riconducendola invece nel campo del ristoro di un danno emergente e dunque non imponibile fiscalmente.

M. SOFFIENTINI ANALIZZA IL “DECRETO CAPIENZE” SOTTO IL PROFILO DELLA VIDEOSORVEGLIANZA CON RICONOSCIMENTO FACCIALE

INTELLIGENZA ARTIFICIALE e riconoscimento facciale*

In data 7 dicembre 2021 è stata pubblicato il “Decreto Capienze” contenente anche disposizioni in materia di protezione dei dati personali. Il decreto esprime una moratoria sull'utilizzo dei sistemi di videosorveglianza con riconoscimento facciale in luoghi pubblici o aperti al pubblico: l'installazione e l'utilizzazione di impianti di videosorveglianza con sistemi di riconoscimento facciale (utilizzo di dati biometrici) in luoghi pubblici o aperti al pubblico, da parte delle Autorità pubbliche o soggetti privati, sono sospese in attesa di una disciplina legislativa specifica e, non oltre il 31 dicembre 2023.

Il riconoscimento facciale è l'elaborazione digitale, con utilizzo di algoritmi di *face recognition*, di immagini dei volti delle persone, al fine di identificarli o confrontarli grazie all'utilizzo di modelli di confronto e algoritmi di intelligenza artificiale.

I temi da considerare per analizzare la videosorveglianza con riconoscimento facciale in termini di *privacy* sono: 1) l'algoritmo e 2) l'intelligenza artificiale (“A.I.”).

L'algoritmo è l'insieme di specifiche istruzioni per eseguire una determinata operazione. L'intelligenza artificiale è la branca dell'informatica che progetta *hardware* e *software* capaci di simulare l'intelligenza umana e studia se e in quale modo si possano riprodurre i processi mentali più complessi mediante l'uso di un *computer*.

È intuitivo che si tratta di una tecnologia potenzialmente molto invasiva per diritti, libertà fondamentali e dignità degli interessati. Per arginare questa situazione indefinita, è in corso un tentativo di regolamentazione normativa da parte della Commissione europea. Ad aprile 2021 si è giunti ad una Proposta di Regolamento da parte del Parlamento europeo e del Consiglio europeo che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale.

Se approvata, tale norma avrà la stessa efficacia giuridica del GDPR del 2016 e si applicherà direttamente in tutti gli Stati dell'Unione europea.

L'applicabilità di un Regolamento di questo tipo ridurrà la frammentazione giuridica e faciliterà lo sviluppo di un mercato unico per sistemi di A.I., leciti, sicuri e affidabili.

L'IMPATTO SULLA PRIVACY

Come espresso dall'art. 4 del GDPR 2016, l'analisi del volto di una persona sottoposta a tecniche algoritmiche, ai fini di identificazione o autenticazione, trasforma quel dato personale comune (l'immagine del volto) in un dato biometrico.

La bozza di Regolamento Ue sull'intelligenza artificiale, nel classificare i sistemi di identificazione biometrica remota “in tempo reale” come trattamento a rischio elevato, ne vieterebbe l'utilizzo in spazi accessibili al pubblico a fini di attività di contrasto, salvo i casi in cui tale uso sia strettamente necessario per uno dei seguenti obiettivi:

- a) ricerca di specifiche vittime di reato compreso i minori scomparsi;
- b) prevenzione da attacchi terroristici;
- c) ricerca di soggetti sottoposti a mandato d'arresto europeo.

Pertanto, il Garante ha previsto che la raccolta di dati biometrici per esigenze investigative, si può effettuare solo in presenza di un'ideale previsione normativa al momento non esistente.

La legge di conversione del Decreto Capienza prevede un termine non superiore ai due anni per disciplinare la materia.

Inoltre, questa legge di conversione fa sì che il nostro Paese sia il primo nell'Unione europea a bloccare l'utilizzo indiscriminato di questa tecnologia che presenta un rischio elevato di trattamento sulle libertà fondamentali e la dignità degli interessati.

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *D&PL*, 9/2022, pag. 551 dal titolo *Riconoscimento facciale: nuova disciplina*.

G. R. SIMONCINI SI INTERROGA CIRCA LA SORTE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA COMPOSIZIONE NEGOZIATA DELLA CRISI D'IMPRESA

PROCEDURE DELLA COMPOSIZIONE NEGOZIATA DELLA CRISI D'IMPRESA: profili di diritto sindacale e del lavoro*

Con il presente contributo l'Autrice esamina l'istituto della composizione negoziata della crisi, evidenziando i profili di diritto sindacale e di diritto del lavoro che caratterizzano la procedura.

L'INNOVATIVA PROCEDURA DI COMPOSIZIONE NEGOZIATA DELLA CRISI

Il D.lgs. 12 gennaio 2019, n. 14 ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico il c.d. "Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza"¹ ma attualmente il numero delle norme del Codice (di seguito CCII) già vigenti è assai limitato, mentre l'entrata in vigore della maggior parte delle disposizioni, prevista per lo scorso 16 maggio 2022, è stata più volte posticipata. L'elemento saliente di tale provvedimento è il tentativo di far emergere in maniera anticipata la crisi dell'impresa, allo scopo di risolvere - ben prima della fase insanabile di liquidazione giudiziale - le problematiche connesse all'esercizio di impresa, con conseguente tutela degli interessi dei creditori e dei posti di lavoro dei prestatori di lavoro e non solo dei loro crediti. Quest'ultimo aspetto merita un'ulteriore precisazione in quanto la conservazione dei rapporti in essere, interpretata come continuità aziendale, rappresenta la forma più compiuta di protezione che può essere garantita al lavoratore, non disperdendo il bagaglio professionale acquisito, come invece avviene nel caso di altre soluzioni operative e giuridiche (licenziamento individuale o collettivo, in particolare) che, pur consentendogli una stabilità economica, attraverso strumenti di sostegno al reddito², lo allontanano dal mercato del lavoro. Peraltro, l'obiettivo di armonizzare le procedu-

re di gestione della crisi e dell'insolvenza del datore di lavoro, grazie al ricorso a forme di tutela dell'occupazione del reddito, è richiesto sia dalla Carta Sociale Europea che dalla Dir. EU n. 2019/1023, riguardante i "quadri di ristrutturazione preventiva, l'esdebitazione e le interdizioni, e le misure volte ad aumentare l'efficacia delle procedure di ristrutturazione, insolvenza ed esdebitazione" (c.d. Direttiva *Insolvency*), il cui termine di recepimento del nostro ordinamento è previsto per il 17 luglio 2022.

Il Legislatore - in attesa di recepire nel nostro ordinamento la suddetta direttiva e ritenuta l'opportunità di disporre il rinvio dell'entrata in vigore del CCII attraverso la disposizione di cui all'art. 1, D.l. 24 agosto 2021, n. 118³ - ha contestualmente optato per l'introduzione con il medesimo decreto-legge della innovativa procedura di composizione negoziata della crisi.

IL SUPERAMENTO DELLE CONDIZIONI DI SQUILIBRIO PATRIMONIALE O ECONOMICO-FINANZIARIO

Il D.l. 24 agosto 2021, n. 118 ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico l'istituto della composizione negoziata per la soluzione della crisi di impresa, quale strumento finalizzato al risanamento delle imprese in difficoltà finanziaria.

Al riguardo, è opportuno rilevare come il punto di contatto tra il "Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza" e la "Composizione negoziata della crisi" sia la tutela dell'impresa che si trovi in una situazione di squilibrio finanziario serio, tale da ingenerare il rischio di insolvenza, al fine di salvaguardare per quanto possibile l'attività aziendale.

La grande diversità invece risiede nel dato ►

* Sintesi dell'articolo pubblicato nel LG, 4/2022, pag. 353 ss. dal titolo *Profili di diritto sindacale e del lavoro nella composizione negoziata della crisi*.

1. In attuazione della L. delega 19 ottobre 2017, n. 155.

2. Il riferimento è alle disposizioni per il riordino della normativa in ma-

teria di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria, di cui al D.lgs. n. 22/2015, su cui è recentemente intervenuta con alcune

modifiche la L. n. 234/2021 (Legge di Bilancio 2022).

3. Convertito con modificazioni nella L. 21 ottobre 2021, n. 147.

PROCEDURE DELLA COMPOSIZIONE NEGOZIATA DELLA CRISI D'IMPRESA: PROFILI DI DIRITTO SINDACALE E DEL LAVORO

cronologico: il CCII è stato concepito prima della pandemia quale sostegno alle imprese con difficoltà, basandosi su una situazione di mercato stabile e cioè caratterizzata da oscillazioni fisiologiche. Ma vi è di più.

Il CCII risulta essere poco utilizzabile nella fase pandemica, in quanto gli indicatori che lo caratterizzano non solo non riuscirebbero nell'intento di svolgere alcun ruolo selettivo⁴, ma addirittura genererebbero effetti potenzialmente sfavorevoli⁵.

Di contro, la composizione negoziata della crisi è stata progettata durante la pandemia e ciò ha fatto sì che essa nascesse come procedura snella e immediata attraverso la quale viene garantita la possibilità⁶ all'imprenditore che si trovi in una situazione di *squilibrio patrimoniale, o economico-finanziario*, di chiedere la nomina di un esperto indipendente se risulta perseguibile il risanamento dell'impresa⁷.

L'esperto - nelle vesti di *facilitatore* - assume il compito di agevolare le negoziazioni tra l'imprenditore, i creditori e gli *"eventuali altri soggetti interessati"*, quali i lavoratori, allo scopo di individuare una soluzione idonea allo sbilanciamento dell'impresa, proponendo anche accordi volti al trasferimento d'azienda e/o di alcuni rami della stessa⁸.

La necessità è che egli sia terzo rispetto a tutte le parti, sancendo quindi la necessità di una limpidezza procedimentale, slegata da ipotetici (ma probabili) conflitti di interessi, che miri al risanamento aziendale attraverso una modalità operativa professionale e imparziale. L'esperto va quindi inteso come figura che *"serve a dare forza e credibilità alla posizione*

dell'impresa", conferendo alle trattative *"un elevato livello di sicurezza ed elimina il dubbio dell'esistenza di possibili atteggiamenti dilatori e poco trasparenti tenuti dalle parti coinvolte"*⁹.

Una volta accettato l'incarico, l'esperto deve convocare *senza indugio*¹⁰ l'imprenditore per valutare la concreta prospettiva di risanamento, anche sulla base delle informazioni assunte dall'organo di controllo o dal revisore legale.

A seguito del confronto, si possono quindi aprire due strade: qualora sussista una prospettiva di risanamento, l'esperto incontrerà le parti interessate, indicando le strategie di intervento¹¹; nel caso in cui, invece, la situazione aziendale sia già compromessa verrà informato sia l'imprenditore che la Camera di Commercio territorialmente competente, allo scopo di disporre l'archiviazione della domanda di composizione negoziata.

La composizione negoziata è, peraltro, una procedura esclusivamente volontaria, attivabile dalle sole imprese che decidano di farvi ricorso, incentivate da una serie di misure protettive, cautelari e premiali¹².

In effetti, l'auspicio che un imprenditore affidasse a un terzo sconosciuto dati sensibili della propria azienda, non avrebbe di certo potuto riscuotere consensi senza adeguati vantaggi economici e giuridici.

A fronte del sintetico quadro appena tratteggiato, emerge come nella procedura di composizione negoziata della crisi si registri - rispetto all'impostazione del CCII - un rilevante indebolimento della figura del giudice, il quale ha la possibilità di entrare in gioco solo in una fase successiva, su istanza del debitore, rappresen- ➤

4. Cfr. Ambrosini, La *"falsa partenza"* del codice della crisi, le novità del decreto liquidità e il tema dell'insolvenza incolpevole, in www.ilcaso.it.

5. Ambrosini, op. cit., 3, il quale riprende le considerazioni della Relazione Illustrativa al Codice della Crisi per evidenziare che "il sistema" non era (e non è tuttora) pronto ad affrontare e gestire un'innovazione di tale portata, foriera di effetti oggettivamente incerti, di là dalla bontà della scelta di fondo".

6. A norma dell'art. 2, D.l. n. 118/2021.

7. L'imprenditore può chiedere la nomina dell'esperto indipendente al Segretario generale della Camera di commercio, industria, artigianato ed agricoltura nel cui ambito territoriale si trovi la sede legale dell'impre-

sa. L'istanza di nomina dell'esperto indipendente, presentata dall'imprenditore attraverso la piattaforma telematica di cui all'art. 3 del decreto-legge, deve contenere le informazioni e la documentazione utile ai fini dello svolgimento dell'incarico da parte del professionista nominato, incluso il certificato dei debiti contributivi e per premi assicurativi di cui all'art. 363, comma 1, D.lgs. n. 14/2019 (in questo senso l'art. 5, comma 3, lett. g), D.l. n. 118/2021).

8. Cfr., I. Pagni - M. Fabiani, *La transizione dal codice della crisi alla composizione negoziata (e viceversa)*, in L. De Simone - M. Fabiani - S. Leuzzi (a cura di), *Le nuove misure di regolazione della crisi di impresa*, Numero Speciale di Diritto della Crisi, novembre 2021, 12, secondo i quali il trasferimento d'azienda sarebbe

un "conveniente exit per conservare valore all'impresa e mantenere ricchezza nel mercato, alla condizione che il ricavato consenta all'imprenditore di gestire l'indebitamento con accordi col ceto creditorio"; sul trasferimento d'azienda in sede giudiziale, si legga anche L. De Simone, *Le autorizzazioni giudiziali*, in L. De Simone - M. Fabiani - S. Leuzzi (a cura di), op. cit., 65 ss..

9. L'art. 3, D.l. n. 118/2021, al fine di verificare la ragionevole perseguibilità del risanamento dell'impresa istituisce una piattaforma telematica, accessibile dal sito Internet della competente CCIAA, utilizzabile da parte dell'imprenditore e del professionista incaricato. Nella piattaforma sono riportate le indicazioni operative per la redazione del piano di risanamento, ed è pre-

vista la possibilità di effettuare un test di auto-diagnosi che consenta di verificare la situazione dell'impresa e l'effettiva perseguibilità del risanamento stesso.

10. Art. 5, comma 5, D.l. n. 118/2021.

11. Nel caso in cui, decorsi 180 giorni dall'accettazione dell'incarico, non siano individuate soluzioni adeguate alla risoluzione delle condizioni di squilibrio, l'incarico dell'esperto si considera concluso. Si badi, però, che l'incarico potrebbe proseguire sia su istanza delle parti sia nel caso in cui l'imprenditore richieda al Tribunale l'applicazione di misure protettive del patrimonio, autorizzazioni a contrarre finanziamenti o a trasferire l'azienda.

12. Artt. 6, 7 e 14, D.l. n. 118/2021.

PROCEDURE DELLA COMPOSIZIONE NEGOZIATA DELLA CRISI D'IMPRESA: PROFILI DI DIRITTO SINDACALE E DEL LAVORO

tando una mera eventualità rispetto alla procedura di composizione negoziata.

L'esperto, da un lato, non ha l'obbligo di riferire ad alcuna autorità e, dall'altro, l'intervento giudiziale è meramente eventuale nell'ipotesi in cui la composizione negoziata funzioni.

Di contro, l'agilità procedimentale che caratterizza l'impianto del D.l. n. 118/2021 può solo dirigersi verso un tentativo di salvaguardia dell'impresa che non sembra imporre la realizzazione di un sistema efficiente¹³ e anzi potrebbe avallare il c.d. *rischio di selezione avversa*¹⁴: in altre parole, la composizione negoziata della crisi "potrebbe consentire alle imprese meno efficienti di beneficiare di misure e risorse (queste ultime per definizione scarse, ed insufficienti) che dovrebbero essere destinate altrove"¹⁵.

In sintesi, stiamo parlando di uno strumento di regolazione della crisi di tipo negoziale¹⁶ e cioè di una tipologia del tutto opposta rispetto alla natura concorsuale del CCII.

I DIRITTI DEI LAVORATORI E IL RUOLO DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI NEL D.L. N. 118/2021

a) Le misure protettive del patrimonio e l'esclusione da esse dei diritti di credito dei lavoratori

L'imprenditore può chiedere, con l'istanza di nomina dell'esperto o con successiva istanza, l'applicazione di misure protettive del patrimonio¹⁷: dal giorno della pubblicazione dell'istanza, i creditori non possono acquisire diritti di prelazione se non concordati con l'imprenditore, né possono iniziare, o proseguire, azioni esecutive e cautelari sul suo patrimonio o sui beni e sui diritti con i quali viene esercitata l'attività d'impresa.

Tuttavia, sono esclusi dalle misure protettive

i diritti di credito dei lavoratori¹⁸.

In altri termini, i lavoratori potranno far valere i loro crediti senza limitazioni avvalendosi del privilegio generale di cui all'art. 2751 *bis* c.c., con ciò a dire che restano esclusi dalle misure protettive i diritti di credito dei lavoratori così come i contributi previdenziali, sebbene titolari di tali crediti siano gli enti previdenziali.

b) La rinegoziazione dei contratti ad esecuzione continuata o periodica

All'esperto è data la possibilità di invitare le parti a rideterminare il contenuto dei contratti a esecuzione continuata o periodica ovvero quelli a esecuzione differita, qualora la prestazione sia divenuta eccessivamente onerosa proprio a causa della pandemia¹⁹.

Nel caso in cui, invece, non vi sia l'accordo tra le parti, il tribunale su domanda dell'imprenditore, sentito il parere dell'esperto e le ragioni di diniego dell'altro contraente, può rideterminare equamente le condizioni del contratto quale misura indispensabile per garantire la continuità aziendale.

Ma in un'ottica di salvaguardia e tutela del lavoratore, viene altresì sancita l'esclusione della rinegoziazione per le prestazioni oggetto di contratti di lavoro dipendente²⁰.

c) L'obbligo di informazione sindacale

L'art. 4, comma 8, D.l. n. 118/2021 prevede un'ipotesi specifica di informazione sindacale nell'ambito della composizione negoziata della crisi.

La norma stabilisce che il datore di lavoro che occupa complessivamente più di 15 dipendenti²¹ è tenuto a informare le organizzazioni sindacali se nel corso della procedura

13. Cfr. L. Stanghellini, *La legislazione d'emergenza in materia di crisi d'impresa*, in Riv. Società, 2020, 357.

14. Il concetto di "selezione avversa" è stato teorizzato da G. Akerlof, *The market for Lemons: Quality Uncertainty and the Market Mechanism*, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 84, No. 3 (Aug., 1970), 488-500.

15. Ciò perché il nostro legislatore intende realizzare la conservazione dell'impresa in un contesto di tipo privatistico, in cui l'autorità non abbia funzioni di controllo. Le perplessità dell'autore sono altresì evidenziate dal seguente rilievo: il "nuovo" diventa così autoreferenziale; tutto ciò che si distacca dal passato così si auto-

legittima, addirittura presentandosi come "necessario", così D. Galletti, *Breve storia di una (contro) riforma annunciata*, ne Il Fallimentarista, Focus del 1° settembre 2021, 7.

16. Così si esprime ancora D. Galletti, *Breve storia di una (contro) riforma*, cit., 1; l'autore precisa come "D'altro canto non è certo un segreto come interi strati del tessuto economico italiano avessero "preso di mira" da tempo il CCII, considerato "indigesto" per un'imprenditoria da sempre "allergica" ad ogni forma di intromissione negli interna corporis dell'impresa, ed incline a considerare qualsiasi forma di controllo come un puro costo, e mai uno strumento per inve-

stire in termini di efficienza".

17. Art. 6, comma 1, D.L. n. 118/2021.

18. Art. 6, comma 3, D.L. n. 118/2021.

19. Art. 10, comma 2, D.L. n. 118/2021.

20. Interessante il rilievo sollevato da F. Aprile, *Osservazioni chiaroscurali sui risvolti giuslavoristici della procedura di composizione negoziata*, in *Diritto della Crisi*, 3 novembre 2021, il quale nota che "lavoro dipendente" è espressione poco rilevante rispetto al concetto giuridico di "lavoro subordinato", chiedendosi se "in tale novero stanno pure quei rapporti collaborativi (anche "digitalizzati") ai quali, a norma dell'art. 2, comma 1, D.lgs. n. 81/2015, si applica la disciplina del rapporto di la-

voro subordinato".

21. F. Aprile, *Osservazioni chiaroscurali ...*, cit., secondo il quale "L'avverbio "complessivamente" sa un po' di pleonastico se, come è lecito ipotizzare, rimanda implicitamente all'art. 18, comma 8, Statuto dei Lavoratori (cui può riconoscersi una portata indicativa generale), secondo il quale i quindici dipendenti rilevano qualora occupati "in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo" in cui si articola l'impresa interessata, oppure quando quest'ultima li occupa nell'ambito dello stesso comune [...], anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti".



PROCEDURE DELLA COMPOSIZIONE NEGOZIATA DELLA CRISI D'IMPRESA: PROFILI DI DIRITTO SINDACALE E DEL LAVORO

debbono essere assunte “*rilevanti determinazioni che incidono sui rapporti di lavoro di una pluralità di lavoratori*” come nel caso di modifiche che riguardino l'organizzazione di lavoro o lo svolgimento delle prestazioni di lavoro.

Tale obbligo di informazione con comunicazione scritta, trasmessa anche tramite PEC, deve essere assolto prima dell'adozione delle misure suscettibili di incidere a vario titolo sui rapporti di lavoro.

Ai soggetti sindacali, quindi, è attribuita la facoltà di chiedere un incontro entro tre giorni dalla ricezione della comunicazione-informativa, con obbligo di iniziare la consultazione con la presenza dell'esperto entro cinque giorni dal ricevimento dell'istanza, dovendosi esaurire tale confronto nell'arco di soli dieci giorni dal suo inizio.

Il tutto caratterizzato da un vincolo di riservatezza rispetto alle informazioni “*qualificate come tali dal datore di lavoro*” ed emerse nella consultazione, e ciò in virtù di un “*legittimo interesse dell'impresa*”.

In tale ambito, peraltro, l'esperto non pare assumere in modo esplicito un ruolo particolarmente rilevante e infatti non sono presenti indicazioni sulle modalità di gestione dell'incontro, cioè sul ruolo che egli assume come parte della procedura, se non la sola previsione dell'importo del compenso per il lavoro svolto purché risultante dai rapporti redatti dallo stesso facilitatore²².

La composizione negoziata quindi, da un punto di vista giuslavoristico, ruota attorno a quelle *rilevanti determinazioni* che possono essere assunte nel corso della procedura, ex art. 4, comma 8, rivolte nei confronti di una pluralità di lavoratori e in grado di modificare l'organizzazione del lavoro o le modalità di svolgimento delle prestazioni.

È il caso, ad esempio, dell'assegnazione a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, ma rientranti nella medesima categoria legale²³, quale conseguenza della modifica degli assetti organizzativi aziendali, o come pre-

visione dei contratti collettivi²⁴.

Inoltre, potrebbe essere valutata una pluralità di accordi individuali²⁵, realizzati dinnanzi alle commissioni di certificazione, finalizzati a prevedere modifiche delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento, nonché della retribuzione in ragione dello stato di crisi in cui versa l'impresa e in modo tale da assicurare al lavoratore la conservazione dell'occupazione.

Altre rilevanti determinazioni potrebbero riguardare la necessità di operare il trasferimento individuale o collettivo dei lavoratori, la cui condizione di legittimità risiede per l'appunto nell'esistenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive²⁶.

Queste modifiche che, peraltro, nascono su iniziativa unilaterale del datore, per poi essere sottoposte anche alla valutazione dei soggetti sindacali, incontrano due evidenti nodi e cioè l'eccessiva celerità con cui deve svolgersi la consultazione e, poi, l'esistenza di un vincolo di riservatezza che, in tutta evidenza, incide esclusivamente sulla posizione dei soggetti sindacali.

Un'osservazione: sebbene la composizione negoziata sia un procedimento stragiudiziale rafforzato e voglia discostarsi dagli strumenti di regolazione della crisi di tipo giudiziale, è ben comprensibile che possa caratterizzarsi per la celerità ma, in concreto, tempi stretti non possono che defluire in una tutela disequilibrata per i lavoratori nei confronti del datore di lavoro.

In altre parole, la consultazione meriterebbe una tempistica più dilatata, perché funzionale alla conoscenza della reale situazione che coinvolge i lavoratori.

In merito poi al vincolo di riservatezza, è necessario sollevare un secondo opinabile aspetto.

Dall'informativa sindacale potrebbero essere attivati anche dei contratti collettivi di prossimità²⁷ al fine di realizzare specifiche intese finalizzate alla gestione della crisi aziendale, potendo operare anche in deroga sia alle disposizioni di legge che disciplinano le materie inerenti all'organizzazione del lavoro che ➤

22. Art. 16, comma 4, D.l. n. 118/2021.

23. Art. 2103 c.c., comma 3.

24. Art. 2103 c.c., comma 4.

25. Art. 2013 c.c., comma 6.

26. Art. 2103 c.c., comma 8.

27. Ai sensi dell'art. 8, D.l. n. 138/2011.

PROCEDURE DELLA COMPOSIZIONE NEGOZIATA DELLA CRISI D'IMPRESA: PROFILI DI DIRITTO SINDACALE E DEL LAVORO

alle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Tale ipotesi, nella prassi, dovrebbe realizzarsi a seguito del confronto con i lavoratori, il che mal si concilia con la previsione²⁸ secondo cui le informazioni rese dal datore di lavoro sono soggette al vincolo di riservatezza perché idonee a tutelare l'interesse dell'impresa. Pare affiorare un'aporia interpretativa del Legislatore perché non considera che la partecipazione informata e attiva delle parti sociali è lo strumento dedicato alla realizzazione dei diritti dei lavoratori, e cioè dei diritti sindacali connessi al rapporto di lavoro.

A corollario, si aggiunga che la mancata o inesatta informazione dei soggetti sindacali circa le rilevanti determinazioni assunte dall'imprenditore, potrebbe comportare come diretta conseguenza l'attivazione della procedura relativa alla repressione della condotta antisindacale in capo al datore di lavoro²⁹, per aver posto in essere un comportamento idoneo a impedire, o limitare, l'effettivo esercizio dell'attività sindacale.

d) Le procedure sindacali "prevalenti" rispetto a quelle previste dall'art. 4, comma 8, D.l. n. 118/2021

L'art. 4, comma 8, D.l. n. 118/2021, soffre però di un'applicazione residuale e lo dimostra il fatto che non opera nei molteplici casi in cui il nostro Legislatore abbia previsto *specifiche e diverse procedure di informazione e consultazione sindacale*.

Di conseguenza non si applica laddove sussistano precisi obblighi di informazione e consultazione, a patto che essi siano già codificati, come nel caso dei licenziamenti collettivi³⁰, della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, o ancora, del trasferimento d'azienda di cui all'art. 2112 c.c.

Si constata quindi che la composizione negoziata della crisi configura una sorta di debolezza sistemica nei confronti delle organizza-

zioni sindacali chiamate a fornire un contributo "ridotto" in relazione alle eventuali modifiche che, a vario titolo, incidono sui rapporti di lavoro.

e) Il caso del trasferimento d'azienda

Il trasferimento di azienda rientra tra gli atti di straordinaria amministrazione e, da un punto di vista giuslavoristico, rappresenta una delle possibili soluzioni alla crisi aziendale.

Al riguardo, l'art. 47, L. n. 428/1990, prevede che nel caso di trasferimento d'azienda o di una parte di essa, in cui siano occupati più di quindici lavoratori ed effettuato ai sensi dell'art. 2112 c.c., il cedente ed il cessionario debbano darne comunicazione per iscritto almeno venticinque giorni prima ai soggetti sindacali. In particolare, dovranno informare le rappresentanze sindacali unitarie o quelle aziendali costituite, a norma dell'art. 19, L. n. 300/1970, nelle unità produttive interessate, nonché i sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento. Come rilevato, questa specifica procedura comporta l'inapplicabilità dell'art. 4, comma 8, D.l. n. 118/2021.

Peraltro, nell'ambito della composizione negoziata della crisi, all'imprenditore è concesso trasferire l'azienda, o uno o più dei suoi rami, tramite due precise modalità: 1) in maniera autonoma³¹, cioè senza richiedere l'autorizzazione del tribunale, dando notizia all'esperto 2) o, nel caso più usuale, muovendosi con l'autorizzazione del tribunale³² ove si sancisce che *"il tribunale, su richiesta dell'imprenditore e previa verifica della funzionalità degli atti rispetto alla continuità aziendale e alla migliore soddisfazione dei creditori, può (...) autorizzare l'imprenditore a trasferire in qualunque forma l'azienda o uno o più suoi rami senza gli effetti di cui all'articolo 2560, secondo comma, del codice civile, dettando le misure ritenute opportune, tenuto conto delle istanze delle parti interessate al fine di* ►

28. Art. 4, comma 8, D.l. n. 118/2021.

29. Art. 28, L. n. 300/1970.

30. Ai sensi della L. n. 223/1991.

31. Art. 9, D.L. n. 118/2021.

32. Art. 10, comma 1, D.L. n. 118/2021.

PROCEDURE DELLA COMPOSIZIONE NEGOZIATA DELLA CRISI D'IMPRESA: PROFILI DI DIRITTO SINDACALE E DEL LAVORO

tutelare gli interessi coinvolti; resta fermo l'articolo 2112 del codice civile”.

IL PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI DOVUTE PER LE MENSILITÀ ANTECEDENTI AL DEPOSITO DEL RICORSO PER CONCORDATO PREVENTIVO IN CONTINUITÀ

L'art. 20, comma 1, lett. d), D.l. n. 118/2021, ha ampliato l'art. 182-*quinquies*³³ della Legge fallimentare³⁴, prevedendo che il tribunale possa autorizzare il pagamento delle *retribuzioni dovute per le mensilità antecedenti* al deposito del ricorso ai lavoratori addetti all'attività di cui è prevista la continuazione. Tale modifica mette in luce come i lavoratori possano essere considerati a pieno titolo dei “creditori strategici dell'impresa”, tanto più che il dato letterale della norma, nel momento in cui si riferisce alle c.d. retribuzioni dovute per le mensilità antecedenti, non prevede alcun tipo di vincolo temporale.

Assistiamo quindi a un'estensione del regime di intangibilità dei crediti dei lavoratori che, presumibilmente, sarà esteso nelle varie procedure concorsuali, in quanto l'art. 20, comma 1, lett. d), D.l. n. 118/2021 ha avuto il pregio di estendere il campo applicativo dell'art. 182-*quinquies* della Legge fallimentare, con la conseguenza che debbano essere incorporati anche i crediti dei lavoratori, non più soggetti alla disciplina generale dettata per il pagamento degli altri creditori.

OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

La composizione negoziata della crisi rappresenta una procedura che tende a valorizzare e tutelare quei diritti dei lavoratori³⁵ che rischiano di essere compromessi a causa dello squilibrio patrimoniale o economico-finanziario dell'impresa e manifesta un'attenzione rinnovata all'occupazione come elemento attivo nel superamento della crisi.

Inoltre, l'impianto del D.l. n. 118/2021 è destinato a coordinarsi e integrarsi con la Direttiva *Insolvency* di prossima attuazione ed è possibile constatare come non emergano deroghe o deviazioni dall'applicazione delle norme del diritto del lavoro, per così dire, ordinario.

Per quanto riguarda, invece, le soluzioni di carattere collettivo, si ravvisa la possibilità di avvalersi dell'art. 8, D.l. n. 138/2011³⁶ che permette di realizzare specifiche intese, con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati, finalizzate alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali³⁷.

Tali intese possono derogare alla legge e ai Ccnl, a condizione di essere sottoscritte da parte delle “associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda”.

Inoltre, la procedura di composizione negoziata della crisi potrebbe fare ricorso anche a soluzioni pratiche e operative di carattere individuale³⁸ vale a dire singoli accordi con i lavoratori interessati: la conciliazione in sede protetta potrebbe essere anche intesa come adempimento ulteriore rispetto all'accordo collettivo e avrebbe altresì il pregio di inibire le possibilità di impugnazione³⁹.

Coordinare l'istituto della composizione negoziata della crisi (e la relativa procedura di informazione e consultazione sindacale) con gli altri strumenti noti al giuslavorista può rappresentare la corretta modalità per tutelare ogni diritto, derivante dalla prestazione di lavoro, in capo al lavoratore.

33. Tale norma, nell'ambito del concordato con continuità aziendale, ammette la possibilità di pagare crediti anteriori per prestazioni di beni o servizi, previa autorizzazione del Tribunale ed a condizione che un professionista, a sua volta in possesso dei requisiti di cui all'art. 67, comma 3, lett. d), l.fall., attestati che tali prestazioni sono essenziali per la prosecuzione dell'attività di impresa e funzionali ad assicurare la migliore soddisfazione dei creditori.

34. R.D. 16 marzo 1942, n. 267.

35. Cfr. A. Farolfi, *Brevi osservazioni sui profili giuslavoristici del d.l. n. 118/2021*, in *Lavoro Diritti Europa*, 4, 2021, 14.

36. L'art. 8, D.L. n. 138/2011, ha introdotto una “riforma equilibrata” che permette alla contrattazione di effettuare “scambi negoziali virtuosi”, così M. Tiraboschi, *L'articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138: una prima attuazione dello “Statuto dei lavori” di Marco Biagi*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, 1, 90.

37. A tale fine, merita attenzione l'ipotesi di F. Aprile, *Osservazioni chiaroscurali ...*, cit., secondo il quale le intese di prossimità “potendo essere finalizzate alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali”, offrono il duplice e innegabile vantaggio di disporre di estesa efficacia derogatoria - anche peggiorativa - sugli eventuali vincoli legislativi e collettivi sussistenti nelle materie oggetto della determinazione datoriale e di svolgere efficacia vincolante, se sotto-

scritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle rappresentanze sindacali, “nei confronti di tutti i lavoratori interessati”, e quindi anche di coloro che non aderiscono ai sindacati firmatari”.

38. Art. 2113 c.c., comma 4.

39. Più precisamente, fra le conciliazioni sottratte al regime di invalidità di cui ai commi 1, 2 e 3 dell'art. 2113 c.c., rientra anche la conciliazione avanti le Commissioni di certificazione dei contratti di lavoro.



• SENZA FILTRO •

Rubrica impertinente di **PENSIERI IRRIVERENTI**

di **ANDREA ASNAGHI**

Consulente del Lavoro
in Paderno Dugnano (Mi)

PIRATA È CHI PIRATA FA

PREMESSA (AVULSA DAL RESTO DELL'ARTICOLO)

Il Senza Filtro avrebbe voluto questo mese prendere in considerazione la vergogna, l'ignominia, l'abominio del meccanismo con cui è stato congegnato l'ormai celeberrimo "bonus dei 200 euro". Dovessimo qualificarlo con termine assicurativo, peraltro, più che di un *bonus* dovremmo parlare di un *malus*, un sortilegio, un obbrobrio – prima giuridico, poi amministrativo e burocratico – inventato probabilmente come arzigogolo per fare impazzire consulenti del lavoro già stanchi di loro, stremati da anni di pandemia riccamente condita da idiozie normative.

Il fatto è che tale disposizione è talmente sfuggente, labirintica, vacua e continuamente mutevole che è davvero difficile dirne qualcosa di sensato, specie pensando che il decreto cambierà ancora mille e mille volte, cercando di raddrizzare questa mala pianta nata da subito sotto il pessimo degli auspici. È un po' come leggere un libraccio, uno di quei gialli intricati in cui lo scenario ed i personaggi cambiano continuamente e ti confondono, non già per la maestria dell'autore ma per la sua conclamata cialtroneria (e quindi in modo confuso e contraddittorio); come fai, non dico a capire chi sarà infine l'assassino, ma anche solo a raccontarne la trama? (E comunque mi dicono che l'amico e collega Albero Borella, da vero amante del brivido, si cimenta su questo numero a tentare di districare la matassa, con la consueta rara maestria che lo contraddistingue).

Per ora una sola cosa ci è chiara, e questa sola diremo: l'istituzione, da parte di Inps, del mese di "giugno", un mese che se lo guardi in un modo è giugno ma se lo guardi un po' più inclinato è luglio, un po' come quelle figurine a

doppio riflesso, o stampa lenticolare che dir si voglia (chissà se, a questo punto, conseguentemente invece di fare un UniEmens istituiranno un DuEmens, dichiarazione bifronte). Vedremo (che Dio ci protegga. E anche che – sia pur "leggerissimamente" – li strafulmini!). Fine della premessa, avulsa ma doverosa.

Oggi invece vorremmo prendere in considerazione i cosiddetti "contratti pirata", quelle contrattazioni collettive, normalmente di non elevata rappresentatività, che sono così definite per alcune loro proprietà poco simpatiche. Noi dobbiamo forse intenderci prima sul termine di "pirata", che troppo spesso nella letteratura assume un significato nobile, di antieroe buono, simpatico e battagliero (solo formalmente dalla parte sbagliata) in nome di una qualche giustizia. A quelli della mia età (o oltre) sicuramente non sfuggirà il riferimento ai racconti di Salgari, Sandokan in testa ma anche il Corsaro nero (con tanto di figlia e colorazioni varie), generazioni successive hanno seguito l'astro-bucaniere Capitan Harlock o il Jack Sparrow della saga de "i Pirati dei Caraibi" (spero che a questo punto nessuno tiri fuori "Soy un pirata soy un señor" di Julio Iglesias).. Tuttavia, pirata ha un'accezione indubbiamente negativa: i film e i cd riprodotti illegalmente sono "piratati", la pirateria informatica è quella che ti ruba le *password* o ti spara *virus* sul *pc*, chi si muove in un certo modo nel mondo della finanza è definito un pirata. I pirati del mare esistono anche oggi e molte navi cargo o da crociera se ne devono difendere (e non è mica così simpatico e romantico imbattersi in qualcuno che ti mitra gli occhi senza troppi problemi).

Insomma, un pirata è uno che ruba, che ucci- ➤





de, che fa scorrerie, un fuorilegge, un bandito. Ma parlando di contrattazione pirata, ecco intervenire subito il fine esegeta, il giuslavorista accademico, a sostenere in linea di diritto (con diverse buone ragioni, peraltro) che il termine “pirata” è, oltre che offensivo, del tutto improprio. L’art. 39 della Costituzione italiana sancisce l’assoluta libertà sindacale (e quindi di contrattazione) e quindi in forza di ciò qualsiasi contratto avrebbe pari dignità di fronte alla legge. Se la legge volesse – come di fatto fa – condizionare benefici normativi o versamento della contribuzione al rispetto dei livelli di trattamento economico-normativo dei contratti costituiti da parti sociali di maggior rappresentatività, dovrebbe primariamente stabilire i criteri per come conteggiare e definire la rappresentatività. Ma siccome questo non viene fatto e rimane tutto in un sistema di confini incerti, parlare di pirateria contrattuale non si può. Viviamo pertanto in una situazione di “entropia normativa” (la definizione è di un amico collega), una specie di notte in cui tutte le vacche sono nere, o bianche, o marroni, tanto è notte e ognuno vede il colore che vuole vedere.

Permettetemi una digressione, a questo punto. La nostra è una repubblica fondata sul lavoro. Ma anche se non fosse intervenuto l’art. 1 a dircelo graziosamente, la vita della maggior parte di noi è fondata sul lavoro, che occupa buona parte del nostro tempo e condiziona l’accesso delle persone alle risorse necessarie a condurre una vita libera e dignitosa (che è un diritto, come ci ricorda sempre la Costituzione).

Qui interviene la legislazione sul lavoro, in Italia particolarmente corposa, la cui applicazione molto spesso però poggia sulle declinazioni fatte dalla contrattazione collettiva. Che viene fatta dalle parti sociali. Che sono libere nel modo più assoluto e di cui non si può valutare o regolare il funzionamento (se no che libertà sarebbe?) né la rappresentatività (perché le parti sociali “non ci tengono” poi così tanto a misurarsi).

Quindi, al di là di alcune norme confine basilari, questa cosa così importante che è il la-

voro è regolata da ciascuno un po’ come gli pare. Ora, non si offenda il mitico Roberto Benigni, ma siamo arrivati ad un circolo vizioso in cui sostenere che la nostra Costituzione sia “la più bella del mondo” è un po’ azzardato (oltre che un tantino campanilista...).

Ma alla fine, sapete qual è il problema vero? Che la legge vorrebbe far accedere alle agevolazioni contributive sono coloro che fanno le cose per bene, che hanno a cuore i diritti dei lavoratori. E pertanto guarda con disfavore chi i lavoratori li tratta meno bene. Però ritorniamo da capo (chi decide chi tratta bene chi?). Tanto che qualcuno suggerisce che le agevolazioni siano concesse senza limitazioni, una specie di “tana libera tutti” (Paolo Conte canterebbe “libertà e perline colorate”). Qualcun altro invece propugna una legge sul trattamento minimo, però siccome “lassù” di gente che capisce non ce n’è tantissima, le proposte sul valore dell’importo di questo trattamento minimo oscillano fra valori da fame – quindi assolutamente inutili – e valori altissimi, marziani, e quindi impraticabili; e peraltro si parla di trattamento minimo orario, cioè una cosa di vetustissima applicazione (e non facile comparazione) rispetto ad un mondo del lavoro che sempre meno bada alle ore come misurazione del compenso.

Se ne discute da anni. E i problemi aumentano.

Allora potrebbe essere interessante un criterio empirico, molto pragmatico, quasi forrestgumpiano: andare a vedere la quantificazione pratica di questo trattamento.

Con un criterio abbastanza semplice. Pirata è chi il pirata fa. Chi mette le mani nelle tasche delle persone e/o dello Stato. Pirata è chi paga di meno e sfrutta. Se normalmente la contrattazione in voga ha una paga da 9 e tu dai 7, qualcosa non va. Pirata è chi evade, anche con mezzi pseudo-legali.

Ecco però che tanti anni di letture salgariane cominciano a fare il loro effetto: il pirata in realtà si ribellerebbe a questo sistema marcio di cui quelli della “triplice” sono complici, quasi correi. E quindi la contrattazione pirata è una sorta di liberazione, un evadere dal ma-





glio e dalle tenaglie di sindacati intrisi di potere e di connivenza col sistema. Come Sandokan contro il governatore James Brooke, rappresentante del potere di sfruttamento inglese attraverso la Compagnia delle Indie.

Ma qui vorrei introdurre ancora il tema che, tagliente come il rasoio di Occam, abbiamo posto a criterio. In tutto questo, chi ci guadagna e chi ci perde?

Perché a me piacerebbe vedere, davvero mi piacerebbe, una contrattazione minore (diciamo, meno rappresentativa) che avesse il coraggio di pagare non dico di più ma almeno tanto quanto quella che va per la maggiore, magari anche come trattamento complessivo. Una contrattazione che avesse a tema il *welfare* e la formazione, la sussidiarietà e la bilateralità (quelle vere, non di facciata o ancor peggio di *business squallido*¹). Invece non è così, è drammaticamente il contrario: siamo onesti, ci sono contratti collettivi che devono il loro successo solo e soltanto al brutale risparmio in termini di costo del lavoro (cioè paghe minori). E attraverso di loro e con i meccanismi di esternalizzazioni più o meno azzardate il mondo del lavoro gioca al ribasso. Sulla pelle di chi provate un po' ad immaginare. Ecco la pirateria negativa. E se in un ultimo sussulto di pseudo dignità il pirata per giustificarsi dovesse tirare fuori il costo del lavoro, lo Stato ladrone e sprecone, i politici etc etc. io chiederei: e quindi? Perché questo prezzo lo devono pagare i lavoratori? Quando e come siamo diventati una società che invece che progredire e cercare soluzioni intelligenti scatena meschine guerre fra poveri? E poi, che senso ha la proliferazione, anche fra le sigle maggiori, di così tanti contratti collettivi? Perché un contabile di un settore prende più o meno di uno che fa lo stesso lavoro in un altro settore? E la solidarietà sociale? Ah no, c'è la libertà economica.

Eh già, la libertà.

Alla nostra generazione, fin da giovani hanno insegnato che libertà non può essere distinta dalla responsabilità, insomma che la

libertà ha un prezzo da pagare se vuole essere dignitosa e non velleitaria o pretestuosa. Così ci dicevano che nessuno dettava i tempi e i modi per studiare (oggi, con lo *smart working*, anche per lavorare) bastava che i risultati arrivassero. Anche perché, se poi i risultati non arrivano, la libertà è solo un'occasione sprecata ed un pretesto per fare altro.

È allora se vuoi essere libero e dignitoso, paga bene e fai cose intelligenti senza abbassare tutele e stipendi.

Non discutiamo, va bene, su chi è pirata o chi no. Domandiamoci piuttosto se c'è un'etica pubblica e privata nel pagare poco e meno le persone che lavorano, nel generare enti bilaterali farlocchi, nel drenare risorse ed energie pubbliche e private.

È probabile, diciamolo *en passant*, che al vaglio di alcune di queste domande non sfuggirebbero nemmeno le parti sociali c.d. maggiormente rappresentative. Alle quali è riconosciuto un grande potere. E quindi hanno grandi responsabilità.

Torna ancora questa parola: responsabilità.

E io mi chiedo, per fare qualche esempio, come si possa esser responsabili se da maggior forza sindacale (o presunta tale) dei lavoratori invece di promuovere contrattazioni collettive che individuino meccanismi di regolarità degli appalti si promuove un referendum (è successo nel 2016) per togliersi del tutto questa possibilità, d'altronde mai usata o tentata dal sindacato nei dieci anni in cui è rimasta in vigore.

La complessità del mondo del lavoro è tanta e quindi ci si dovrebbe chiedere se è responsabile un approccio meramente ideologico alla legislazione sul lavoro, che ingessa il mondo del lavoro e con la sua rigidità apre la porta a vie di fuga disonorevoli, dal nero a fattispecie contrattuali improbabili.

Né riesco a capire le Centrali Cooperative, che attraverso il loro osservatorio costituito dalle maggiori organizzazioni sindacali, sono arrivate ad affermare che le cooperative spurie sono quelle che non applicano le contrat-

1. Per il *business squalliduccio*, si può far riferimento al Senza Filtro dello scorso numero, *L'uomo che sussurrava ai professionisti*.



tazioni maggiormente rappresentative (cioè le loro); niente di più illogico, le cooperative spurie sono quelle in cui i soci non partecipano direttamente ed attivamente alla gestione ed alle decisioni della cooperativa. E ce ne sono tantissime che pure sotto l'egida di una tessera o di una protezione politico-sindacale così autentiche non sono. E anche qui, chi ha la responsabilità della proliferazione di tanto sottobosco cooperativo?

Quindi tutto è ancora una volta marcio e siamo nell'entropia più assoluta? Niente affatto, diciamo che se nessuno può arrogarsi il diritto di ergersi su di un piedistallo e dare del pirata agli altri, se nessuno può fare la morale, tutti possiamo usare il criterio di capire chi e come e quando qualcuno fa il pirata: quando rubi, imbrogli, ordisci, evadi, paghi meno sei un pirata. Se usi un contratto collettivo che ti fa risparmiare pagando meno i tuoi lavoratori, non importa quali buchi normativi abbia il sistema italiano: sei un pirata. Oppure chiamati come vuoi, semplicemente non sei una brava persona o una brava azien-

da. E meriti tutti gli inciampi possibili sulla tua strada perversa.

Ricordando sempre, in ogni caso, che i pirati non viaggiano mai da soli, e che la complicità o lo strizzamento d'occhio ai pirati arriva da affaristi, politici e non ultimi, anche purtroppo da qualcuno del mondo professionale.

Comunque, alla fine, ragionando di pirati, un piccolo aggancio rispetto alla premessa avulsa di questo articolo l'ho trovato. Perché di fronte a tanta astrusità normativa, sia quella dei 200 euro sia l'incapacità di governare le dinamiche salariali frenando le vie al ribasso, un moto di ribellione istintivo, quasi piratesco (ma nel senso nobile) un po' al consulente del lavoro viene. E certo non ci vedo entrare in qualche ufficio pubblico o istituzionale brandendo il *kampilang*² a mutilare funzionari spesso incolpevoli: ma qualche azione dissuasiva anche pesante contro una legislazione sempre più assurda e inefficace sarebbe davvero doverosa.

Però non confondiamoci mai: ribelli sì, ma coi pirati nessuna connivenza.

2. Nella narrazione salgariana, il *kampilang* (o *kampilan*) è l'arma prediletta usata dai pirati malesi, un pesante arnese, una specie di via di mezzo fra una spada ed una scimitarra.



• UNA PROPOSTA AL MESE •

di MANUELA BAITOLU

Consulente del Lavoro
in Sassari

LA POLITICA (IN) ATTIVA del reddito di cittadinanza



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")

Nel sito del Ministero del lavoro, alla sezione "reddito di cittadinanza" (di seguito r.d.c.), fa bella mostra di sé una pagina graficamente molto gradevole, con un *incipit* appassionato: **"Il Reddito di cittadinanza è la misura di politica attiva del lavoro e di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale che i cittadini possono richiedere dal 6 marzo 2019. Si tratta di un sostegno economico ad integrazione dei redditi familiari associato ad un percorso di reinserimento lavorativo e di inclusione sociale, di cui i beneficiari sono protagonisti sottoscrivendo un Patto per il lavoro o un Patto per l'inclusione sociale."**

Leggendolo, la mente ritorna alla spettacolare conferenza stampa di febbraio 2019 in cui, sul palco, l'allora Ministro del lavoro Luigi Di Maio, fiero e compiaciuto, svelava al paese la teca in vetro contenente la prima *card* del reddito, facendo scivolare via la candida veste che la ricopriva.

Senza discutere sull'erogazione alle persone realmente bisognose, a 3 anni dall'istituzione e operatività di questa misura, è doveroso fare una riflessione sui risultati raggiunti in materia di politica attiva, che, strategicamente, appare come primo suffisso rispetto al contrasto alla povertà nella definizione presente nel sito *web* del Ministero.

A dispetto dell'enfasi posta nell'affermare che il reddito di cittadinanza fosse uno strumento per creare nuovi posti di lavoro, appare curioso che, invece, nelle premesse del testo della normativa di riferimento (D.l. n. 4/2019 convertito dalla L. n. 26/2019), in cui vengono elencate le motivazioni per le quali il reddito è stato isti-

tuito, con una vasta serie di "ritenuta la straordinaria necessità di...", lo strumento della politica attiva venga appena menzionato, precisamente al terzo paragrafo che recita: "Ritenuta la straordinaria necessità e urgenza di dare corso ad una generale razionalizzazione dei servizi per l'impiego, attraverso una riforma complessiva delle strutture esistenti nonché ad una più efficace gestione delle politiche attive".

L'altro riferimento all'ambito lavoro si trova al quinto paragrafo "Ritenuta la straordinaria necessità e urgenza di creare misure per incentivare l'assunzione di lavoratori giovani", che, in realtà, non si capisce bene quanto sia attinente al r.d.c., dato che l'incentivo per l'assunzione dei percettori del reddito non è legato all'età, ma tant'è.

Due accenni abbastanza generici, sviluppati poi nell'art.4, con l'introduzione del *patto per il lavoro*: il dettato normativo condiziona infatti l'erogazione del reddito alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (c.d. DID) da parte dei componenti il nucleo familiare maggiorenni, e all'adesione ad un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale che prevede attività al servizio della comunità, di riqualificazione professionale, di completamento degli studi, nonché altri impegni individuati dai servizi competenti, finalizzati all'inserimento nel mercato del lavoro e all'inclusione sociale.

I beneficiari devono obbligatoriamente regi- ➤





strarsi sull'apposita piattaforma digitale e consultarla quotidianamente quale supporto nella ricerca attiva del lavoro, attività che, dal 1° gennaio 2022, dovrebbe essere verificata presso il centro per l'impiego con frequenza almeno mensile (non è stato esplicitato con quali modalità), e, in caso di mancata presentazione senza comprovato giustificato motivo, sarà applicata la decadenza dal beneficio. Inoltre, il percettore di r.d.c. dovrà accettare di svolgere le attività individuate nel patto per il lavoro e dovrà sostenere i colloqui psicoattitudinali e le eventuali prove di selezione finalizzate all'assunzione, su indicazione dei servizi competenti e in attinenza alle competenze certificate.

Ancora, nell'ambito dei progetti utili alla collettività, i comuni sono tenuti ad impiegare almeno un terzo dei percettori di r.d.c. residenti, a titolo gratuito, instaurando un rapporto non assimilabile né al lavoro subordinato, né parasubordinato, né di pubblico impiego. Insomma, detta così, appare una roba fantastica, sempre che, naturalmente, tutto ciò venga concretamente attivato dai servizi competenti in tempi brevi ed in maniera fattiva. I beneficiari sono quindi tenuti a rispettare tutta una serie di condizionalità per poter continuare a percepire il reddito, tra cui accettare almeno una di due offerte di lavoro "congrue", così definite: la sede di lavoro deve trovarsi entro 80 chilometri di distanza dalla residenza del percipiente o deve essere raggiungibile con i mezzi di trasporto pubblici in non più di 100 minuti in caso di prima offerta, mentre in caso di seconda offerta la sede potrà essere collocata in tutto il territorio nazionale senza limitazioni; in caso di rapporto di lavoro a termine o part-time, le limitazioni indicate per la prima offerta saranno valide anche per la seconda. Se il percipiente di r.d.c. accetta un'offerta di lavoro con sede a 250 km dalla propria residenza, il reddito continuerà ad essere erogato per 3

mesi a titolo di compensazione delle spese di trasferimento, incrementati a 12 mesi nel caso siano presenti nel nucleo minori o disabili.

Su quest'ultimo punto magari, legare la continuità dell'erogazione all'ammontare del reddito da lavoro percepito, sarebbe stato più equo, invece che stabilire a priori i 3 o 12 mesi.

Inoltre, il r.d.c. è compatibile con NASpI e Dis-Coll, fermi gli altri requisiti.

Con le recenti modifiche introdotte dall'ultima Legge di bilancio, sono stati finalmente stabiliti tutta una serie di controlli, mediante triangolazione Inps/Anpal/Comuni, nonché il coinvolgimento del Ministero della giustizia, onde accertare i requisiti patrimoniali e le eventuali condanne penali dei soggetti percipienti.

Dal 1° gennaio 2022 sono entrati in vigore diversi nuovi commi all'art.5 del D.l. n.4/2019, di cui è opportuno rilevare:

- il comma 4-bis, in cui si stabilisce che "i dati anagrafici, di residenza, di soggiorno e di cittadinanza sono preventivamente e tempestivamente verificati dall'INPS sulla base delle informazioni presenti nelle banche dati a disposizione dell'Istituto";
- il comma 4-ter, che istituisce l'obbligo tempestivo di comunicazione da parte dell'Inps ai comuni responsabili dei controlli, relativamente alle posizioni "dubbe" che necessitano di ulteriori accertamenti;
- il comma 4-quater, in cui si afferma che l'esito delle verifiche è comunicato dai comuni all'Inps entro centoventi giorni, e che durante tali verifiche il pagamento delle somme è sospeso.

Pertanto, poiché fino al 31 dicembre 2021 tali verifiche preventive non erano state previste, le indebite erogazioni del reddito a carcerati, mafiosi, pregiudicati, residenti all'estero etc. hanno potuto proliferare, con un danno alle casse dello Stato quantificato nella sola città di Catania in 3 milioni di euro (alla data del 29 aprile 2022)¹, e a 5 milioni di euro nel centro Italia².

1. Fonte: Rai news

2. Fonte: Il Sole 24 ore del 20 aprile 2022. G. Pogliotti, *Reddito di cittadinanza, restano ancora sulla carta i controlli anti furbetti*.



In data 1° giugno l'Inps ha pubblicato un comunicato stampa in cui afferma che è finalmente operativo il protocollo con il Ministero della Giustizia per la verifica dell'esistenza nel sistema del Casellario Centrale di condanne con sentenza passata in giudicato da meno di dieci anni, al fine di revocare eventuali indebite erogazioni o respingere quelle in fase di definizione.

Non si sono avute più notizie della fantasmagorica piattaforma che avrebbe dovuto facilitare e supportare l'incontro offerta-domanda di lavoro, *ex MISSISSIPPI WORKS*, importata dal Prof. Mimmo Parisi direttamente dagli USA, che avrebbe dovuto rappresentare la panacea della disoccupazione nel nostro paese. Per poter supportare adeguatamente i percettori di r.d.c. nei percorsi di reinserimento al lavoro, sono stati potenziati i centri per l'impiego, affiancando la presenza di creature che, negli anni, sono divenute quasi mitologiche: i *NAVIGATOR*, soggetti che sarebbero dovuti diventare gli "angeli custodi" dei percettori di r.d.c., supportandoli nello svolgimento di tutte le attività propedeutiche alla ricerca di lavoro, e fornendo loro assistenza concreta anche nella scelta dell'eventuale nuovo impiego.

Non è certamente questa la sede appropriata per sparare a zero anche sui *navigator* che, di fatto, hanno forse l'unica colpa di aver provato a rispondere ad una specie di chiamata alle armi, mettendosi a disposizione dei centri per l'impiego per compiere la rivoluzione italiana nelle politiche attive.

Non possiamo però certamente esimerci dal rilevare, in quanto dato consolidato, che spesso la loro funzione è stata praticamente inutile, anche se con l'attenuante della pandemia dilagata l'anno immediatamente successivo al debutto del reddito di cittadinanza, che certamente non ha agevolato la loro opera, ma in ogni caso, di fatto, si è comunque preferito puntare su queste figure "ibride", che, a quanto risulta, non dovevano possedere competenze specifiche relative all'accompagnamento a lavoro maturate con l'esperienza sul

campo, anziché, ad esempio, creare sinergie con soggetti privati esperti nel settore, peraltro già esistenti ed operativi oltre che dotati di efficienti banche dati ricche di offerte di lavoro già selezionate.

Nonostante ciò, i contratti dei circa 1.900 *navigator* sono stati prorogati per ben 3 volte ad ogni scadenza, l'ultima delle quali datata 30 aprile 2022; l'art. 34 del D.l. n. 50/2022 ha previsto, in ultimo, la ricontrattualizzazione da parte di Anpal a partire dal 1° giugno, sia per continuare a supportare i percettori del reddito che per lavorare sul nuovo programma g.o.l.

Alla fine di questo breve ma intenso *excursus*, possiamo affermare che il *flop* più eclatante della misura in trattazione, è senza dubbio relativo al mancato sviluppo del mercato del lavoro, obiettivo primario a quanto si evince dalla roboante presentazione indicata all'inizio della nostra riflessione.

Nell'anno corrente, dagli albori dell'avvio della stagione estiva nel settore turistico, telegiornali e *social* brulicano incessantemente di lamentele da parte delle aziende, su quanto sia complicato, se non addirittura quasi impossibile, reperire personale da occupare, e ciò non solo nel comparto turistico, in quanto il problema è ormai generalizzato e riguarda un po' tutti i settori. Gli stessi clienti dei nostri studi confermano tale tendenza negativa, con buona pace del rapporto Anpal presentato a dicembre 2021 sugli ottimi risultati raggiunti. Si sono create fondamentalmente due correnti di pensiero sulla causa della problematica citata: la prima, afferma che il Covid ha posto in discussione un po' tutto, stimolando un'attenta analisi delle priorità di ciascun individuo, e quindi una rivalutazione del tempo libero e da dedicare alla famiglia, nonché, per diretta connessione, dei tempi e delle condizioni di lavoro; la seconda, ritiene il reddito di cittadinanza la manifestazione di satana con tutti i suoi demoni, ovvero l'unica e sola causa della carenza di personale.

Ma, poiché il nostro obiettivo non è esprimere un'opinione personale, ma cercare di sug- ➤



gerire un modo affinché detta misura possa realmente funzionare, raggiungendo gli ambiziosi e giusti obiettivi che si era posta in origine, in modo che vi sia beneficio per la collettività, ci è balenata una piccola, e forse banale, proposta di modifica all'attuale assetto del sussidio, partendo da un dato di fatto: le aziende denunciano ogni giorno che molti percettori preferiscono continuare ad usufruire del sussidio anziché accettare una proposta lavorativa, ma nessun altro, oltre loro, ne viene a conoscenza.

Ergo, l'azienda resta senza lavoratori, i percettori continuano ad incassare tranquillamente l'assegno mensile senza alcuna decurtazione, spesso magari "arrotondando" con qualche lavoretto irregolare.

La mancata evidenza del rifiuto del percettore alla proposta di lavoro appare quindi come la criticità principale di questo sistema.

In considerazione del fatto che, tra l'altro, le assunzioni dei percettori di r.d.c. sono agevolate, da gennaio non solo se a tempo indeterminato *full-time*, ma anche a tempo determinato e *part-time*, con una riduzione contributiva interessante, pari, in linea generale, all'importo mensile del sussidio percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione³, perché non porre a disposizione delle aziende interessate una semplice banca dati con l'elenco dei beneficiari?

Dal 1° gennaio 2022 è stato tra l'altro abrogato l'obbligo, in capo ai datori di lavoro che volessero assumere percettori di r.d.c., di registrare sulla piattaforma Anpal i posti di lavoro disponibili, a cui sarebbe dovuta seguire l'accettazione del beneficiario di r.d.c., sistema che, a quanto risulta, non ha mai funzionato perfettamente a causa di problematiche "tecniche". E allora, probabilmente, sarebbe utile rendere fruibile un elenco gestito direttamente dalle piattaforme regionali del collocamento,

dove ogni percettore sia codificato, senza dati sensibili, senza nemmeno il nominativo, ma con il solo profilo professionale, arricchito di tutte le esperienze formative e non, avute durante il percorso guidato dal c.p.i.

L'azienda potrà scegliere sulla piattaforma il profilo che più si avvicina alle proprie esigenze, e inviare una proposta di lavoro che avrà un proprio protocollo informatico.

A quel punto, anche il percettore risponderà seguendo le medesime modalità, e la risposta avrà anch'essa un protocollo.

L'esito della trattativa sarà quindi tracciato, e l'eventuale mancato successo occupazionale dovrà essere obbligatoriamente e adeguatamente motivato da entrambe le parti.

Avevamo anticipato subito che si trattava di una proposta banale, talmente banale che probabilmente non sarà nemmeno necessario affidarsi a professori venuti dall'America, ma semplicemente implementare opportunamente la correlazione tra le banche dati pubbliche già esistenti.

Questo sistema, ove necessario ulteriormente affinato, potrebbe rappresentare quantomeno un modo per avere, con dati effettivi, il polso della situazione, e, soprattutto, la concretezza degli effettivi rifiuti dei posti di lavoro, onde poter ritoccare o revocare tempestivamente il sussidio.

Inoltre, le motivazioni espresse per l'eventuale mancato *matching*, avrebbero l'ulteriore utilità di circoscrivere ulteriormente gli interventi necessari per il reinserimento lavorativo dei beneficiari, rendendoli ancora più mirati ed efficaci. Il tracciamento del rifiuto della proposta di lavoro, unito all'effettiva operatività dei controlli preventivi all'erogazione, potrebbe rappresentare una svolta importante per questa misura tanto discussa e criticata.

Ma, forse, è tutto troppo scontato per essere attuato.

3. Per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e le mensilità già godute dal beneficiario stesso e, comunque, per un importo non superiore a 780 euro men-

sili e per un periodo non inferiore a 5 mensilità; in caso di rinnovo art. 3, c. 6, D.l. n. 4/2019, l'esonero è concesso nella misura fissa di 5 mensilità.



ARGOMENTO

Prestazione con elevato contenuto intellettuale: qualificazione del rapporto di lavoro

Con sentenza n. 181/2018 la Corte di Appello di Trieste ha confermato la sentenza (non definitiva) con la quale in accoglimento della domanda del lavoratore era stata accertata, con decorrenza dal gennaio 2005, l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze delle convenute (in virtù di cessione del ramo di azienda con i connessi rapporti di agenzia), con mansioni riconducibili alla categoria quadri.

La Corte di merito ha ritenuto confermata la natura dipendente della collaborazione instaurata dal lavoratore che era risultata pienamente inserita nell'organico aziendale non come mero agente ma come direttore vendite.

Per la cassazione della decisione ha proposto ricorso il datore di lavoro, la parte intimata ha resistito con tempestivo controricorso.

In ordine alla qualificazione di un rapporto di lavoro come autonomo o subordinato, in presenza di prestazione con un elevato contenuto intellettuale - alla quale è riconducibile l'attività prestata dal lavoratore quale ricostruita in sentenza - la Corte di Cassazione ha costantemente affermato che è necessario verificare se il lavoratore possa ritenersi assoggettato, anche in forma lieve o attenuata, alle direttive,

agli ordini e ai controlli del datore di lavoro, nonché al coordinamento dell'attività lavorativa in funzione dell'assetto organizzativo aziendale (cfr. Cass., n. 18414/2013, Cass., n. 7517/2012, Cass., n. 3594/2011), potendosi ricorrere altresì, in via sussidiaria, a elementi sintomatici della situazione della subordinazione quali l'inserimento nell'organizzazione aziendale, il vincolo di orario, l'inerenza al ciclo produttivo, l'intensità della prestazione, la retribuzione fissa a tempo senza rischio di risultato; in particolare, ai fini della configurazione del lavoro dirigenziale - nel quale il lavoratore gode di ampi margini di autonomia ed il potere di direzione del datore di lavoro si manifesta non in ordini e controlli continui e pervasivi, ma essenzialmente nell'emanaione di indicazioni generali di carattere programmatico, coerenti con la natura ampiamente discrezionale dei poteri riferibili al dirigente - il giudice di merito deve valutare, quale requisito caratterizzante della prestazione, l'esistenza di una situazione di coordinamento funzionale della stessa con gli obiettivi dell'organizzazione aziendale, idonea a ricondurre ai tratti distintivi della subordinazione tecnico-giuridica, anche se nell'ambito di un contesto caratterizzato dalla c.d. subordinazione attenuata aziendale ▶

Cass., sez. Lavoro,
22 aprile 2022, n. 12919

AUTORE
STEFANO GUGLIELMI
Consulente del Lavoro in Milano



(Cass., n. 3640/2020, Cass., n. 9463/2016, Cass., n. 7517/2012).

La decisione di appello risulta coerente con tale impostazione sia laddove, rispetto alla qualificazione operata dalle parti, riconosce come prevalenti le concrete modalità di svolgimento della prestazione sia perché la valorizzazione dei c.d. indici sussidiari è frutto della specifica considerazione delle caratteristiche dell'attività dedotta la quale, per i suoi elevati contenuti intellettuali, non si prestava ad essere oggetto di penetranti poteri conformativi della parte datoriale; in tale contesto, la valorizzazione del pieno inserimento del lavoratore nella compagine organizzativa della società, dell'affidamento alla stessa dell'ulteriore compito di c.d. *area manager*, implicante un rapporto di sovra ordinazione in particolare con i dipendenti al settore commerciale, del fatto che sia prima che dopo il ruolo rive-

stito dal lavoratore veniva occupato da lavoratori dipendenti, sono elementi idonei alla luce del parametro normativo dell'art. 2094 c.c. a giustificare la qualificazione del rapporto in controversia come di natura subordinata.

La specifica questione della riconducibilità dell'attività prestata dal lavoratore alla qualifica di quadro così come quella del corretto livello di inquadramento in base alla classificazione collettiva, ritualmente devoluti alla Corte di merito dalla odierna ricorrente non sono stati in alcun modo trattati tramite specifico raffronto con la norma collettiva dal giudice di appello che ha incentrato il proprio accertamento esclusivamente sulla verifica della natura subordinata o meno del rapporto oggetto di causa.

Tanto determina la necessità di cassazione della decisione con rinvio alla Corte di Appello di Trieste, in diversa composizione, per l'esame delle questioni omesse.

ARGOMENTO

Sicurezza sul lavoro: le funzioni di datore di lavoro e di RSPP non possono essere confuse

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 16562 del 29 aprile 2022, si è espressa in merito alle responsabilità del datore di lavoro circa gli obblighi di valutazione del rischio e di formazione dei lavoratori sotto il profilo della sicurezza sul lavoro.

In particolare, la vicenda trae origine dalla condanna – confermata in sede di appello – alla pena di un anno di reclusione per un datore di lavoro privato a causa del delitto di “omicidio colposo aggravato”, dovuto alla violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni in ambito lavorativo. A detta della Corte territoriale, tali violazioni avevano cagionato la morte di un operaio, incaricato di effettuare la manutenzione e la pulizia di un particolare macchinario.

Nell'impugnare la sentenza di secondo grado, l'imputato ha presentato una serie di motivi di ricorso. Nel dettaglio, questi ha contestato la qualifica di “datore di lavoro”

assegnatagli nelle sentenze, adducendo di avere attribuiti compiti meramente amministrativi (“*ordinaria amministrazione*”) da parte del C.d.A. dell'azienda.

Inoltre, l'imputato riteneva di aver delegato le funzioni attinenti all'ambito della sicurezza sul lavoro ad un terzo, e di non dover rispondere del mancato aggiornamento del documento di valutazione dei rischi (“DVR”), considerata l'assenza della qualifica di datore di lavoro.

Tanto rappresentato da parte della persona imputata, i giudici della Corte di Cassazione hanno comunque individuato in questa la figura del datore di lavoro, considerato il suo ruolo di legale rappresentante della società e le sue prerogative in merito all'esercizio dei poteri decisionali e di spesa. In dettaglio, è stata rigettata la tesi dell'imputato vertente sull'esclusione delle responsabilità in merito alla sicurezza dei lavoratori, dovuta ai compiti di mera natura ordinaria formalmente as-

Cass., sez. Penale,
29 aprile 2022, n. 16562

AUTORE
ANDREA DI NINO
Consulente del Lavoro in Milano





segnati allo stesso. Secondo la Corte, infatti, le attribuzioni dell'imputato erano tali da garantirgli l'esercizio di "potestà funzionali organizzative, decisionali, gestionali e di spesa inclusa la realizzazione delle misure di sicurezza previste per legge", così da "costituire in capo al medesimo soggetto un coacervo di tutti gli obblighi che convergono in materia di valutazione del rischio, di posizione di garanzia, di adempimenti datoriali".

La confusione tra il ruolo di datore di lavoro e di "responsabile del servizio di prevenzione e di protezione" ("RSPP") ha inoltre deposto per "una colpevole opacità e disfunzione organizzativa", a dire della Suprema Corte, che ha aggravato la posizione dell'imputato.

I poteri *de facto* esercitati dall'imputato, viene altresì osservato, "sebbene formalmente limitati all'ordinaria amministrazione, comunque comprendevano ogni profilo gestorio e organizzativo sulla produzione, sul controllo degli impianti, sulle procedure lavorative, sulla formazione e informazione che in concreto hanno svolto un determinante ruolo causale dell'evento mortale".

Da tale piena qualifica datoriale emerge conseguentemente la responsabilità per gli altri due obblighi contestati sul piano della colpa specifica e della causalità materiale.

In primo luogo, a dire della Suprema Corte, l'omessa completa ed esauriente valutazione del rischio connesso all'impianto presso il quale operava la vittima è attività che "sul piano operativo, cognitivo, progettuale", rientrava pienamente nei compiti dell'imputato. Ciò sia innanzitutto come soggetto titolare del servizio di prevenzione e protezione, ruolo interpretato in termini meramente formali e, contemporaneamente, come soggetto apicale con poteri decisionali e organizzativi su tutta l'attività produttiva.

Sul punto, i giudici hanno osservato che "l'imputato avrebbe dovuto in particolare valutare rischi e misure di prevenzione sull'uso del

macchinario dove ha trovato la morte (omissis), in relazione specifica alle mansioni e ai compiti attribuiti alla vittima dallo stesso imputato".

Nella sua qualità di titolare del ruolo datoriale, l'imputato avrebbe dovuto inoltre tenere aggiornato il DVR anche con la mansione cui era addetto il lavoratore infortunato in relazione all'uso del macchinario che lo ha travolto.

Sul punto, la Corte ha osservato che "è proprio dalla duplice qualifica di responsabile del servizio di prevenzione e protezione e di datore di lavoro che emerge comunque il compito in capo alla medesima persona di valutare, elaborare, prevenire e gestire il rischio, ivi compreso l'aggiornamento del documento di valutazione del rischio che peraltro è compito indelegabile del datore di lavoro".

In conclusione, secondo i giudici della Cassazione, alla qualifica di datore di lavoro corrisponde "l'obbligo di formazione e informazione dei lavoratori" che, nel caso in esame, risulta omesso da parte dell'imputato. Anche su questo punto ascrivere ad altro soggetto il dovere di informazione, formazione ed addestramento del lavoratore deceduto, costituisce "una mera asserzione che non trova riscontro in alcun atto formale di delega o comunque di incarico specifico alla formazione".

Anche a voler ritenere di avere sostanzialmente incaricato altri di adempiere all'obbligo di formare e addestrare il lavoratore deceduto, la Suprema Corte ha evidenziato che "l'omessa cura dell'addestramento e dell'istruzione professionale del lavoratore avrebbe potuta e dovuta essere controllata e corretta dall'imputato qualora altri soggetti eventualmente incaricati non vi avessero utilmente provveduto".

I motivi di ricorso dell'imputato venivano dunque integralmente respinti, acclarata la mancanza dell'esercizio del ruolo di vigilanza, di controllo e di cura dell'istruzione professionale sull'uso della macchina e degli impianti correlati in relazione ai rischi del caso di specie.



ARGOMENTO

Violazione delle norme antinfortunistiche e mancato controllo del datore di lavoro

Con sentenza dello scorso aprile la Cassazione conferma quanto stabilito dai giudici di merito in relazione ad un fatto accaduto in violazione delle norme antinfortunistiche all'interno di uno stabilimento della società Ilva di Taranto.

Nello specifico un operaio, sprovvisto di specifico titolo abilitativo sull'uso dei carrelli elevatori, metteva in moto il muletto e, inavvertitamente, provocava ad altro lavoratore che si trovava vicino al mezzo, lesioni gravissime.

Nel corso del dibattimento era emerso, grazie alle deposizioni testimoniali, che era prassi invalsa in quell'area di lavorazione permettere agli operai, sprovvisti di specifica abilitazione, di porsi alla guida di carrelli elevatori, prassi tollerata dalla dirigenza.

Nonostante il ricorso presentato dal datore di lavoro la Cassazione conferma quanto stabili-

to dai giudici di prime cure e cioè che *“qualora nell'esercizio dell'attività lavorativa si instauri, con il consenso del preposto, una prassi “contra legem”, foriera di pericoli per gli addetti, in caso di infortunio del dipendente, la condotta del datore di lavoro che abbia ommesso ogni forma di sorveglianza circa la pericolosa prassi operativa instauratasi, debba rispondere dell'infortunio occorso”*.

Non assolve da responsabilità il datore di lavoro il fatto che i propri preposti non sorvegliano lo svolgimento delle attività, né che i propri dipendenti agiscano senza l'ordine di alcuno.

Il datore di lavoro è tenuto a sorvegliare la condotta dei propri sottoposti e ove necessario è obbligato ad intervenire affinché cessino immediatamente eventuali condotte rischiose, perché laddove ciò non avvenga, potrebbe trovarsi a rispondere penalmente di

Cass., sez. Penale,
11 aprile 2022, n. 13720

AUTORE
CLARISSA MURATORI
Consulente del Lavoro in Milano

ARGOMENTO

Licenziamento e reintegra per interpretazione estensiva delle clausole generali della contrattazione collettiva

Poste Italiane propone ricorso in Cassazione dopo che la Corte di Appello di Bologna aveva confermato la pronuncia di primo grado, annullando il licenziamento per *giusta causa* di una dipendente.

Il fatto contestato, alla base del licenziamento, è che la dipendente si trovava in villeggiatura il 14 agosto del 2017, in un giorno di permesso *ex lege* n. 104 del 1992, concesso per assistere la madre disabile, mentre la madre si trovava in altro luogo. Tale comportamento aveva cagionato, con l'assenza dal servizio della dipendente, disagi e disservizi nell'organizzazione del lavoro oltre che una violazione dei principi di correttezza, buona fede e degli obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà.

La dipendente non ha negato l'effettività del fatto contestato, si è scusata dell'errore commesso di cui ha riconosciuto la gravità, addu-

cendo quali motivi l'improvvisa indisponibilità della madre a raggiungerla nel luogo di villeggiatura, espressa dalla madre soltanto in tarda serata del giorno prima. Inoltre, la dipendente non aveva fatto un tempestivo rientro in quanto le sue condizioni di salute non le avevano permesso di guidare di notte per un lungo tragitto trafficato. La dipendente aveva però disdettato l'albergo ed era rientrata in treno nel pomeriggio del 14 agosto stesso. A fronte di tali motivazioni, la Corte di Appello aveva condiviso la sentenza di primo grado, riconducendo il caso nell'ipotesi d'insussistenza della giusta causa di licenziamento perché il fatto rientrava tra le condotte punibili con una sanzione conservativa, sulla base delle previsioni della contrattazione collettiva. La società denuncia alla Suprema Corte che nella lettera di contestazione disciplinare era ▶

Cass., sez. Lavoro,
26 aprile 2022, n. 13065

AUTORE
ANGELA LAVAZZA
Consulente del Lavoro in Milano





addebitato alla dipendente non già l'assenza ingiustificata o arbitraria dal servizio, bensì la fruizione abusiva del permesso retribuito *ex lege* n. 104/92, con conseguente applicazione della giusta causa di licenziamento, anche in conformità con le previsioni della contrattazione collettiva che prevedono il licenziamento in caso di violazioni dolose.

La Suprema Corte ritiene inammissibili le motivazioni della società perché l'accertamento di una volontà, anche quando è espressione di una autonomia negoziale, si sostanzia in un accertamento di fatto riservato all'esclusiva competenza del giudice di merito.

La Suprema Corte ricorda il principio di diritto già affermato dalla Cassazione: in tema di licenziamento disciplinare, al fine di selezionare la tutela applicabile tra quelle previste dall'art. 18, comma 4 e 5 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970, come novellata dalla legge n. 92 del 28 giugno 2012, è consentito al giudice ricondurre la condotta addebitata al lavoratore ed in concreto accertata giudizialmente, nella previsione contrattuale che

punisca l'illecito con una sanzione conservativa, anche laddove sia espressa attraverso clausole generali o elastiche.

La contestazione della società era da intendersi come contestazione di assenza ingiustificata per un giorno e non come comportamento fraudolento e preordinato all'abuso della fruizione del permesso *ex lege* n. 104/92. Per la Suprema Corte la società si limita a rivendicare un'alternativa interpretazione plausibile più favorevole. Quando di un testo negoziale sono possibili due o più interpretazioni, non è consentito, alla parte che aveva proposto l'interpretazione poi disattesa dal giudice di merito, dolersi in sede di legittimità del fatto che è stata privilegiata l'altra.

Bene hanno fatto i giudici della Corte di Appello: attraverso una valutazione del grado di gravità della condotta, che tenesse conto di tutte le circostanze del caso concreto, hanno ricondotto quest'ultimo ad una ipotesi omologabile all'assenza arbitraria per un giorno lavorativo.

Il ricorso è respinto.

ARGOMENTO

Licenziamento ex L. n. 223/1991: occorre considerare il possesso di professionalità equivalente ad altri lavoratori in altre realtà organizzative dell'azienda

La vicenda in oggetto riguarda il licenziamento di una lavoratrice a seguito della procedura *ex L. n. 223/1991*. La Corte di Appello di Napoli aveva infatti ritenuto legittima la limitazione del numero dei lavoratori da licenziare della società datrice di lavoro alla sola platea degli addetti all'appalto per la VIII Municipalità, cessato pacificamente, considerando le diverse offerte di proposte ricollocative da parte delle organizzazioni sindacali in differenti comuni, rifiutate dalla lavoratrice.

La lavoratrice impugna nel merito la sentenza basandosi su quattro motivi.

Con il primo motivo, non accolto, deduce la falsa applicazione e violazione dell'art. 41, co. 2, Cost. in relazione all'art. 360, co. 1, nn. 3

e 4 c.p.c. in quanto i giudici non hanno effettuato il controllo sulla sussistenza del reale motivo posto a base del licenziamento e su alcuni fatti decisivi ai fini della decisione; nello specifico sosteneva che i dipendenti erano tutti cuochi e che la perdita dell'appalto non aveva cagionato un danno economico tale da rendere necessario il licenziamento.

Con il secondo motivo deduce la violazione e falsa applicazione degli artt. 4 e 5 della L. n. 223/1991.

La lavoratrice sostiene infatti che non siano stati esaminati fatti controversi e decisivi sotto il profilo della mancanza di collegamento tra la assunzione della lavoratrice e l'appalto presso la VIII Municipalità; sostiene che il

Cass., sez. Lavoro, Ord. 28 aprile 2022, n. 13352

AUTORE
ELENA PELLEGGATTA
Consulente del Lavoro in Milano





giudice del reclamo aveva errato nel ritenere legittimo, in difetto di accordo sindacale, quale unico criterio di selezione del personale quello rappresentato dall'adibizione dei lavoratori licenziati all'appalto cessato e non anche degli altri criteri legali di scelta. In questa prospettiva afferma che gli elementi fattuali acquisiti escludevano che il posto di lavoro della lavoratrice fosse intrinsecamente legato all'appalto cessato in quanto l'adibizione alla preparazione dei relativi pasti era dovuto ad una mera organizzazione interna.

Con il terzo e quarto motivo, non accolti, si deduce il mancato esame di un fatto decisivo, oggetto di discussione tra le parti rappresentato dalla assunzione di nuovi lavoratori in epoca successiva al licenziamento e la violazione e falsa applicazione degli artt. 4 e 5 della legge n. 223/1991 per avere il giudice di appello erroneamente ritenuto correttamente applicati i principi richiamati in tali disposizioni in merito all'obbligo di ricollocazione lavorativa; denuncia inoltre omesso esame di fatti controversi e decisivi in relazione alla verifica relativa alla configurabilità tra le varie società del gruppo di un unico centro di imputazione. Accolgono gli Ermellini solo il secondo motivo, adducendo che la Corte di merito, nel rigettare la impugnazione della lavoratrice aveva valutato la correttezza della scelta datoriale di procedere al licenziamento della lavo-

ratrice nell'ambito della procedura collettiva, facendo riferimento esclusivo al criterio delle esigenze tecnico organizzative della società e non ai carichi di famiglia e all'anzianità. Ma soprattutto, sostengono che la decisione non è conforme alla consolidata giurisprudenza di legittimità secondo la quale la platea dei lavoratori interessati può essere limitata agli addetti ad un determinato reparto o settore solo sulla base di oggettive esigenze aziendali, in relazione al progetto di ristrutturazione aziendale. Per applicare correttamente il criterio delle esigenze tecnico- produttive dell'azienda, per l'individuazione dei lavoratori da licenziare, la comparazione delle diverse posizioni dei lavoratori deve essere effettuata nel rispetto del principio di buona fede e correttezza di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., ed il datore di lavoro non può limitare la scelta dei lavoratori da porre in mobilità ai soli dipendenti addetti a tale reparto se detti lavoratori sono idonei, per pregresso svolgimento della propria attività in altri reparti dell'azienda, ad occupare le posizioni lavorative di colleghi addetti ad altri reparti.

Di conseguenza, non può essere ritenuta legittima la scelta di lavoratori solo perché impiegati nel reparto operativo soppresso o ridotto, trascurando il possesso di professionalità equivalente a quella di addetti ad altre realtà organizzative.



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

! Consegna entro il 15 luglio 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 4/2021 di LDE ha registrato oltre 115 mila accessi (121.296 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

facebook

LinkedIn

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

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

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

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

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

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".