

Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA **N.7**



DIRETTIVA UE 2019-1152: Dalla trasparenza alla confusione

DI ROBERTA SIMONE PAG. 4

DOTTRINA

◆ **Il Bonus 200 euro del Decreto Aiuti: na gran pastrügnada**

DI ALBERTO BORELLA PAG. 10

◆ **L'accusa di caporalato per lesione del trattamento retributivo**

DI MAURO PARISI PAG. 12

◆ **Poffarbacco, le sospensioni esistono davvero: cronache da un mondo che non ci crede neanche quando**

vede DI ANDREA MERATI PAG. 17

◆ **La discrezionalità del giudice è il vero limite alle sanzioni espulsive?**

DI CLARISSA MURATORI PAG. 19

◆ **Codice della crisi d'impresa: estese anche ai Consulenti del Lavoro le funzioni di curatore, commissario giudiziale o liquidatore**

DI POTTIO DI NUNZIO PAG. 21

◆ **Divieto emergenziale dei licenziamenti applicabile anche ai dirigenti? Una pronuncia poco persuasiva**

DI ANTONELLA ROSATI PAG. 24

◆ **Disabilità, diritto al lavoro, diritto alla inclusione: l'esatto adempimento dell'obbligo assuntivo**

DI LUCA DI SEVO PAG. 28

RUBRICHE

◆ **IL PUNTO** PAG. 2

◆ **HR&ORGANIZZAZIONE**

L'ambiente di lavoro è fonte di malessere o benessere per chi vi lavora? L'analisi degli ambienti di lavoro basati sui risultati
DI BARBARA GARBELLI PAG. 30

◆ **SENZA FILTRO**

Su su, forza, circolare ... circolare ...

DI ALBERTO BORELLA PAG. 36

◆ **UNA PROPOSTA AL MESE**

Estendere il campo della maxi-sanzione sul lavoro nero di ANDREA ASNAGHI PAG. 40

SENTENZE

◆ **Danno biologico differenziale, onere della prova e responsabilità oggettiva** DI STEFANO GUGLIELMI PAG. 43

◆ **Danneggiamento dei beni aziendali: il datore deve provare la condotta colposa del lavoratore e il lavoratore deve provare la sua non imputabilità** DI ELENA PELLEGGATTA PAG. 44

◆ **Dimissioni per fatti concludenti: il rapporto di lavoro**

si estingue anche in assenza della procedura telematica DI ANDREA DI NINO PAG. 45

◆ **Principio di effettività in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro: assume la posizione di garante colui che di fatto assume e svolge i poteri del datore di lavoro, del dirigente o del preposto, se pur sprovvisto di regolare investitura** DI ANGELA LAVAZZA PAG. 47



IL GIURAMENTO dei Consulenti del Lavoro neo iscritti al CPO di Milano

Lo scorso 6 luglio 2022 nella splendida cornice del Palazzo delle Stelline di Corso Magenta a Milano si è svolta la cerimonia di benvenuto ai neo colleghi che hanno prestato giuramento di fedeltà e rispetto delle norme di legge e di ordinamento della nostra professione nonché del nostro codice deontologico. Presente alla cerimonia la Direttrice dell'Ispettorato Interregionale del Lavoro Nord Ovest di Milano, Dott.ssa Patrizia Muscatello e il Presidente dell'Ancl Alessandro Graziano oltre ad alcuni consiglieri dell'Ordine e dell'Ancl. Quest'anno ci siamo potuti stringere le mani e brindare insieme ai neo colleghi. È stata una bella manifestazione densa di emozioni per i neo colleghi e per i loro familiari accompagnatori. Durante la cerimonia di giuramento abbiamo anche ascoltato le loro storie e il loro attaccamento alla professione e alla categoria. Loro credono fortemente nelle potenzialità della nostra professione, vogliono svolgerla non soltanto sotto l'aspetto amministrativo, spesso denso di adempimenti inutili e ridonanti, ma entrando nel vivo della gestione della risorsa umana portando nelle piccole e medie aziende il loro entusiasmo e la loro esperienza vissuta studiando prima e praticando i nostri studi dopo. A loro ho ricordato alcune norme deontologiche fondamentali contenute nel nostro codice. Il dovere di competenza, di rispetto della

legalità dei colleghi e delle istituzioni. E ancora, anche se non nutro alcun dubbio sulla loro correttezza, ho ricordato che sul mercato ci sono strutture illegali che cercano legittimità offrendo facili guadagni. Milano offre tante opportunità, in un contesto sì competitivo, ma di estremo rispetto e di riconoscimento delle qualità professionali.

Da parte nostra abbiamo ricordato loro che l'Ordine e l'Ancl sono la loro casa e che troveranno sempre supporto per qualsiasi loro bisogno. Li abbiamo invitati a far parte delle nostre strutture che aiutano a far crescere noi, loro stessi e l'intera categoria.

Di seguito alcune foto della cerimonia e in Galleria fotografica del nostro sito potete trovare tutte le foto della cerimonia. Questo il link <https://consulentidellavoro.mi.it/cerimonia-neoabilitati-2022/>

A loro vanno gli auguri di ogni bene personale e professionale da parte di tutti noi. Un sentito ringraziamento anche ai loro *dominus* che li hanno seguiti fino al superamento dell'esame.

A tutti i lettori un augurio di splendide vacanze da parte del Consiglio dell'Ordine, del Collegio dei Revisori e dello staff segretariale.



Due momenti del giuramento e della consegna degli attestati ai neo colleghi. Al tavolo, nelle due foto, da destra, Lucana Mari (Consigliera CPO di Milano) Potito di Nunzio, Dott.ssa Patrizia Muscatello (Direttrice IIL Milano), Alessandro Graziano.



Foto di gruppo con tutti i neo Consulenti del Lavoro.



Ancora dei momenti della cerimonia, la sala con i colleghi e i familiari e del conclusivo light lunch.





DIRETTIVA UE 2019-1152: dalla trasparenza alla confusione

La Direttiva UE 2019/1152 del 20 giugno 2019¹ relativa a **condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea**, è intervenuta sancendo il diritto del lavoratore² ad essere edotto in merito alle condizioni contrattuali applicabili al proprio rapporto di lavoro.

La Direttiva si pone lo scopo di *“stabilire a livello dell'Unione prescrizioni minime”* nella comunicazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni applicabili, al fine di *“garantire che tutti i lavoratori dell'Unione fruiscano di un livello adeguato di trasparenza e di prevedibilità”*.

Oltre a questo obiettivo primario, la Direttiva interviene modificando alcuni istituti che possono essere così raggruppati:

- Informazioni obbligatorie per i lavoratori relative al rapporto di lavoro
- Periodo di prova
- Cumulabilità degli impieghi
- Prevedibilità minima dell'orario di lavoro
- Transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili
- Formazione obbligatoria
- Meccanismi di protezione e risoluzione rapida nel caso di violazioni dei diritti previsti e relative sanzioni.

EXCURSUS NORMATIVO SINTETICO

La Direttiva UE 2019/1152 sostituisce ed abroga la Direttiva 91/533/CEE relativa *“all'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro”*, a cui a suo tem-

po si diede attuazione mediante il Decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152³.

Al fine di ottemperare all'obbligo di recepimento, nei primi mesi dell'anno sono stati avviati i lavori propedeutici all'emanazione della relativa norma.

Le Commissioni Parlamentari preposte hanno redatto uno *“Schema di decreto legislativo”* (a seguire anche *SDL*), approvato in via preliminare dal Consiglio dei ministri il 31 marzo 2022, successivamente trasmesso a parere il 1° aprile 2022 e infine approvato in via definitiva come da comunicato stampa del 22 giugno 2022.

Alla data di redazione di questo articolo il decreto non risulta tuttavia ancora pubblicato, pertanto nell'analisi che segue si farà riferimento allo *SDL* come approvato in via preliminare.

STRUTTURA DELLO SCHEMA DI DECRETO

Il testo si compone di 17 articoli suddivisi in 4 Capi:

Capo 1 - Finalità e ambito di applicazione (artt. 1÷3)

Capo 2 - Informazioni sul rapporto di lavoro (artt. 4÷6)

Capo 3 - Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro (artt. 7÷11)

Capo 4 - Misure di tutela (artt. 12÷17).

Si cercherà ora di offrire al lettore una panoramica delle criticità dello Schema di decreto, da tenere monitorate per la successiva redazione dei “nuovi” contratti di assunzione e/o collaborazione, con l'auspicio che esse rappresentino spunti di riflessione che possa- ➤

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

2. Nel corso di questo paragrafo si utilizzerà genericamente il termine “lavoratore” includendo anche le altre figure professionali di cui si dirà poco oltre (vd. “Il nodo delle informazioni sul rapporto di lavoro”).

3. Una doverosa puntualizzazione: il D.lgs. n. 152/1997 di attuazione della

Direttiva 91/533/CEE relativa *“all'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro”* è imprescindibile riferimento nella redazione delle lettere (*rectius* contratti) di assunzione. Duole sottolineare che sovente le informazioni obbligatorie previste da tale norma risultano assenti, vuoi per imprecisione, vuoi perché il

D.lgs. n. 152/1997 è forse meno conosciuto di quel che dovrebbe essere. La revisione imposta dal recepimento della Direttiva UE 1152/1997 è quindi una buona occasione per rivedere i propri *format* di assunzione e porre una completa regolarizzazione delle informazioni in essi presenti, pur con le criticità e i limiti che saranno evidenziati nel corso di questa disamina.

DIRETTIVA UE 2019-1152: DALLA TRASPARENZA ALLA CONFUSIONE

no essere accolti dal Legislatore prima della pubblicazione della norma o in una sua successiva rielaborazione.

DIRETTIVA UE – SCHEMA DI DECRETO – DOSSIER: UN (IMPRATICABILE) COMBINATO DISPOSTO

Chi avrà modo di leggere la Direttiva UE non potrà che apprezzarne la chiarezza e precisione nella definizione di contenuto ed ambiti di applicazione.

La relativa trasposizione in un testo legislativo ne doveva dunque risultare agevolata, ma in tale attività di produzione normativa, purtroppo, risultano presenti proposizioni fumose e distanti da logiche di realistica e facile applicazione pratica.

La piena comprensione di alcuni passaggi dello SDL risulterebbe agevolata con una sorta di lettura coordinata dello SDL, della Direttiva UE e di un ulteriore documento, il Dossier⁴ A.G. 377 “Schema di D.Lgs. recante attuazione della Direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea” pubblicato il 13 aprile 2022.

Lettura congiunta che, è bene precisare, è mero esercizio di studio, poiché - in ossequio agli assiomi che disciplinano il diritto - non può trovare applicazione l’integrazione di principi assenti nella norma giuridica in atti che non siano fonti di diritto e, quindi, non in grado di esplicare efficacia nel nostro ordinamento.

Sottraendoci al lecito interrogativo sul perché non si siano integrati nello SDL i passaggi chiaramente delineati nella Direttiva e/o nel Dossier così da limitare le difficoltà interpretative e di attuazione concreta della norma, vogliamo mettere in evidenza alcune delle criticità derivanti dalla lettura combinata di SDL / Direttiva / Dossier.

A. Rapporti di lavoro di durata pari o inferiore a tre ore settimanali

L’art. 1 (Ambito di applicazione) dello SDL

esclude “i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di 3 ore a settimana in un periodo di riferimento di 4 settimane consecutive”.

Tuttavia, nel delineare l’ambito oggettivo e soggettivo di tale articolo, è solo il Dossier che precisa “*dunque la Relazione Illustrativa ne trae la diretta conseguenza di ritenere che lo Schema di decreto trovi applicazione, invece, nei confronti dei cd. contratti a zero ore [...]*”.

Tale precisazione è coerente con le puntuali indicazioni nelle considerazioni introduttive iniziali, al punto 12 della Direttiva “*I lavoratori che non hanno una quantità garantita di lavoro, compresi quelli con contratti a zero ore e alcuni contratti a chiamata, si trovano in una situazione di particolare vulnerabilità. Pertanto, a tali lavoratori dovrebbero applicarsi le disposizioni della presente Direttiva, qualunque sia il numero di ore da essi effettivamente lavorate*”.

Riepilogando: lo SDL esclude *tout-court* i rapporti con durata media inferiore a tre ore, il Dossier e la Direttiva includono i rapporti a zero ore.

B. Applicazione temporale della nuova normativa

L’art. 16 (Disposizioni transitorie) dello SDL prevede che “*1. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data di entrata in vigore dello stesso.*” e solo al comma 2 “*Il datore di lavoro o il committente, su richiesta scritta del lavoratore già assunto [...] è tenuto a fornire [...] entro 30 giorni le informazioni [...]*”.

Poiché dalla lettura di entrambi i commi potrebbe non comprendersi se (anche) l’obbligo di informazione si applichi ai rapporti di lavoro già in forza e - solo per i lavoratori che ne facciano espressa richiesta - esso ►

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

DIRETTIVA UE 2019-1152: DALLA TRASPARENZA ALLA CONFUSIONE

debba essere assolto entro il termine perentorio di 30 giorni, è il Dossier che nel commentare l'art. 16, precisa *“In conformità al disposto di cui all'art. 22 della Direttiva [...], si precisa che il datore di lavoro o il committente, su richiesta scritta del lavoratore già assunto alla data di entrata in vigore del presente Schema di decreto, è tenuto a fornire, aggiornare o integrare entro 30 giorni⁵ le informazioni di cui agli articoli 1, 1-bis, 2 e 3 del decreto legislativo n. 152 del 1997, come modificato [...]”*.

Leggendo l'art. 22 della Direttiva tutto è decisamente più comprensibile: *“I diritti e gli obblighi di cui alla presente Direttiva si applicano a tutti i rapporti di lavoro esistenti entro il 1° agosto 2022. Tuttavia, un datore di lavoro fornisce o completa i documenti di cui all'articolo 5, paragrafo 1, e agli articoli 6 e 7 solo su richiesta del lavoratore già assunto a tale data. [...]”*.

Riepilogando: SDL fumoso, Direttiva chiara e comprensibile.

C. Recesso dal rapporto

Lo SDL prevede tra le informazioni da comunicare, segnatamente all'art. 4, lettera m) *“la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore”*.

Il tenore letterale di questa lettera implica che tra le informazioni da rendere vi siano i termini di preavviso nel caso di licenziamento e/o dimissioni, la forma di tali atti e la procedura.

Quanto alla forma, si ritiene sia dunque necessario riportare anche le varie modalità di comunicazione in caso di recesso per dimissioni e per licenziamento. Val la pena sottolineare che le forme previste possono essere, per il datore di lavoro la forma scritta (raccomandabile quando non obbligatoria), ma è per le dimissioni che la forma dell'atto risulta ancor di più complicata in

quanto, ad esempio, sono previste le dimissioni telematiche (ma non nel periodo di prova) e le dimissioni sottoposte a convalida nel caso di recesso in periodi tutelati.

La criticità forse più sibillina è proprio all'inizio della lettera m) ovvero *“la procedura [...] del preavviso [...]”*.

Perché si possono palesare dubbi interpretativi? Perché dalla lettura sembrerebbe che (la procedura) si riferisca esclusivamente alla fattispecie del preavviso.

Quindi, facendo valere quanto sopra, andrà specificata la procedura per il preavviso nell'ipotesi ad esempio di dimissioni. Dovremo quindi indicare le modalità per presentare le dimissioni differenziandole tra telematiche, convalidate, semplicemente scritte?

Quale procedura di preavviso indicare per il recesso datoriale?

Una ulteriore personale inquietudine sorge laddove si propenda per una lettura combinata dei vari testi (Direttiva, SDL, Dossier) che portano a supporre che la procedura da segnalare sia invece riferita alla più ampia fattispecie della cessazione. Nelle considerazioni iniziali della Direttiva, troviamo infatti al punto 18 *“Le informazioni sulla procedura che deve essere seguita dal datore di lavoro e dal lavoratore in caso di cessazione del rapporto di lavoro dovrebbero poter includere il termine per la presentazione di un ricorso contro un licenziamento”* e ancora, la Direttiva all'art. 4, lettera j) precisa *“la procedura, compresi i requisiti di forma e la durata dei periodi di preavviso, che deve essere seguita dal datore di lavoro e dal lavoratore in caso di cessazione del rapporto di lavoro o, nell'impossibilità di indicare la durata dei periodi di preavviso all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione di detti periodi”*.

Ma pur ignorando quanto appena riportato, sempre in virtù della impraticabilità ►

5. Parrebbe che in sede di pubblicazione tale termine possa essere innalzato a 60 giorni, ma è necessario attendere la pubblicazione del decreto.

DIRETTIVA UE 2019-1152: DALLA TRASPARENZA ALLA CONFUSIONE

della lettura congiunta, non è ancora del tutto chiaro a quale “*procedura del preavviso*” alluda la norma.

Quale procedura segnalare per il (mancato) preavviso, ad esempio nell'ipotesi di licenziamento per giusta causa? È necessario riportare la procedura del mancato preavviso, ovvero le fasi del licenziamento disciplinare? O questa particolare fattispecie di preavviso non soggiace agli obblighi di trasparenza?

IL NODO DELLE INFORMAZIONI SUL RAPPORTO DI LAVORO

Lo Schema di decreto legislativo novella il citato D.lgs. n. 152/1997 intervenendo in particolare sulle informazioni che dovranno essere rese ai lavoratori.

Lo SDL ha ampliato il campo di applicazione soggettivo, disponendone l'applicazione non solo ai contratti di lavoro dipendente, come richiesto dalla Direttiva, ma anche a “*tipologie contrattuali non standard (quali, a titolo esemplificativo, i contratti di prestazione occasionale e i contratti di collaborazione coordinata e continuativa)*”.

La comunicazione delle informazioni previste all'art. 1 del novellato D.lgs. n. 152/1997 dovrà essere chiara e completa, anche in riferimento all'accessibilità nei confronti di lavoratori disabili, dovrà avvenire mediante forma scritta, con possibilità di utilizzo di formati elettronici, purché vi sia in ogni caso prova dell'avvenuta trasmissione o ricezione e sia garantita conservazione e accessibilità su richiesta del lavoratore.

L'assolvimento potrà avvenire mediante consegna del contratto individuale di lavoro o della copia di comunicazione di instaurazione del rapporto⁶, prescrizione invariata rispetto al D.lgs. n. 152/1997 come ad oggi vigente.

Quanto alle tempistiche sarà necessario adempiere prima dell'inizio dell'attività lavorativa, con possibilità di integrare le informazioni mancanti entro i 7 giorni successivi o entro 1 mese per talune specifiche informazioni.

In caso di successiva modifica di qualsivoglia informazione obbligatoria dovrà essere predisposta una nuova comunicazione per iscritto entro il primo giorno di decorrenza della modifica. Sul punto si segnala che il Dossier, nel commentare l'art. 4, comma 1, lettera d) dello SDL precisa “*giorno antecedente al prodursi degli effetti della modifica*”, di nuovo aiutandoci nella comprensione di un testo che si presta a difficoltà interpretative.

Tale obbligo di integrazione informativa non troverebbe applicazione laddove la modifica derivasse da disposizioni legislative o regolamentari, o da clausole del contratto collettivo. Tuttavia, tale deroga, presente all'art. 6, punto 2 della Direttiva che cita “*non si applica alle modifiche che riflettono semplicemente un cambiamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative o statutarie ovvero dei contratti collettivi*” e richiamata nel Dossier, nella spiegazione⁷ dell'art. 4, co. 1, lett. d) dello SDL, risulta del tutto assente nel testo normativo.

Si tratta di nuovo di una (impraticabile) lettura congiunta?

Pur apprezzando le finalità informative e di trasparenza, obiettivi perseguiti dalla Direttiva che comporteranno la redazione di contratti di assunzione dal contenuto necessariamente più completo e dettagliato⁸, non si può tacere come ne risulti gravoso l'adempimento in capo a datori di lavoro e commitenti, considerata quantità e contenuto delle informazioni che dovranno essere rese ai dipendenti-collaboratori. ➤

6. A tal proposito si rileva come, in concreto, la comunicazione di instaurazione del rapporto, ad esempio il noto *UniLav*, non sia mai stata di per sé sufficiente ad assolvere a tale adempimento in quanto deve essere integrata da una serie di informazioni che non sono presenti in tale documento. Curioso che siano passati oltre vent'anni dalla prima formulazione del D.lgs. n. 152/1997 ma non si sia ancora compreso l'inutilità comunicazione di

instaurazione del rapporto ai fini dell'assolvimento degli obblighi in esso prescritti.
7. Dossier, pag. 9 “*L'articolo 4, comma 1, lettera d) dello schema di decreto legislativo disciplina l'obbligo di informare il lavoratore dei mutamenti del rapporto di lavoro dopo l'assunzione. Il datore di lavoro deve quindi notificare al lavoratore per iscritto “qualsiasi variazione” delle condizioni di lavoro indicate dagli articoli 1, 1-bis e 2 del decreto di recepimento, salvo che le informazioni fornite siano rinvenibili in leggi, regolamenti o contratti collettivi, e questi vengono modificati (nel qual caso non sussiste alcun obbligo di notifica al lavoratore) [...]*”.

8. Si pensi alla necessità di indicare l'importo iniziale della retribuzione (o compenso) e suoi elementi costitutivi, piuttosto che l'indicazione del periodo e modalità di pagamento della stessa.

DIRETTIVA UE 2019-1152: DALLA TRASPARENZA ALLA CONFUSIONE

Tra queste ad esempio le informazioni relative alla gestione delle assenze.

Oltre a dover indicare la durata delle ferie (e lungi da me segnalare al Legislatore la dimenticanza di ROL/PAR o le cd. *ex festività*) sarà necessario comunicare la durata dei congedi retribuiti⁹ o le modalità di determinazione laddove non definibili.

Si può presumere che con il termine “*congedi retribuiti*” non ci si riferisca ai riposi giornalieri e settimanali, ma al consistente insieme di congedi (tra i quali i permessi studio, sindacali, a tutela della genitorialità, ...) previsti sia dal nostro ordinamento che dai Ccnl? In caso di risposta affermativa, così come parrebbe, l'individuazione prima ed elencazione poi di tali informazioni, rappresenterebbe un'incombenza a dir poco gravosa in capo a datori di lavoro-committenti.

Nondimeno, gli ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati che, se in uso, comporteranno una serie di dati ulteriori (nuovo art. 1-bis del D.lgs. n. 152/1997).

Una pletera di informazioni il cui obbligo di specificazione nel contratto comporterà inevitabilmente una massa documentale da consegnare al lavoratore, preceduta da una serie di attività di studio e di integrazione dei contratti di assunzione-collaborazione, a carico dei datori-committenti, finalizzate non solo all'adempimento della norma in questione ma anche, se non soprattutto, a precludere l'insorgere di contenziosi.

DALLA TRASPARENZA ALLA CONFUSIONE

Come accennato, lo SDL ha novellato il D.

lgs. n. 152/1997 ed in particolare l'art. 4 al capo II sostituisce integralmente l'art. 1 (Obbligo di informazione) nel nuovo art. 1 (Informazioni sul rapporto di lavoro), ampliando le informazioni da comunicare.

Si pone l'attenzione sull'abrogazione anche del comma 4 del D.lgs. n. 152/1997 che cita-va “*L'informazione circa le indicazioni di cui alle lettere e), g), h), i) ed l) del comma 1, può essere effettuata mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato al lavoratore.*”

L'aspetto cruciale dello Schema di decreto legislativo risiede proprio in questo passaggio: la nuova normativa, con la cancellazione del comma 4, sembra precludere la possibilità di ricorrere alle consuete clausole di chiusura nei contratti di assunzione che citavano ad esempio “*Per quanto qui non espressamente contemplato si rimanda al Ccnl vigente*” e che consentivano di adempiere agli obblighi informativi (a dire il vero non solo a questi) con un semplice rimando ad un testo di ben più ampia portata (il contratto collettivo).

Anche nel successivo art. 2 (Prestazioni di lavoro all'estero) è omessa la riproposizione del comma 2 dell'originario D.lgs. n. 152/1997 che citava “*L'informazione relativa alle indicazioni di cui al comma 1, lettere b) e c), può essere effettuata mediante rinvio alle norme del contratto collettivo applicato al lavoratore.*”

Tutto ciò nonostante l'art. 4 della Direttiva, al punto 3, dichiara espressamente che “Le informazioni di cui al paragrafo 2, lettere da g) a l) e lettera o)¹⁰, possono, se del caso, essere fornite sotto forma di un riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai ➤

9. La Direttiva UE 2019-1152, condizioni iniziali, al punto [19] cita “*Le informazioni sull'orario di lavoro dovrebbero essere coerenti con la direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio e dovrebbero includere informazioni su pause, riposi quotidiani e settimanali e durata del congedo retribuito, garantendo in tal modo la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori.*”

10. Direttiva, art. 4, punto 3: “*[...]*”

g) la durata e le condizioni del periodo di prova, se previsto;
h) il diritto alla formazione erogata dal datore di lavoro, se previsto;

i) la durata del congedo retribuito cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di attribuzione e di determinazione di tale congedo;

j) la procedura, compresi i requisiti di forma e la durata dei periodi di preavviso, che deve essere seguita dal datore di lavoro e dal lavoratore in caso di cessazione del rapporto di lavoro o, nell'impossibilità di indicare la durata dei periodi di preavviso all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione di detti periodi;

k) la retribuzione, compresi l'importo di base iniziale, ogni altro elemento costitutivo, se del caso, indicati separatamente, e la periodicità e le modalità di pagamento della retribuzione

cui ha diritto il lavoratore;

l) se l'organizzazione del lavoro è interamente o in gran parte prevedibile, la durata normale della giornata o della settimana di lavoro del lavoratore nonché eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione e, se del caso, eventuali condizioni relative ai cambi di turno;

[...]

o) ove la responsabilità incomba al datore di lavoro, l'identità delle istituzioni di sicurezza sociale che ricevono i contributi sociali collegati al rapporto di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro.”

DIRETTIVA UE 2019-1152: DALLA TRASPARENZA ALLA CONFUSIONE

contratti collettivi che disciplinano tali punti”: possibilità (e semplificazione) che risulterebbe del tutto preclusa dallo SDL per effetto dell’abrogazione dei commi sopra riportati.

- Come si può ritenere che inserire nel contratto, specificatamente e per esteso, una siffatta mole di informazioni possa assolvere in modo maggiormente trasparente rispetto ad una clausola di rinvio come (ad oggi) resa possibile dai commi citati del D.lgs. n. 152/1997?
- Per quale ragione la possibilità di un rimando esterno, non precluso dalla Direttiva, è stato omissso nello SDL?
- In alternativa al rimando esterno, non poteva essere altrettanto possibile prevedere nello SDL l’obbligo di allegare il contratto collettivo (CC) o Ccnl vigente, i contratti di secondo livello, e i Regolamenti aziendali?
- Provocatoriamente: si ravvisano impedimenti al datore di lavoro nell’adempiere alla nuova normativa allegando il CC o il Ccnl vigente, i contratti di secondo livello, e i Regolamenti aziendali?
- Semplicemente: le informazioni non essenziali nella redazione del contratto di assunzione, non potrebbero essere comunicate con il rimando esterno al link istituzionale,

previsto nello SDL art. 4, punto 6, che ha novellato l’art. 1 del D.lgs. n. 152/1997 e che cita “Le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro sono disponibili a tutti gratuitamente e in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, tramite il sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Per le pubbliche amministrazioni tali informazioni sono rese disponibili tramite il sito del Dipartimento della funzione pubblica”?

Siamo certi che l’abrogazione del rimando esterno nello Schema di decreto legislativo e nel Dossier¹¹ sia semplicemente una svista, così come sicuramente siano refusi anche le delucidazioni chiarificatrici fornite dal Dossier in ossequio alla Direttiva non presenti nello SDL, e che tali anomalie saranno certamente superate dal Legislatore nel testo definitivo in attesa di pubblicazione.

Auspichiamo che questo nostro ottimismo, unitamente alle osservazioni sopra esposte, possano essere di spunto per una revisione migliorativa del testo proposto a beneficio di ciascuna parte coinvolta nel processo.

11. In ogni caso, come già si è avuto modo di precisare, non si può che respingere l’ipotesi di una lettura congiunta.

IL BONUS 200 EURO DEL DECRETO AIUTI: na gran pastrügnada

E adesso che si fa con il *Bonus* 200 euro? La legge di conversione ha infatti confermato l'originaria architettura dell'art. 31 del D.l. n. 50 del 17 maggio 2022 che prevedeva che la *indennità una tantum di importo pari a 200 euro* spettasse solo ai lavoratori che nel primo quadrimestre dell'anno 2022 hanno beneficiato dell'esonero di cui di cui all'art. 1, comma 121, della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021.

In sostanza nessuna conferma di quella che avevamo considerato un'anticipazione di una già concordata modifica - da operarsi in sede parlamentare - alla platea dei beneficiari e, in quest'ottica, estesa dalla **circolare n. 73 del 24.06.2022**, a tutti coloro che l'esonero dello 0,80% se lo sarebbero visto riconosciuto in busta paga fino al giorno precedente la pubblicazione della predetta circolare, ossia il 23 giugno 2022.

La domanda che le aziende si sono subito poste è come comportarsi in questo frangente dato il rischio che le indicazioni fornite dall'Inps potessero essere riviste.

Pagare ai soli lavoratori beneficiari l'esonero dello 0,80% nel primo quadrimestre, con il rischio di incattivire i propri dipendenti, se non addirittura aprire un contenzioso con chi, escluso, il *Bonus* lo pretende in base alla circolare dell'Inps?

Pagare, per il quieto vivere aziendale, l'*una tantum* a tutti i beneficiari dell'esonero prendendo a riferimento il periodo dal 1° gennaio al 23 giugno 2022, pur sapendo che questo non è giuridicamente corretto ma di contro confortati dal fatto che gli ispettori non dovrebbero arrivare a disconoscere le attuali indicazioni emanate di concerto da Ministero

del Lavoro e Inps?

L'Istituto, sollecitato sul punto dall'Ordine dei Consulenti del Lavoro, risponde in una nota di fine luglio dove testualmente possiamo leggere che «*resta confermata l'interpretazione dell'Istituto avallata dal Ministero vigilante e, pertanto, le istruzioni riportate dalla circolare Inps 73/2022 rimangono valide*».

Diciamocela tutta: lascia esterrefatti e basiti sentir definire una "interpretazione" il fatto che l'originaria (mai modificata) e inequivocabile espressione "*nel primo quadrimestre dell'anno 2022*" riportata nel D.l. debba leggersi, secondo i tecnici Inps, come dal 1° gennaio al 23 giugno 2022.

Ahi ahi ahi, l'articolo 12 delle Preleggi, questo sconosciuto!

Va peraltro detto che questo chiarimento può essere letto in due modi diversi.

Il primo è che l'Inps interpreta l'*avvallo* del Ministero vigilante come una sorta di *imprimatur* di legalità giuridica alla modifica della platea dei beneficiari. Una lettura che ovviamente va esclusa perché l'Inps sa benissimo - e se non lo sapesse la cosa sarebbe di una gravità assoluta - che nemmeno il Ministero vigilante (salvo una specifica delega di poteri) non può agire sul dettato e sulla portata di una norma.

La seconda lettura vede il richiamo al *placet* del Ministero del lavoro come una sorta di scaricabarile: è il Ministero che, conscio dei possibili emendamenti alla norma, ha detto di ampliare la platea e quindi sia il Ministero a smazzarsi questa rognà.

In questo caso la cosa sarebbe preoccupante perché in sostanza ci troveremmo sotto una sorta di *spada di Damocle* potendoci aspettare nuove indicazioni dal dicastero di Via Ve- ➤

IL BONUS 200 EURO DEL DECRETO AIUTI: NA GRAN PASTRÜGNADA

neto, che potrebbe un domani dire alle aziende che la platea dei beneficiari è quella originaria e quindi che il *Bonus* spetta ai soli lavoratori che l'esonero dello 0,80% lo hanno ricevuto del primo quadrimestre del 2022. Del resto la nota Inps non ci risulta esser stata pubblicata con un nuovo avvallo del Ministero.

Come si vede la patata è come si suol dire alquanto bollente a conferma che la gestazione del *Bonus* 200 euro è stata una delle peggiori cose fatte negli ultimi anni.

E di cose fatte male ne abbiamo viste.

C'è poi un'altra criticità da considerare ed è una questione prettamente giuridica.

E non mi riferisco solo alla cosiddetta *gerarchia delle fonti* che non contempla le circolari tra le fonti di diritto. Di questo ne abbiamo parlato fino allo sfinimento evidenziando come l'estensione della platea dei beneficiari a tutto il 23 giugno 2022 fatta mediante una semplice circolare, seppur supportata dal parere del Ministero, sia un vero e proprio obbrobrio giuridico.

C'è invece un altro aspetto di cui vogliamo parlare e che ha, secondo chi scrive, addirittura un risvolto costituzionale.

L'articolo 81 della nostra Costituzione prevede infatti esplicitamente che:

◀ ***Lo Stato assicura l'equilibrio tra le entrate e le spese del proprio bilancio, tenendo conto delle fasi avverse e delle fasi favorevoli del ciclo economico.***

Il ricorso all'indebitamento è consentito solo al fine di considerare gli effetti del ciclo economico e, previa autorizzazione delle Camere adottata a maggioranza assoluta dei rispettivi componenti, al verificarsi di

eventi eccezionali.

Ogni legge che importi nuovi o maggiori oneri provvede ai mezzi per farvi fronte.

... (omissis) ...

In sostanza ogni legge che prevede una spesa deve accertare che vi sia la cosiddetta *copertura finanziaria* ovvero procedere ad individuare le risorse necessarie alla copertura delle maggiori spese previste.

Diamo per scontato che sia per il D.l. n. 50/2022 che per la relativa Legge di conversione, la n. 91 del 15 luglio 2022, siano state fatte le opportune valutazioni, individuando quindi le risorse finanziarie sulla base della potenziale platea dei beneficiari l'indennità di 200 euro, considerando (presumiamo grazie ai dati dell'Inps) quanti lavoratori hanno beneficiato dell'esonero dello 0,80% nel periodo che va da gennaio 2022 ad aprile 2022. L'Inps invece, ampliando la platea dei destinatari ed estendendo l'indennità *una tantum* anche ai beneficiari del predetto esonero dall'1 maggio al 23 giugno 2022, ha aumentato, e non poco, la spesa sociale per questo intervento senza alcuna verifica della relativa copertura finanziaria (valutazione che anche fosse stata fatta peraltro non gli compete) *bypassando* così di fatto le prerogative proprie del legislatore.

Ora non so dire chi dovrebbe intervenire su questa gravissima e imbarazzante questione: la Corte dei Conti, il Consiglio di Stato, la Corte Costituzionale, il Presidente della Repubblica, il Parlamento?

Quello che so è che a questo andazzo andrebbe posto un freno, anche perché questa volta l'Inps ha ampliato un diritto, la prossima potrebbe invece negarlo.

Educare al rispetto dei ruoli e delle competenze: questo si pretende. Nulla di più.

L'ACCUSA DI CAPORALATO per lesione del trattamento retributivo*

Oltre alle ipotesi "tradizionali" per cui appare solitamente contestabile il reato di caporalato, da una attenta lettura dell'art. 603-bis c.p. emerge che anche la corresponsione consapevole di differenze minime di retribuzione può concretare l'ipotesi di sfruttamento del lavoratore, se ne è provato l'"assillo" economico. Con i relativi rischi di incriminazione per i datori di lavoro ed eventualmente pure per chi li assiste.

Anche la ritenuta non corretta applicazione di Ccnl sotto il profilo economico potrebbe fare emergere accuse di "caporalato" per i datori di lavoro ed eventualmente anche, in concorso o per favoreggiamento, dei professionisti che li assistono. Una prospettiva poco considerata, ma in effetti, oltre che emergente dal dato testuale, oggi fattasi particolarmente attuale dato l'interesse alla materia mostrato da Procure e Uffici del lavoro. Il delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro - a tutti meglio noto come reato di cosiddetto "caporalato" - è previsto dall'art. 603-bis, c.p..

Nella sua accezione più nota e conosciuta, esso afferisce alla condotta di coloro che reclutano e comunque utilizzano manodopera, facendola **lavorare in "condizioni di sfruttamento" e "approfittando dello stato di bisogno"**.

Alla luce della più immediata *ratio legis*, la mente corre, giustamente, alle più gravi ipotesi di sfruttamento della manodopera, ad assolati campi di pomodori e ad acquartieramenti miseri e degradanti.

Tuttavia, la previsione dell'art. 603-bis, c.p., specie a seguito della modifica a opera della Legge 4 novembre 2016, n. 199, risulta più articolata e sottile di quanto non appaia alla prima impressione, tanto da meritare una maggiore attenzione quanto alle ricadute che essa può comportare. E non solo per i datori di lavoro e gli "intermediari".

Tra le ipotesi di ritenuto indice dello sfruttamento della manodopera, è dato osservarsi

come attualmente sia annoverata, tra le altre, anche la **corresponsione di retribuzioni che, in sostanza, non rispettano i "minimi" stabiliti per legge.**

◀ Così l'art. 603-bis, c.p.

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque:

- 1) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;

- 2) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

Ai fini del presente articolo, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

- 1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;

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

L'ACCUSA DI CAPORALATO PER LESIONE DEL TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

- 2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- 3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:

- 1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;
- 2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;
- 3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro

Dalla lettura della previsione penale emerge come, tra le ipotesi di ritenuto soggiogamento del lavoratore, risiedano situazioni non insolite nella prassi, ma che non si manifestano in modi sempre univoci. E, comunque, di difficile ponderabilità.

Per molti aspetti sfuggenti possono infatti essere considerate quelle situazioni che attengono alla corresponsione di trattamenti economici non adeguati, per mancato rispetto della contrattazione collettiva.

Se infatti può dirsi palese lo sfruttamento in riferimento a situazioni di evidente squilibrio economico (es. in presenza di corrispettivi orari di € 2), appare **più sottile la linea di demarcazione del lecito dall'illecito, allo stato dell'ordinamento, laddove si sia in presenza di una "reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o**

comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato".

Ci si può interrogare, per esempio, su come debba essere ritenuta la "palese" difformità dai Ccnl degli emolumenti versati (se basta uno "scollamento" matematico, comunque sia -es. € 7,65 orari, anziché, € 7,85-, o se esso debba essere sensibile e più ampio). Ma pure quale genere di "reiterazione" di corrispettivi possa dirsi sufficiente a concretare il reato (due mesi? sei mesi?).

La crescente attenzione di Uffici del lavoro e Procure della Repubblica nei riguardi del "caporalato", rende oggi più **pressante l'esigenza di chiarire i termini della potenziale lesione del bene giuridico** preservato dall'art. 603-bis, c.p..

Senz'altro non suscita difficoltà concettuali l'individuazione di coloro che possono venire puniti per illecita intermediazione e sfruttamento del lavoro, quali soggetti attivi. Chiaramente per l'imputazione del fatto non basterà ravvisare l'avvio o l'impiego del lavoratore, bensì occorrerà la presenza di due elementi oggettivi, rispondenti a condizioni fattuali, che andranno puntualmente provate: non solo lo sfruttamento del lavoratore, ma pure la presenza di un suo stato di bisogno.

Quanto allo "*stato di bisogno dei lavoratori*", che si rendono disposti a lavorare in condizioni disagiate, non occorre versare in stato di assoluta indigenza, ma è sufficiente che i lavoratori considerati si trovino in una condizione anche provvisoria di carenza di mezzi idonei a fare fronte a esigenze primarie. In definitiva, in una **situazione di "assillo" economico tale da compromettere fortemente la sua libertà contrattuale in ambito lavorativo** (cfr. Cass. Pen., sentenza n. 10554/2021).

◀ Così per la S.C., sentenza n. 7861/2022.

Lo stato di bisogno non si identifica con uno stato di necessità tale da annientare in modo assoluto qualunque libertà di scelta, ma come un impellente assillo e, cioè



L'ACCUSA DI CAPORALATO PER LESIONE DEL TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

una situazione di grave difficoltà, anche temporanea, in grado di limitare la volontà della vittima, inducendola ad accettare condizioni particolarmente svantaggiose.

Tanto non basta, però, per dirsi perpetrato il reato di caporalato. La condizione di difficoltà personale deve dare motivo a un oggettivo sfruttamento del lavoratore.

In tale senso, occorre precisare che il **Legislatore ha scelto di punire non lo sfruttamento in sé, ma solo l'approffittamento di una situazione di grave inferiorità del lavoratore** (sia essa economica, che di altro genere), che lo induca ad accettare condizioni proposte dal reclutatore o dall'utilizzatore, a cui altrimenti non avrebbe acconsentito (Cassazione Penale, sentenza n. 7861/2022).

Sostanzialmente, la condizione di sfruttamento punita dall'art. 603-bis, c.p. è quella che coincide con l'abuso cosciente della condizione personale del lavoratore, da cui consegue un **ricercato vantaggio di chi recluta o utilizza la manodopera**.

◀ Così per la S.C., sentenza n. 25083/2021

L'art. 603-bis c.p. è caratterizzato dallo sfruttamento del lavoratore, i cui indici di rilevazione attengono ad una condizione di eclatante pregiudizio e di rilevante soggezione del lavoratore, resa manifesta da profili contrattuali retributivi o da profili normativi del rapporto di lavoro, o da violazione delle norme in materia di sicurezza e di igiene sul lavoro, o da sottoposizione a umilianti o degradanti condizioni di lavoro e di alloggio.

Date queste premesse sull'obiettività del reato, va osservato come l'art. 603-bis, comma 2, c.p. descriva una serie di **generici indici obiettivi di sfruttamento**.

Il primo di tali indici attiene, appunto, alla corresponsione di retribuzioni che siano proporzionate rispetto al lavoro prestato e di un **com-**

penso "palesamente difforme dai contratti collettivi... stipulati da organizzazioni più rappresentative a livello nazionale".

Come cennato, **nessun indice matematico di riferimento viene offerto dal Legislatore quanto alla "sproporzione" rilevante**, con ciò rendendo incerto (o, al contrario, sempre certo) quale debba essere lo "scarto" rilevante tra Ccnl e corrispettivo effettivo tale da potersi configurare lo "sfruttamento". In sostanza, la disposizione in commento si rifà a una testuale nozione di **"palese difformità" che nulla indica in ordine alla misura della divergenza**, ma solo alla sua esistenza. Per cui, alla lettera, potrebbe astrattamente concretare la descritta ipotesi di sfruttamento anche un'evidente e perpetuata corresponsione di retribuzione inferiore, per esempio, a € 0,10 all'ora rispetto alla dovuta.

Dal dato testuale parrebbe perciò plausibile che mere divergenze concretino la "difformità" stabilita dalla disposizione. La quale circostanza aumenta oggi senza dubbio il rischio di valutazioni *in malam partem* per le aziende e i professionisti che le assistono.

A volere trarre ogni dovuta conseguenza da quanto risulta affiorare dalla disposizione, infatti, il rispetto in ordine alla corretta *"corresponsione di retribuzioni"* dovrà, nella sostanza, venire valutato rispetto al minimale retributivo di cui all'art. 1, D.l. n. 338/1989. L'art. 1 predetto, come noto, stabilisce che *"La retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale"*.

Va però osservato che chi è chiamato a valutare la correttezza dei corrispettivi -ossia Istituti e funzionari-, lo fa di norma con un raffronto su base mensile (come pare anche suggerire la lettera del comma 2, dell'art. 603-bis, c.p., che parla di *"retribuzioni"* al ▶

L'ACCUSA DI CAPORALATO PER LESIONE DEL TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

plurale), quando correttamente la verifica dovrebbero avvenire rispetto al periodo d'imposta, ad anno (cfr. Cassazione, sentenza n. 9169/2003; Tribunale Milano, sez. lav., sentenza n. 1306/2020). Ciò aumenta il rischio di vedersi accusati (pure) di "caporalato". Anche la sovente insufficiente considerazione del principio di onnicomprensività delle retribuzioni percepite (cfr. TUIR) può aumentare il pericolo che le aziende ricadano nell'alveo dell'art. 603-bis, c.p..

Un rischio tecnico da non prendere alla leggera. In definitiva, seguendo l'interpretazione più diffusa in ordine al "minimale", si potrebbe versare in una situazione di pacifico sfruttamento (per "corresponsione di retribuzione ... *difforme dai contratti collettivi nazionali*"), per esempio, anche nel caso in cui per un certo tempo non si fosse corrisposta retribuzione per giornate di aspettativa non retribuita, ritenuta non giustificata alla stregua del Ccnl. Oppure, nell'ipotesi di chi applica un Ccnl valutato di organizzazioni sindacali non comparativamente più rappresentative nel settore di attività considerato.

Già la **Circolare Inl n. 5 del 28.2.2019**, relativa al contrasto al caporalato, aveva sottolineato l'esigenza della massima rappresentatività sindacale del Ccnl applicato, inserendovi, peraltro, indicazioni ulteriori che non trovano riscontro nella norma.

◀ Così la Circolare Inl n. 5/2019

Al riguardo si ritiene utile precisare che la reiterazione va intesa come comportamento reiterato nei confronti di uno o più lavoratori, anche nel caso in cui i percettori di tali retribuzioni non siano sempre gli stessi in ragione di un possibile turnover. Inoltre, il riferimento ai contratti collettivi è evidentemente da intendersi ai contratti sottoscritti dalle organizzazioni "comparativamente" più rappresentative, il che costituisce elemento di maggior

garanzia per i lavoratori. Ciò anche in ragione del fatto che ogni altra disposizione di legge emanata negli ultimi decenni, che richiede l'applicazione di contratti collettivi a diversi fini, fa espresso riferimento ai contratti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali "comparativamente più rappresentative a livello nazionale" (v. ad es. l'art. 54 bis, comma 16, del D.L. n. 50/2017, secondo il quale nell'ambito del lavoro occasionale in agricoltura "il compenso minimo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo di lavoro stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"; oppure l'art. 7, comma 4, del D.L. n. 248/2007 secondo il quale, nel settore della cooperazione, vanno applicati "i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria").

Per cui, il **tema della presunta maggiore o minore rappresentatività sindacale di quanti sottoscrivono i Ccnl** -pressoché mai provata in concreto (cfr. TAR Lazio, sent. n. 8865/2014; Trib. Pavia, sent. n. 80/2019; Trib. Milano, sent. n. 596/2020; Trib. Napoli, sent. n. 1717/2020)- **potrà divenire ragione o meno di incriminazione.**

Malgrado l'incertezza attuale del dibattito su ciò che vada considerato maggiormente rappresentativo in termini di Ccnl, l'accusa di "caporalato" potrebbe sorgere dalla mera applicazione di un contratto collettivo ritenuto "sbagliato". Una situazione che rischia di condurre a contestazioni e imputazioni arbitrarie, o comunque potrebbe essere difficile liberarsi. Del resto, contrariamente a quello che si crede comunemente, l'adeguatezza e la propor-

L'ACCUSA DI CAPORALATO PER LESIONE DEL TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

zionalità del trattamento retributivo, non corrisponde ad alcun precetto di necessaria applicazione del migliore trattamento retributivo previsto da pure legittimi Ccnl. Ciò in quanto i Ccnl di oo.ss. maggiormente rappresentative potrebbero essere molteplici e recanti importi differenti, ma comunque di valido riferimento.

Dando poi seguito a pedissequi e agevoli ragionamenti sulla materia, è facilmente prevedibile che l'Autorità giudiziaria potrebbe configurare il "caporalato", per esempio, in

molti casi in cui si ritiene l'appalto di servizi un'illecita fornitura di manodopera, venendo applicato (scientemente, si suppone, al fine di ottenere auspicati "risparmi") dall'appaltatore un trattamento retributivo peggiore rispetto a quello migliorativo del committente. È ciò, magari, facendo ritenere potenzialmente incriminabile il coinvolgimento di quei professionisti che con la loro necessaria attività di supporto tecnico -magari, nella sostanza, anche solo "tenendo i conti"- avrebbero agevolato, o comunque resa possibile, la condotta penalmente rilevante.

POFFARBACCO, LE SOSPENSIONI ESISTONO DAVVERO: cronache da un mondo che non ci crede neanche quando vede

Mancava qualche giorno a primavera quando avvenne per la prima volta.

Uno sconosciuto mi chiamava, stringendo tra le mani una serie di fogli, di cui non comprendeva del tutto il significato. Temeva il peggio per lui e per le sorti della sovrana patria (sì, perché, in taluni casi, molti recuperano reminiscenze storico-politiche, in un crescendo di sciovinismo antinazionalista qualunque, che coinvolge l'Italia intera nel proprio disfaccimento – spesso anche la religione viene menzionata nella sua sparizione improvvisa e muta).

L'inconsapevole era stato oggetto di un'imbozzata peggio che Don Abbondio: due losche figure gli avevano chiesto il Documento di Valutazione dei Rischi e gli attestati di formazione dei dipendenti; esso non li aveva perché, di grazia, signora mia, dovrò mica occuparmi anche di questo; il di lui commercialista, amorevolmente, lo manda a dar via il quesito a me.

Le ormai sudate carte, a furia di stare e passar di mano, erano un verbale di ispezione e una notifica di sospensione dell'attività. Come già raccontato in un precedente articolo, hanno assunto potere di ispezione per questioni di salute e sicurezza sul lavoro, anche i componenti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e, sempre per le modifiche che la Legge n. 215/2021 ha portato direttamente nel D.lgs. n. 81/2008, ci sono provvedimenti di sospensione che possono essere attivati immediatamente per (estraggo le righe salienti del nuovo allegato I):

- Mancata elaborazione del DVR
- Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed Evacuazione
- Mancata formazione e addestramento

- Mancata costituzione del Servizio di Prevenzione e Protezione
- Mancata elaborazione del POS
- Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza segnalazione o controllo.

Naturalmente, esistono anche delle precise e sostanziose circolari che l'Ispettorato ha emanato per spiegare con quali modalità e cautele espletterà la sua attività.

Tornando al mio inerudito interlocutore, esso si trovava a dover produrre un DVR e dei diplomi (l'ignaro li definiva così, con la tenerezza di un padre che cerca l'istruzione estrema dei suoi amati pargoli) per poter pagare quanto prima la sanzione (definita gabella, dall'incolto funzionale ma acculturato medievale) e riprendere la serena strada dell'onesto e probato italico daffare.

Per dovere professionale e per salvaguardia di qualche posto di lavoro, eseguii il mio compito: il riluttante pagò la sanzione, inviò i documenti e ottenne il rilascio; per quello che viene spesso catalogato tra la stravaganza e l'anatema iettatorio, aggiunsi che, in seguito alla revoca della sospensione, sarebbe proseguito l'*iter* ispettivo. Non fui degno di altra fiducia e, come un qualsiasi questuante, venni messo alla porta. Lo sbrigativo tornò a cercarmi "*per proseguire con le altre cose che chiedono*"; ometto il seguito, perché De Sica e Zavattini hanno già detto tutto, con il pianto di Bruno alla fine di *Ladri di biciclette*.

Riporto in calce uno stralcio significativo ►

POFFARBACCO, LE SOSPENSIONI ESISTONO DAVVERO:**CRONACHE DA UN MONDO CHE NON CI CREDE NEANCHE QUANDO VEDE**

delle sanzioni comminabili in prima istanza che, ricordo, sono aggiuntive a quelle previste dal D.lgs. n. 81/2008 e dalle, eventuali, azioni penali. Altri tre casi simili, tra cui quello di uno studio professionale che trasecolò di sdegno per lesa solennità e imponenza, mi furono sottoposti e gaudentemente risolti, fino a

oggi; dal mio limitato e particolare scenario, mi par quindi d'intendere che consapevolezza e cultura della sicurezza, auspicabili tra le persone serie, non vengano granché sospinte, neanche dal nuovo anelato spavento sanzionatorio. Insistiamo a sognare un mondo dove *"Buongiorno voglia davvero dire buongiorno"*.

VIOLAZIONE	SANZIONE
Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi	2.500 €
Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione	2.500 €
Mancata formazione ed addestramento	300 € per ciascun lavoratore
Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile (RSPP)	3.000 €
Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS)	2.500 €
Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo	3.000 €

LA DISCREZIONALITÀ DEL GIUDICE è il vero limite alle sanzioni espulsive?

Nell'analisi della sentenza che verrà trattata (Cass., Sez. Lav., 27 maggio 2022, n. 17288) emerge forse come sia la discrezionalità del giudice l'unico confine alla conferma definitiva di una sanzione espulsiva di licenziamento.

Con la riforma dell'articolo 18 dello *Statuto dei lavoratori*, operata dalla Legge 28 giugno 2012, n. 92, il potere discrezionale collegato all'organo giudicante era stato ricondotto entro limiti più definiti in termini di reintegra nel posto di lavoro.

Tuttavia, anche nella riformulazione del disposto dell'articolo restano ampi spazi di valutazione per il giudice, sia nel primo che nel secondo grado di giudizio.

Quindi è ben possibile che vengano emesse sentenze di reintegra del dipendente anche a fronte di sottrazione di beni aziendali, ogni volta che il giudice del merito ritenga sproporzionata la sanzione del licenziamento rispetto ad una sanzione di carattere conservativo, e questo anche quando la fattispecie oggetto di giudizio, vale a dire il fatto contestato, non rientri nelle condotte punibili con sanzioni conservative da parte del Ccnl applicato.

Il motivo risiede nel consolidato orientamento giurisprudenziale in base al quale il solo fatto che vi siano delle previsioni collettive non le configura quali fonti vincolanti in senso sfavorevole al dipendente, ben potendo ricondurre la fattispecie oggetto di esame a sanzioni conservative, anche in assenza di previsione contrattuale.

È l'analisi del fatto, avuto riguardo ad elementi di carattere oggettivo e soggettivo, oltreché la gravità della condotta, che portano il

giudice a concludere per la conferma o meno della sanzione irrogata, non previsioni collettive che rappresentano esclusivamente criteri indicativi ed esemplificativi di massima.

Seppure il giudice del merito abbia mantenuto i suoi spazi di discrezionalità anche dopo la citata riforma, è tuttavia possibile delineare quale siano stati i criteri seguiti nel caso oggetto della presente trattazione.

La Corte di merito, in linea con i giudici di primo grado, confermava la mancanza di proporzionalità della sanzione espulsiva in relazione al fatto oggetto di addebito e concludeva per l'illegittimità del licenziamento con previsione di reintegra.

Il fatto che aveva portato al licenziamento era rappresentato dall'aver un dipendente prelevato uno snack dall'espositore adiacente alla cassa ove operava e di averlo mangiato senza prima pagarne il corrispettivo di € 0,70. A carico del dipendente, inoltre, erano stati contestati unitamente a questo, ulteriori due precedenti disciplinari richiamati nella medesima lettera di contestazione.

Nell'analisi del fatto il giudice del merito non si è basato sull'esiguità economica del danno arrecato al datore di lavoro, ma su di una valutazione di carattere soggettivo e cioè se quella condotta, posta in essere dal lavoratore, fosse idonea a ledere irreparabilmente la fiducia del datore di lavoro.

Premesso ciò i giudici avevano concluso per una valutazione di non proporzionalità della sanzione del licenziamento basata su quattro aspetti:

a) non emergeva nella lettera di contestazione alcuna condotta frodatoria del dipendente; ►

LA DISCREZIONALITÀ DEL GIUDICE

È IL VERO LIMITE ALLE SANZIONI ESPULSIVE?

- non si era allontanato dalla sua postazione e non aveva occultato il suo comportamento, tant'è che per il gesto posto in essere era stato richiamato dal responsabile;
- b) non vi era stata alcuna negazione del fatto contestato da parte del lavoratore, ma semplicemente un'ammissione di non ricordare l'accaduto, e che l'episodio poteva essere stato generato dal suo continuo bisogno di assumere sostanze zuccherine perché soggetto a frequenti crisi ipoglicemiche;
 - c) l'azione posta in essere si concretizzava nella sottrazione di un bene per il soddisfacimento di un consumo immediato e limitato;
 - d) i precedenti disciplinari richiamati nella contestazione afferivano a condotte eterogenee e in quanto tali non considerabili utili al fine di individuare indici sintomatici dell'ostinazione del dipendente di ignorare i suoi doveri contrattuali.

Alla luce di questi aspetti il giudice del merito aveva ritenuta sproporzionata la sanzione del licenziamento disciplinare e ordinato la reintegra del lavoratore, in quanto il fatto, dopo l'analisi così condotta non era associabile, secondo i giudici, ad un concetto di gravità tale da ledere il vincolo fiduciario.

A conferma di ciò la Corte di Cassazione ribadisce che spetta al giudice di merito valutare la gravità della condotta e la proporzionalità della sanzione, a prescindere dalla presenza o meno di una scala valoriale formulata dalle parti sociali, utile certo a dare contenuto alla sanzione *ex* articolo 2119 c.c., ma comunque non determinante per l'organo giudicante.

Per tale ragione risulta fondamentale la valutazione circa la gravità del comportamento posto in essere dal dipendente e se questo possa comportare il *venir meno* della fiducia del datore di lavoro (Cass., n. 13411/2020).

In tal senso le previsioni collettive di caratte-

re disciplinare hanno solo valore esemplificativo, non precludendo l'indagine del giudice in merito agli elementi oggettivi e soggettivi che attengono al caso concreto.

Non solo ma anche qualora l'ipotesi di furto fosse collegata dalle previsioni collettive alla sanzione espulsiva, in ogni caso il giudice manterrebbe il suo potere di valutazione e verifica del fatto contestato circa la sussistenza dei due concetti suddetti di gravità e proporzionalità, non vincolandolo affatto sulla pronuncia definitiva.

Anche il concetto di recidiva è un altro aspetto che attiene alla valutazione dell'organo giudicante, circostanza che nel caso concreto non era possibile sostenere, in quanto i precedenti inseriti nella lettera di contestazione non avevano suscitato alcuna valutazione in tal senso, facendo riferimento a circostanze differenti rispetto al caso in esame.

In ultimo la Cassazione torna anche sull'aspetto dell'*aliunde perceptum*, reddito percepito dal lavoratore nel periodo intercorrente tra la data del licenziamento e la pronuncia di reintegra, condizione che deve necessariamente essere provata dal datore di lavoro, il quale potrà avvalersi anche di presunzioni semplici lasciate alla valutazione del giudice. Limitarsi ad affermarne il concetto senza darne alcuna prova risulta pertanto ininfluenza ai fini dell'accoglimento dell'eccezione.

In conclusione, seppure la discrezionalità per il significato stesso che rappresenta non può garantire risultati prevedibili, è comunque sempre opportuno costruire con estrema attenzione tutto il procedimento disciplinare, che abbia o meno un esito sanzionatorio.

Talvolta, infatti, è proprio nelle omissioni oppure in non ben specificate contestazioni, afferenti alla fase del procedimento, che trova maggiore spazio il potere del giudice.

CODICE DELLA CRISI D'IMPRESA: estese anche ai Consulenti del Lavoro le funzioni di curatore, commissario giudiziale o liquidatore*

Il 15 luglio 2022 è entrato in vigore in vigore il Codice della crisi d'impresa dopo una serie infinita di differimenti, anche se alcune disposizioni erano già operative in precedenza (i.e. disposizioni, per l'imprenditore, sulla dotazione di adeguati assetti organizzativi).

Il nuovo Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza, costituito da X Titoli e ben 391 articoli, riscrive la disciplina delle procedure concorsuali e dell'insolvenza, sostituendo tutte le norme in materia fallimentare e della composizione della crisi da sovraindebitamento. Una riforma organica che cerca di prevenire piuttosto che curare le difficoltà delle imprese, evitando così di giungere a diagnosticarne l'incurabilità e quindi la fine dell'impresa.

Il "sistema di allerta" infatti costituisce il nucleo centrale della riforma; un sistema capace di intercettare anticipatamente la crisi attraverso una diagnosi precoce segnalandola tempestivamente. L'imprenditore deve, infatti, "attivarsi senza indugio per l'adozione e l'attuazione di uno degli strumenti previsti dall'ordinamento per il superamento della crisi e il recupero della continuità aziendale". A tal fine, il decreto, all'art. 3, prevede che "l'imprenditore individuale deve adottare misure idonee a rilevare tempestivamente lo stato di crisi e assumere senza indugio le iniziative necessarie a farvi fronte" ed inoltre che "l'imprenditore collettivo deve adottare un assetto organizzativo adeguato ai sensi dell'articolo 2086 del codice civile, ai fini della tempestiva rilevazione dello stato di crisi e dell'assunzione di idonee iniziative." Scompare anche il riferimento al termine "falli-

mento". Nel nuovo codice si parla di "liquidazione giudiziale" e quindi scompare l'onta personale e morale dell'imprenditore insolvente.

Questa riforma va quindi interpretata come un sistema che si muove a fianco delle imprese, aiutandole a sorvegliarne la gestione attraverso indici indispensabili i quali, se incongrui, fanno scattare l'allarme per consentire all'imprenditore di porvi rimedio. È un sistema che rafforza anche le garanzie dei creditori che dovrebbero correre meno rischi rispetto al passato conoscendo in anticipo l'eventuale difficoltà dell'azienda committente decidendo se continuare e come intrattenere rapporti commerciali, di appalto o di lavoro.

In questo contesto bene ha fatto il legislatore a prevedere l'ingresso dei Consulenti del Lavoro tra i soggetti abilitati a svolgere le funzioni di curatore, commissario giudiziale e liquidatore nelle procedure di cui al codice della crisi e dell'insolvenza.

Infatti, l'articolo 358 del citato codice prevede che possono essere chiamati a svolgere le funzioni di curatore, commissario giudiziale e liquidatore nelle procedure di cui al codice della crisi e dell'insolvenza:

a) gli iscritti agli albi degli avvocati, dei dottori commercialisti e degli esperti contabili e dei consulenti del lavoro;

b) gli studi professionali associati o società tra professionisti, sempre che i soci delle stesse siano in possesso dei requisiti professionali di cui alla lettera a), e, in tal caso, all'atto dell'accettazione dell'incarico, deve essere designata la persona fisica responsabile della procedura; ➤

* Pubblicato in Lavoro Diritti Europa, 2/2022, 13 luglio 2022 (con modifiche redazionali).

CODICE DELLA CRISI D'IMPRESA: ESTESE ANCHE AI CONSULENTI DEL LAVORO LE FUNZIONI DI CURATORE, COMMISSARIO GIUDIZIALE O LIQUIDATORE

c) coloro che abbiano svolto funzioni di amministrazione, direzione e controllo in società di capitali o società cooperative, dando prova di adeguate capacità imprenditoriali e purché non sia intervenuta nei loro confronti dichiarazione di apertura della procedura di liquidazione giudiziale.

Il curatore, il commissario giudiziale e il liquidatore sono nominati dall'autorità giudiziaria tenuto conto:

a) delle risultanze dei rapporti;
b) degli incarichi in corso, in relazione alla necessità di assicurare l'espletamento diretto, personale e tempestivo delle funzioni;
c) delle esigenze di trasparenza e di turnazione nell'assegnazione degli incarichi, valutata richiesta dalla natura e dall'oggetto dello specifico incarico;

d) con riferimento agli iscritti agli albi dei consulenti del lavoro, dell'esistenza di rapporti di lavoro subordinato in atto al momento dell'apertura della liquidazione giudiziale, del deposito del decreto di ammissione al concordato preventivo o al momento della sua omologazione;

e) in caso di procedura che presenta elementi transfrontalieri, delle correlate esperienze e competenze acquisite e, in particolare, della capacità di rispettare gli obblighi di cui al regolamento (UE) 2015/848, di comunicare e cooperare con i professionisti che gestiscono le procedure di insolvenza e con le autorità giudiziarie o amministrative di un altro Stato membro, nonché delle risorse umane e amministrative necessarie per far fronte a casi potenzialmente complessi.

I Consulenti del Lavoro, quindi, possono assumere tutti gli incarichi previsti dalla norma ma a condizione che l'azienda abbia dei rapporti di lavoro in corso al momento dell'apertura della liquidazione giudiziale, del deposito del decreto di ammissione al concordato preventivo o della sua omologazione. Acquisito l'incarico non v'è alcun limite di funzione.

Il Codice ha sancito un importante principio: quando c'è in ballo il futuro dei lavora-

tori dipendenti è meglio affidare l'incarico a coloro che si occupano quotidianamente dei rapporti di lavoro e delle procedure per scongiurare la crisi aziendale e favorire la ripresa dell'attività produttiva. Chi si occupa di lavoro, ed *in primis* i Consulenti del lavoro, sono al fianco dell'imprenditore sin dalla costituzione dell'impresa. Lo consigliamo al meglio nella scelta delle risorse umane da inserire in azienda, nella loro formazione e motivazione coinvolgendole nel progetto imprenditoriale. A tal proposito ricordo che soltanto i Consulenti del Lavoro, tramite la loro Fondazione per il Lavoro, sono stati abilitati per legge a svolgere le funzioni di: i) intermediazione di manodopera, ii) selezione e formazione, iii) *outplacement*.

I Consulenti del Lavoro sono stati definiti "giuslavoristi di prossimità" perché vivono da vicino l'azienda più di ogni altro professionista, con frequenza quasi giornaliera.

I Consulenti del Lavoro non solo hanno una solida base giuridica ma sono formati anche sugli aspetti di gestione delle risorse umane. Infatti, cercano (quasi una *mission*) di far capire all'imprenditore, di qualsiasi dimensione, che l'azienda non è solo il complesso dei beni organizzati dall'imprenditore per l'esercizio dell'impresa (art. 2555 c.c.) ma è un'avventura. Infatti, il sinonimo di "impresa" è "avventura". Ed è quello che l'imprenditore fa: essere un avventuriero (qualcuno è stato definito anche "capitano coraggioso") nel senso buono del termine. Un'avventura riesce se non si è solitari, solo se i collaboratori sono coinvolti emotivamente. E qui entra in gioco la parte gestionale della nostra attività. Coinvolgimento significa una buona comunicazione sul progetto imprenditoriale, una buona amministrazione, un buon sistema di *welfare*, un buon piano di politica retributiva, MBO, sistemi premianti, sistemi di *retention*, sistemi di valutazione dei lavoratori e delle performance, attenzione all'invecchiamento (c.d. *aging*), *policies* comportamentali e di *compliance*, organizzazione dei ➤



CODICE DELLA CRISI D'IMPRESA: ESTESE ANCHE AI CONSULENTI DEL LAVORO LE FUNZIONI DI CURATORE, COMMISSARIO GIUDIZIALE O LIQUIDATORE

tempi e luoghi di lavoro anche con l'utilizzo del lavoro da remoto, scelta dei cd ammortizzatori sociali per prevenire la crisi, e molto altro. In sostanza una cassetta degli attrezzi molto ben fornita; attrezzi da maneggiare con cura perché si stanno gestendo i lavoratori con conseguenti ricadute anche sulle loro famiglie. Per i Consulenti del Lavoro la centralità del loro lavoro è la persona che va curata in ogni momento della sua vita aziendale. I rapporti di lavoro, ancor prima di essere rapporti giuridici sono e restano dei rapporti interpersonali. Il tutto mantenendo dritta la barra sulla legalità.

Altra previsione importante è contenuta nella lettera c) precedentemente richiamata e cioè la turnazione nell'assegnazione degli incarichi, valutata richiesta dalla natura e dall'oggetto dello specifico incarico. Sono convinto che i giudici ne terranno debitamente conto proprio per non consentire di non disperdere professionalità importanti, magari maturate in tanti anni di lavoro.

Visto l'attuale sistema di *alert*, bisognerebbe consigliare l'imprenditore con dipendenti di affidarsi ad un professionista del lavoro (ammesso che già non lo abbia) per prevenire la crisi aiutandolo nelle strategie che, insieme a tutti i collaboratori dell'azienda, possano consentirgli di continuare il suo progetto imprenditoriale oppure di ristrutturarlo, riorganizzarlo o riconvertirlo. E proprio quando il progetto imprenditoriale giunge al termine, bisogna fare in modo che le ricadute sui lavoratori siano meno impattanti.

Il Legislatore ha anche istituito (art. 356 del Codice della crisi d'impresa) un Albo dei soggetti incaricati dall'autorità giudiziaria delle funzioni di gestione e di controllo nelle procedure di cui al codice della crisi e dell'insolvenza. L'Albo è istituito presso il Ministero della giustizia ed è composto dai soggetti, costituiti anche in forma associata o societaria:

- in possesso dei requisiti richiamati nelle precedenti lettere dalla a) alla c) che dimostrano
- di aver assolto specifici obblighi di formazione;
- il possesso dei seguenti requisiti di onorabilità

e cioè: i) non versare in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza; ii) non essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria; iii) non essere stati condannati con sentenza passata in giudicato, salvi gli effetti della riabilitazione:

- 1) a pena detentiva per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - 2) alla reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile o nel presente codice;
 - 3) alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - 4) alla reclusione per un tempo superiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- non avere riportato negli ultimi cinque anni una sanzione disciplinare più grave di quella minima prevista dai singoli ordinamenti professionali.

Le modalità di funzionamento dell'Albo dei soggetti incaricati dall'autorità giudiziaria delle funzioni di gestione e di controllo nelle procedure di cui al codice della crisi e dell'insolvenza sono stabilite con decreto del Ministro della giustizia, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Certamente una bella sfida per la nostra Categoria che acquisisce un ruolo sempre più determinante nel mondo delle libere professioni. Personalmente sono tuttavia convinto che i tre soggetti abilitati alle funzioni di curatore, commissario giudiziale e liquidatore, nelle procedure di cui al codice della crisi e dell'insolvenza (Avvocati, Commercialisti e Consulenti del lavoro) bene farebbero a collaborare tra di loro indipendentemente da chi acquisisce l'incarico giudiziale. La materia è vasta e complessa e c'è bisogno della professionalità di tutti.

ROSSANA DETOMI ANALIZZA L'ORDINANZA N. 96447 DEL TRIBUNALE DI ROMA

Divieto emergenziale dei licenziamenti applicabile anche ai dirigenti?

UNA PRONUNCIA POCO PERSUASIVA*

In relazione a un tema tuttora ostico e nebuloso quale l'operabilità o meno del blocco dei licenziamenti anche ai lavoratori apicali, la giurisprudenza è di nuovo intervenuta con l'ordinanza del Tribunale di Roma del 16 ottobre 2021, n. 96447.

Quest'ultima si inserisce in un quadro alquanto complesso e contraddittorio: la questione in esame era già stata portata all'attenzione del giudice capitolino il quale, a distanza di un paio di mesi, era addivenuto a due conclusioni di segno opposto.

IL CASO

L'ordinanza in esame riguarda il licenziamento intimato a un dirigente per motivi oggettivi consistenti nella soppressione della sua posizione lavorativa a seguito di un processo di riorganizzazione che avrebbe determinato non solo la chiusura della sede presso la quale svolgeva le sue funzioni, ma anche la distribuzione di queste ultime tra gli altri dipendenti. Impugnando il licenziamento, il dirigente ne contesta l'illegittimità sotto diversi profili, tra i quali emerge la violazione del divieto dei licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo *ex art. 3, L. n. 604/1966*, introdotto con l'art. 46, D.l. n. 18/2020 e vigente, alla data del licenziamento, ai sensi dell'art. 14, D.l. n. 104/2020.

Nonostante siano intervenute successive pro-

nunce di segno opposto, il giudice si ricollega all'orientamento introdotto dal Tribunale di Roma¹ e ritiene il licenziamento nullo per contrasto con il divieto, disponendo la reintegrazione del dirigente *ex art. 18, comma 1, L. n. 300/1970*.

Il caso risulta interessante poiché il dubbio interpretativo sussiste tuttora: il legislatore, nei tanti decreti-legge adottati, non l'ha mai sciolto.

IL LICENZIAMENTO DEI DIRIGENTI AL TEMPO DEL COVID-19

Dall'inizio dell'emergenza sanitaria sono stati adottati molti provvedimenti straordinari, il più innovativo dei quali è stato il divieto di licenziamento introdotto dall'art. 46, D.l. n. 18/2020². La norma, di volta in volta procrastinata in ragione del perdurare dello stato di crisi disponeva che il divieto riguardava i licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4, 5 e 24, L. n. 223/1991 e quelli individuali per giustificato motivo oggettivo *ex art. 3, L. n. 604/1966*. Il dubbio relativo all'applicabilità del divieto di licenziamento anche al dirigente è sorto già dalla formulazione letterale dell'art. 46 secondo cui il dirigente è escluso dall'ambito soggettivo di applicazione della L. n. 604/1966. Il licenziamento del dirigente è infatti incardinato su un criterio di "giustificatazza", introdotto dalla contrattazione collettiva che, secondo la giurisprudenza consolidata e pacifica³, non collima (concettualmente, oltre che lessi- ➤

* Sintesi dell'articolo pubblicato ne L.G. 4/2022, pag. 403 dal titolo *Il problema dell'applicabilità del divieto di licenziamento individuale per g.m.o. al personale dirigente*.

1. Trib. di Roma, ord., 26 febbraio 2021, in *Cassazione.net*, 1° marzo 2021, con nota di D. Ferrara.

2. Sul tema v. G. Proia, *Divieto di licenziamento e principi costituzionali*, in G. Proia (a cura di), *Divieto di licenziamento e libertà d'impresa*

nell'emergenza Covid. Principi costituzionali, Torino, 2020, 3 ss.; M. Miscione, *Il diritto del lavoro ai tempi orribili del coronavirus*, cit., 221 ss.; A. Ripa - S. Garzena, *Coronavirus e divieti di licenziamento: più dubbi che indicazioni*, in *Dir. prat. lav.*, 2020, 14, 871 ss.

3. Sul tema v.: Cass. Civ. 22 giugno 2006, n. 14461, secondo cui "Il rapporto di lavoro dei dirigenti, anche dopo l'entrata in vigore della legge n. 108/1990, non è assoggettato alle norme limi-

tative dei licenziamenti individuali di cui agli art. 1 e 3, legge n. 604/1966, non avendo la suddetta legge n. 108 inciso sull'art. 10 della legge n. 604, con la conseguenza che nel suddetto rapporto di lavoro la stabilità può essere assicurata soltanto mediante l'introduzione ad opera dell'autonomia collettiva o individuale di limitazioni alla facoltà di recesso del datore di lavoro". In senso analogo anche Cass. Civ. 11 giugno 2008, n. 15496 e Cass. Civ. 15 dicembre 2009, n. 26232.

DIVIETO EMERGENZIALE DEI LICENZIAMENTI APPLICABILE ANCHE AI DIRIGENTI?

UNA PRONUNCIA POCO PERSUASIVA

calmente) con il giustificato motivo oggettivo. In particolare, la giustificatezza non coincide con l'impossibilità della continuazione del rapporto di lavoro e con una situazione di grave crisi aziendale tale da rendere impossibile o onerosa tale prosecuzione⁴ ma presuppone solo l'esigenza, economicamente apprezzabile in termini di risparmio, della soppressione della figura dirigenziale in attuazione di un riassetto aziendale, purché non emerga, in base a elementi oggettivi, la natura discriminatoria o contraria a buona fede della riorganizzazione⁵.

L'ESTENSIONE DEL DIVIETO DI LICENZIAMENTO AL PERSONALE DIRIGENTE: LO SPUNTO INTERPRETATIVO DEL TRIBUNALE DI ROMA

Come anticipato, nell'ordinanza in esame il giudice si ricollega all'impostazione introdotta dal Tribunale di Roma con la pronuncia del 26 febbraio 2021, rispondendo le medesime argomentazioni.

Il Giudice del Lavoro fornisce una soluzione positiva in base ad una interpretazione costituzionalmente orientata e a una lettura di tipo teleologico del dato normativo a sua disposizione, individuando la *ratio* del divieto "nell'evitare che le conseguenze economiche della pandemia si traducano nella soppressione immediata di posti di lavoro"⁶ e ritenendo tale esigenza comune anche ai dirigenti che addirittura "sono più esposti a tale rischio data la maggiore elasticità del loro regime contrattuale-collettivo di preservazione dai licenziamenti arbitrari rispetto a quello posto dall'art. 3"⁷. Pertanto, la loro esclusione dall'ambito applicativo del divieto rappresenta una soluzione in aperto contrasto con l'art. 3 Cost.⁸, distonica e

poco razionale rispetto all'intento solidaristico di difesa sociale del legislatore emergenziale. La seconda direttrice argomentativa è incentrata su un criterio logico di ragionevolezza, imposto dalla considerazione per cui i dirigenti risultano pacificamente inclusi nel divieto dei licenziamenti collettivi *ex art. 24, Legge n. 223/1991*⁹.

Infine, viene valutata la distanza concettuale tra giustificato motivo oggettivo e giustificatezza oggettiva in maniera non dogmatica: il concetto di giustificato motivo oggettivo, enunciato in quest'ultima norma, condivide la medesima essenza con la giustificatezza oggettiva del licenziamento del dirigente, posto che anch'essa "attiene comunque a ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di esso". Questa pronuncia sembra trasformare il licenziamento *ad nutum* del dirigente in un licenziamento "titolato", riconducendolo nell'alveo dell'art. 3, L. n. 604/1966¹⁰.

Tuttavia, non sono presi in considerazione due ostacoli che inevitabilmente si frappongono a tale estensione.

Il primo, letterale, dell'applicazione di una norma (l'art. 3, L. n. 604/1966) fondata su un concetto non applicabile al dirigente¹¹; il secondo, oggettivo, rappresentato dal risultato pratico di scardinare il binomio "divieto di licenziamento-trattamento di integrazione salariale", posto che il costo del lavoro del dirigente in esubero non trova adeguato bilanciamento in alcuna misura di sostegno ed è, pertanto, imposto a carico del datore, costringendolo ad adoperarsi con soluzioni innovative per il recupero dell'equilibrio gestionale¹². ➤

4. Cass. Civ. 13 gennaio 2020, n. 396; Cass. Civ. 3 dicembre 2019, n. 31526; Cass. Civ. 2 ottobre 2018, n. 23894.

5. Cass. Civ. 5 aprile 2019, n. 9665; Cass. Civ. 3 dicembre 2019, n. 31526; Cass. Civ. 17 gennaio 2005, n. 775; Cass. Civ. 8 marzo 2012, n. 3628; in tutte si precisa che il principio di correttezza e buona fede, che costituisce il parametro su cui misurare la legittimità del licenziamento, deve essere coordinato con la libertà di iniziativa economica, garantita dall'art. 41 Cost. Sulla nozione di giustificatezza v. R. Riccardi, *Licenziamento del dirigente - La nozione di "giustificatezza" in caso di licenziamento del dirigente*, in *Giur. it.*, 2015, 1456 ss.; E. Menegatti, *La "giustificatezza" del licenziamento del dirigente*, in *Arg. dir. lav.*, 2010, 1, 212 ss.; *Il licenziamento dirigenziale tra giustificatezza e recesso ad nutum*, in questa Rivista, 2010, 8, 229 ss.

6. Trib. di Roma, ord., 26 febbraio 2021, cit.

7. Trib. di Roma, *Ibidem*.

8. Evidenza M. De Luca, *Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: alla ricerca delle tipologie*, cit., che la differenziazione di trattamento dei dirigenti in punto di soggezione al blocco dei licenziamenti, risulta incoerente con una lettura "costituzionalmente orientata" della disciplina in relazione al principio di uguaglianza, anche sotto il profilo della ragionevolezza; in particolare, l'autore ricorda che nel difetto di "situazioni idonee a giustificare un regime eccezionale (...)" (v. Corte cost. 22 maggio 1987, n. 180, in *Foro it.*, 1987, 1, 939), la particolare condizione del dirigente non è, da sola, sufficiente a giustificare differenze di trattamento.

9. Con sentenza Corte di Giustizia UE 13 febbraio 2014, la ha accertato la violazione da parte dell'Italia della Dir. del Consiglio europeo 98/59/CE per la mancata previsione dell'obbligo di applicare anche ai dirigenti le tutele per i licenziamenti collettivi; pertanto, l'art. 24, L. n. 223/1991, così

come novellato dall'art. 16, L. n. 161/2014, prevede oggi al comma 1-quinquies, l'applicazione delle maggior parte delle disposizioni di cui all'art. 4, L. n. 223/1991 anche al caso in cui "l'impresa o il datore di lavoro non imprenditore [...] intenda procedere al licenziamento di uno o più dirigenti"; a riguardo v. M. Miscione, *I dirigenti per la Corte europea equiparati ad operai ed impiegati solo per i licenziamenti collettivi* - Il commento, in questa Rivista, 2014, 3, 233 ss.

10. M. Agostini - M. Ercoli, *Il licenziamento del dirigente ai tempi del Covid* - nota a Tribunale di Roma, sez. Lav. 26.2.2021, cit., 12.

11. Cass. Civ. 2 ottobre 2018, n. 23894.

12. Sul punto vedi G. Pigliarini, *Percorsi di giurisprudenza - Il divieto di licenziamento sotto la lente dei giudici: le prime pronunce*, in *Giur. it.*, 2021, 2249 ss. e M. Agostini - M. Ercoli, *Il licenziamento del dirigente ai tempi del Covid* - nota a Tribunale di Roma, sez. Lav. 26.2.2021, cit., 2 ss.

DIVIETO EMERGENZIALE DEI LICENZIAMENTI APPLICABILE ANCHE AI DIRIGENTI?**UNA PRONUNCIA POCO PERSUASIVA****REVIREMENT DEL TRIBUNALE DI ROMA:****IL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI NON SI APPLICA AI DIRIGENTI**

In totale contrapposizione si è espresso il Tribunale di Roma a due mesi di distanza con la sentenza n. 3605 del 19 aprile 2021¹³.

Le motivazioni di tale decisione, all'interno di un ben strutturato *iter* argomentativo, si basano fondamentalmente su due pilastri.

In primo luogo, viene in rilievo il dato letterale dell'art. 46 del Decreto legge n. 18/2020 a norma del quale il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della Legge n. 604/1966.

Sul punto, il Tribunale ricorda come quest'ultima disposizione "*non si applica ai dirigenti sia per espressa previsione normativa sia per consolidato principio giurisprudenziale*".

In secondo luogo, il Giudice pone in evidenza un ulteriore elemento fondamentale, che tuttavia non era stato considerato nell'ordinanza del 26 febbraio.

Infatti, per il Tribunale di Roma "*il dato letterale, e cioè l'esclusione della figura del dirigente convenzionale dal blocco dei licenziamenti, risulta coerente con lo spirito che sorregge l'eccezionale ed emergenziale previsione del blocco dei licenziamenti*" e che ha portato a un pressoché generalizzato ricorso agli ammortizzatori sociali.

Il sistema di tutele adottato in fase emergenziale si fonda infatti sulla simmetria tra il blocco dei licenziamenti e l'utilizzo di ammortizzatori sociali attraverso i quali il costo del lavoro è posto a carico della collettività.

Ebbene, il Giudice chiarisce che "*con riguardo ai dirigenti detto binomio non può stare in piedi, poiché a questi ultimi non è consentito, almeno in pendenza del rapporto di lavoro, di accedere agli ammortizzatori sociali*". Di conseguenza, laddove il blocco dei licenziamenti fosse esteso anche ai dirigenti, il datore di lavoro non sarebbe in grado di adottare una soluzione alternativa idonea a garantire, come agli altri dipendenti, il reddito e la tutela oc-

cupazionale senza costi aggiuntivi.

Si determinerebbe così una "incoerenza costituzionale" tra l'estensione del blocco dei licenziamenti ai dirigenti e il principio di libertà dell'iniziativa economica sancito dall'art. 41 della Costituzione.

La sentenza smentisce infine le argomentazioni di chi, ritenendo il blocco dei licenziamenti applicabile anche ai dirigenti, considera irragionevole la scelta di proteggerli nell'ambito dei licenziamenti collettivi e non nell'ambito dei licenziamenti individuali.

Il Tribunale di Roma giustifica tale diversità di trattamento in ragione della diversità delle due fattispecie ovvero, da un lato, il dirigente coinvolto in una procedura collettiva unitamente ad altri dipendenti protetti e dall'altro il dirigente destinatario del licenziamento economico individuale.

ULTERIORI ELEMENTI A SOSTEGNO DELL'ESCLUSIONE DEI DIRIGENTI DAL CAMPO DI APPLICAZIONE DEL DIVIETO

L'ordinanza in commento se dapprima conferma che "*la disciplina limitativa del potere di licenziamento di cui alle leggi n. 604 del 1966 e St. lav. non è applicabile*" ai dirigenti, subito dopo, nel constatare che il primo divieto posto dall'art. 14, comma 1, D.l. n. 104/2021 concerne le procedure di mobilità e che "*pertanto, il blocco dei licenziamenti collettivi riguarda senza alcun dubbio anche il personale con qualifica dirigenziale*", evidenzia come "*il riferimento al giustificato motivo oggettivo, sebbene completato dal riferimento ad una legge non applicabile ai dirigenti, non deve necessariamente essere inteso come richiamo complessivo alla legge 604/66*".

Quest'ultima affermazione merita un'analisi alla luce della norma guida dell'interpretazione giuridica: vale a dire l'art. 12, comma 1, prel. c.c.

Tale disposizione prevede, infatti, che "*nell'applicare la legge non si può ad essa attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la connessione di esse, e dalla intenzione del legislatore*".

13. Per una ricostruzione delle motivazioni della sentenza v. P.E. Pedà, *Sull'applicabilità del blocco dei licenziamenti ai dirigenti: prime decisioni di merito*, in *Mass. Giur. lav.*, 2021, 3, 769 ss.



DIVIETO EMERGENZIALE DEI LICENZIAMENTI APPLICABILE ANCHE AI DIRIGENTI?

UNA PRONUNCIA POCO PERSUASIVA

L'interprete - come fatto, in parte, dal giudice - dovrebbe considerare due importanti articoli della L. n. 604/1966 per risolvere l'arcano circa l'applicazione del blocco di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo anche al dirigente: gli artt. 10 ed 11. Il primo esclude esplicitamente l'applicazione della L. n. 604/1966 alla categoria dei dirigenti. Il secondo - questo è il punto dirimente - dispone che *"la materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale è esclusa dalle disposizioni della presente legge"*. *Quod lex excludit, addere non potest*¹⁴.

L'INCIDENZA DEL DIVIETO CONDIZIONATO DELL'ART. 14, D.L. N. 104/2020 E DEL SUO CONTROVERSO AMBITO DI APPLICAZIONE

Nell'ordinanza in esame si legge che, alla data del licenziamento del dirigente, era ancora in vigore il divieto di licenziamenti collettivi e per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.l. n. 104/2020, *"sia pure condizionato alla fruizione integrale dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19 ovvero in alternativa all'esonero dal versamento dei contributi previdenziali"*.

Secondo l'orientamento che il giudice sembra accogliere, il termine "fruizione" utilizzato dal Legislatore, accompagnato per di più dall'avverbio "integralmente", richiama la condizione del datore di lavoro non già che è teoricamente legittimato, bensì che si avvale delle integrazioni o dell'esonero e, conseguentemente, viene assoggettato al divieto di licenziamento¹⁵.

Pertanto, il fatto costitutivo del divieto va in-

tercettato nella fruizione delle integrazioni o dell'esonero in forza delle condizioni previste dal legislatore, la cui mancanza sarà sufficiente affinché il datore di lavoro non vi sia assoggettato¹⁶.

Il risultato è un divieto di licenziamento più malleabile rispetto a quello dell'art. 46, perché non opera in modo generalizzato e indistinto, oltreché mobile in quanto la sua durata è variabile e coincide con l'arco temporale all'interno del quale si esaurisce l'integrale utilizzo delle integrazioni o dell'esonero¹⁷.

In conclusione, anche se la rilevanza della discussione è stata ridimensionata dai successivi provvedimenti di proroga (i quali, forse proprio per evitare incertezze interpretative, non hanno replicato la formula dell'art. 14), qualora nel caso in esame abbracciassimo la tesi del divieto flessibile, a maggior ragione apparirebbe difficile sostenere l'estensione del divieto al dirigente.

Infatti, dovrebbe considerarsi che l'art. 14 individuava come destinatari del divieto solo i datori di lavoro che decidessero di avvalersi, ricorrendone i presupposti, del trattamento di integrazione salariale o in alternativa dell'esonero contributivo, mentre erano immuni dal divieto i soggetti non aventi diritto a fruire di tali istituti¹⁸ e anche coloro che, pur potendone fruire, scegliessero di non farlo, assumendo da subito *"la decisione di modificare la struttura organizzativa della propria azienda, procedendo alla soppressione in via definitiva di posti di lavoro (e quindi licenziando)"*¹⁹.

14. M. Verzaro, *Il blocco dei licenziamenti si applica anche ai dirigenti? Forse, no*. In *Labor*, 17 dicembre 2017.

15. A. Maresca, *Il divieto di licenziamento per Covid è diventato flessibile (prime osservazioni sull'art. 14, DL n. 104/2020)*, in *Labor*, 29 settembre 2020, 6.

16. A. Maresca, *Ibidem*. In tal senso anche M. Verzaro, *La condizionalità del divieto di licenziamento*, 5 ss., che aggiunge: "Il Governo limita, così, l'efficacia dell'art. 14 ai datori di lavoro privati che sono in crisi a causa di eventi riconducibili all'emergenza Covid-19 e che possono, pertanto, beneficiare di una delle due misure previste per gli stessi al fine del mantenimento dell'occupazione. Sono, pertanto, esclusi dalla sospensione e dal divieto di licenziamento tutti quei datori di lavoro che avviano procedure di licenziamento collettivo ovvero licenziamento per g.m.o. per eventi - si badi - non riconducibili

all'emergenza Covid-19. Ciò apre, naturalmente, ampi problemi di prova a carico del datore per sostenere la legittimità del licenziamento poiché dovrà, quindi, dimostrare l'estraneità dell'ezologia della riduzione o trasformazione di attività o di lavoro ovvero del giustificato motivo oggettivo all'attuale situazione di crisi intra-pandemica. E, a tal proposito, non è sarà, a mio avviso, facile nemmeno per il giudice valutare tale estraneità vista l'immane permeabilità del fenomeno Covid-19 nelle logiche aziendali e di mercato."

17. A. Maresca, *Il divieto di licenziamento per Covid è diventato flessibile*, cit., 2.

18. Ipotesi, quest'ultima, che "si fonda su una lettura pregnante del requisito causale della CIG-Covid ex art. 1, ovvero della necessità di una sospensione o riduzione dell'attività lavorativa "per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica" (F. Scarpelli, *I licenziamenti economici come (temporanea) extrema ratio: le*

proroghe del blocco dal d.l. 104/2020 alla Legge di Bilancio 2021, cit., 5 ss.).

19. A. Maresca, *Il divieto di licenziamento per Covid è diventato flessibile*, cit., 9. Secondo l'autore non configura sospensione o riduzione del lavoro, quindi "causale Covid-19", la decisione del datore di lavoro di dare un diverso assetto alla struttura della propria impresa, con una modifica dell'articolazione organizzativa che comporti la definitiva chiusura di un'unità produttiva a cui sono addetti dei dipendenti oppure la soppressione di alcune posizioni di lavoro (come avviene nell'ordinanza in esame): non trattandosi né di una temporanea sospensione di attività né di una riduzione di orario di lavoro, ma bensì della definitiva soppressione del posto di lavoro conseguente ad una decisione organizzativa del datore, questi non avrà diritto di fruire delle integrazioni e, pertanto, non sarà soggetto al divieto di licenziamento.

COMMENTO DI DE FALCO A CASSAZIONE N. 30138: DISABILITÀ E CONDIZIONI OCCUPAZIONALI**DISABILITÀ, DIRITTO AL LAVORO, DIRITTO ALLA INCLUSIONE: l'esatto adempimento dell'obbligo assuntivo***

L'Autore, commentando la sentenza Cass., Civ. sez. Lavoro, 26 ottobre 2021, n. 30138, riflette sulle condizioni occupazionali delle persone con disabilità e sugli strumenti di inserimento nel mondo del lavoro, al fine di realizzarne la piena inclusione. La sentenza della Suprema Corte riguarda l'esatto adempimento dell'obbligo assuntivo delle persone con disabilità (*ex art. 3, L. n. 68/199*), il quale prevede che, entro sessanta giorni dall'insorgere dell'obbligo, il datore di lavoro deve consegnare il prospetto informativo ai competenti uffici. All'epoca dei fatti il datore doveva specificare la "qualifica" cui adibire il disabile, mentre la società aveva indicato genericamente i posti di lavoro e le mansioni disponibili, e l'Ispettorato territoriale del lavoro le aveva contestato la violazione delle disposizioni in materia di collocamento mirato. La sentenza, anche se l'odierna formulazione dell'art. 9, L. n. 68/1999, non contenga più la richiesta della qualifica, impone una riflessione sul pieno diritto al lavoro delle persone con disabilità.

Attualmente sono disponibili due modelli di qualificazione della disabilità.

Il "modello medico" (OMS 1980), individua la disabilità come una menomazione, idonea a ridurre la "capacità di compiere un'attività della vita quotidiana nella maniera considerata normale per un essere umano". In questa ottica, data l'importanza delle caratteristiche della persona e gli ostacoli che ne derivano, si dimentica di adattare l'ambiente alle sue esi-

genze concrete mentre, per realizzare l'inclusione dei disabili negli ambiti lavorativi, è necessario adattarli strutturalmente, per agevolare l'accessibilità.

Il "modello biopsicosociale" concepisce la disabilità, come "conseguenza [...] di una complessa relazione tra la condizione di salute di un individuo e i fattori personali e ambientali che rappresentano le circostanze in cui [egli] vive". Superata la convinzione per cui la soluzione è la sola terapia medica, l'intervento è insito nell'azione e nell'inclusione sociale. Emerge la necessità di realizzare beni, servizi e spazi in un'ottica inclusiva.

La sentenza in commento mettendo in luce la preferenza dell'ordinamento per l'avviamento nominativo anziché numerico su "qualifica", tenta di realizzare il principio del collocamento della "persona giusta al posto giusto", ma si dimostra ancora inefficace a garantire il pieno diritto al lavoro delle persone con disabilità.

È noto che l'accesso al mercato del lavoro dei disabili è ostacolato da barriere individuali e ambientali e dalla resistenza dei datori all'inserimento nelle strutture. È opportuno riflettere ancor più attentamente sulla condizione dei disabili di natura psichica: in questi casi, il disagio sofferto dalla persona riduce le speranze di inserimento, ma anche le possibilità di mantenerlo.

Sono stati individuati due percorsi alternativi per il collocamento dei disabili: l'assunzione diretta, che consente un'immediata integrazione nel mercato del lavoro; oppure le proce- ➤

* Sintesi dell'articolo pubblicato ne *LG*, 4/2022, pag. 376 dal titolo *Il diritto al lavoro delle persone con disabilità: alla ricerca della "persona giusta al posto giusto"*, Nota a sentenza di Massimiliano De Falco.

DISABILITÀ, DIRITTO AL LAVORO, DIRITTO ALLA INCLUSIONE: L'ESATTO ADEMPIMENTO DELL'OBBLIGO ASSUNTIVO

di distacco.

L'assunzione diretta risulta difficilmente praticabile per le persone con disabilità di natura psichica, in quanto, oltre "all'adattamento dell'impresa al disabile", si obbligherebbe anche "il disabile ad adattarsi all'impresa". Invero, ciò potrebbe costituire una causa di ulteriore frustrazione, anziché un'occasione di realizzazione.

Le convenzioni di cui agli artt. 12, 12- bis, L. n. 68/1999 e di cui all'art. 14, D.lgs. n. 276/2003, promuovono il superamento delle barriere, mediante l'individuazione di luoghi di lavoro protetti, in cui il lavoratore può essere seguito nel proprio percorso di crescita umana e professionale (ad es. le cooperative sociali).

Molto importante risulta anche il comma 5 dell'art. 11, L. n. 68/1999, che ammette la possibilità per gli uffici competenti di promuovere e attuare "ogni iniziativa utile a favorire l'inserimento lavorativo dei disabili

anche attraverso convenzioni con le cooperative sociali [...] e con altri soggetti pubblici e privati idonei a contribuire alla realizzazione degli obiettivi della legge".

Va notato infine come gli strumenti convenzionali non determinino un "onere finanziario sproporzionato", bensì un risparmio per il datore, rispetto alle eventuali sanzioni in caso di mancata ottemperanza. È necessario trovare un punto di equilibrio tra l'iniziativa economica privata e il diritto al lavoro anche delle persone con disabilità.

Chi commenta, ha avuto in passato l'occasione di affrontare la tematica su più fronti (sempre per questa testata), in collaborazione con esponenti del terzo settore esperti nella delicata materia dell'inclusione; in particolare ci si è concentrati sull'utilizzo del distacco ex art. 14, D.lgs. n. 276 e sul ruolo del "disability manager" nelle organizzazioni complesse.



L'AMBIENTE DI LAVORO È FONTE DI MALESSERE O BENESSERE PER CHI VI LAVORA? L'analisi degli ambienti di lavoro basati sui risultati

Per la maggior parte dei lavoratori l'ambiente di lavoro è quel luogo nel quale si trascorre il maggior numero di ore dell'intera giornata: per questo motivo è fondamentale investire in un ambiente che sia **sano e positivo**, attraverso la costruzione del benessere individuale e del benessere organizzativo al lavoro.

Il benessere individuale e quello organizzativo rivestono un ruolo peculiare per le imprese sotto diversi aspetti:

- individualmente un lavoratore valorizzato e sicuro delle proprie capacità, che si trova in un ambiente lavorativo in cui il rapporto con i colleghi e con i superiori è sereno, è portato ad avere un maggiore rendimento e quindi anche maggiore produttività per l'azienda stessa;
- collettivamente il benessere organizzativo permette di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutti coloro che vi operano al suo interno.

Creare un ambiente di lavoro sano e privo di stress permette al lavoratore di sentirsi a proprio agio e di essere più efficiente durante l'orario di lavoro.

Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti, con un clima lavorativo sereno e partecipativo:

- motivazione,

- collaborazione,
 - coinvolgimento,
 - corretta circolazione delle informazioni,
 - flessibilità,
 - dialogo,
 - rispetto,
 - fiducia,
 - autonomia
- sono indicatori di benessere.

Al contrario sono indici di malessere:

- lo *stress*,
- l'assenteismo,
- il disinteresse per il lavoro,
- il desiderio di cambiare lavoro,
- la confusione organizzativa in termini di ruoli e compiti.¹

Svolgere la propria attività in un ambiente lavorativo sano significa quindi non solo evitare di contrarre malattie professionali, ma stare bene sotto tutti i punti di vista: a livello fisico, mentale e sociale.

In questo contributo vogliamo analizzare i contenuti di una tesi di laurea, scritta e presentata da Massimo Piovano, e vincitrice nel 2021 del premio indetto dalla Fondazione AiFOS "Premio tesi di laurea nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro e sostenibilità": la tesi presenta le caratteristiche degli "ambien-
ti di lavoro basati sui risultati". ➤

1. "Benessere organizzativo. Per migliorare la qualità del lavoro nelle amministrazioni pubbliche" Avallone, Bonaretti 2003.



Gli ambienti di lavoro sono fonte di malessere o benessere per i lavoratori?

La prima parte della tesi esamina in modo particolare alcuni studi che parlano dei luoghi di lavoro come un universo composto da due tipi di oceani: gli “oceani rossi” e gli “oceani blu”, che sono basati su regole molto diverse. La seconda parte invece analizza i pilastri e i principi di un ambiente di lavoro basato sui risultati e su alcune specifiche esperienze aziendali.

LA TESI PREMIATA

Per la stesura della sua tesi di Laurea Magistrale in Sociologia, lo studente ha voluto dare risposta ad una specifica domanda: “*Un Ambiente di lavoro basato sui risultati è fonte di malessere o benessere per chi vi lavora?*”. Viene analizzato in cosa consiste questa tipologia di ambiente di lavoro.

Ambiente di lavoro basato sui risultati è la traduzione italiana dell’acronimo **ROWE** (*Results-Only Work Environment*), strategia di gestione del lavoro sviluppata intorno al 2001 da Cali Ressler e Jody Thompson, la quale ha come scopo quello di lavorare senza orari e luoghi stabiliti dal *management*, in un ambiente collaborativo dove i colleghi e la dirigenza non controllano le attività o i tempi dedicati ad esse, ma i risultati raggiunti.

In tale ambiente di lavoro, i lavoratori continuano a svolgere le consuete attività, ovvero parlare al telefono, lavorare al *computer*, leggere e inviare *email*, relazionarsi con i colleghi, con i superiori, incontrare clienti, scambiarsi idee, ma con una filosofia diversa: il lavoratore deve essere libero di organizzarsi, come e dove meglio crede.

Lo studente fa notare che anche se il ROWE non può essere applicato a tutti i settori d’attività, può però essere utilizzato per molte professioni creative o impiegatizie. Infatti secondo alcuni ricercatori, circa 6,7 milioni di lavoratori italiani potrebbero lavorare con queste modalità.

L’Ambiente di lavoro basato sui risultati non è però sinonimo di telelavoro, orario flessibile o di *smart working* in quanto non è sufficiente

fornire ai lavoratori la tecnologia necessaria per lavorare da casa, se poi viene chiesto loro di rispettare un orario di lavoro e si esercita un controllo costante sulle attività svolte: si tratta di una vera e propria filosofia di pensiero e di fatto è una realtà che viene concretamente applicata oggi da molte aziende, anche in Italia.

LA TEORIA DEGLI OCEANI BLU E ROSSO

“La Strategia Oceano Blu”, libro del 2005 scritto da Kim e Mauborgne, è la teoria secondo la quale i mercati in cui operano le imprese di qualsiasi tipo sono metaforicamente visti come due oceani paralleli di colore diverso, uno rosso ed uno blu, a seconda del modo in cui si decide di operare sul mercato stesso. Lo studente nella sua tesi analizza e rapporta tale teoria ai luoghi di lavoro, pensandoli come un universo composto da due tipi di oceani: gli **oceani rossi** e gli **oceani blu**. Gli **oceani rossi** rappresentano tutti i settori di lavoro oggi esistenti sia privati sia pubblici, nei quali si rispettano le stesse regole lavorative. Qui i contratti di lavoro si basano principalmente su un orario di lavoro giornaliero e settimanale prestabilito; un luogo fisico dove recarsi al lavoro; permessi, ferie e riposi stabiliti; una retribuzione commisurata alla quantità e qualità del lavoro svolto; una organizzazione più o meno rigida del lavoro, ecc. Negli oceani rossi vivono numerosi “squali”, pronti a tutto pur di avanzare nella propria carriera, compiacere i superiori e i clienti. In questi contesti la maggior parte dei lavoratori lotta, giornalmente, per aggiudicarsi qualche soddisfazione e avere più autonomia in ciò che svolge.

Gli **oceani blu** raffigurano, invece, tutti quei luoghi di lavoro nei quali le regole sono state completamente rivoluzionate: qui non vengono proposti nuovi modi di lavorare, ma di vivere. Anche se i lavoratori devono alla loro Azienda il meglio delle loro capacità, non necessariamente devono sacrificare il loro tempo o la loro vita. Negli oceani blu, in pratica, i lavoratori si sentono, generalmente, più soddisfatti, gratificati e valorizzati.



Successivamente, lo studente si sofferma più a fondo sull'oceano rosso, analizzando il suo linguaggio e la sua mentalità.

LINGUAGGIO DA OCEANO ROSSO

Un oceano rosso si può riconoscere dal suo linguaggio intriso di parole a valenza suggestiva negativa. In questi casi il lavoro è descritto come fatica, sforzo, sudore, battaglia, guerra, lotta. La maggior parte della vita, però, è una realtà interdependente, non indipendente. La maggior parte dei risultati dipende dalla cooperazione tra le persone. Il lavoro non deve necessariamente essere un campo di battaglia dove solo pochi vincono e altri perdono, ma potrebbe essere anche un luogo dove tutti trovano un equilibrio, un contesto favorevole, uno scopo.

CONVINZIONI DA OCEANO ROSSO

Quelle che seguono sono alcune **convinzioni limitanti** che riguardano il lavoro, da oceano rosso, che perdurano nella mente di molti imprenditori, *manager*, dirigenti pubblici e anche tra molti lavoratori e lavoratrici.

- Gran parte del lavoro si esegue dal lunedì al venerdì dalle ore 9 alle ore 18.
- Solo chi è in ufficio lavora sul serio.
- Chi porta avanti le proprie attività da casa non sta davvero lavorando, perché il vero la-

voro si fa seduti nel proprio ufficio.

- Chi porta avanti le proprie attività da casa sfrutta l'azienda perché invece di lavorare può fare altro: cucinare, fare le pulizie, guardarsi la tivù, leggere il giornale, ecc.
- I risultati sono direttamente proporzionali agli sforzi.
- Chi più lavora più merita.
- Le riunioni sono fondamentali.
- È importante incontrarsi faccia a faccia con i propri colleghi o superiori.
- Se si consente al dipendente di controllare il proprio orario di lavoro, questi se ne approfitterà.
- I dirigenti o i quadri non possono lavorare da casa perché non riuscirebbero a controllare i propri collaboratori.

Non esistono buone o cattive convinzioni, ma soltanto **credenze limitanti o potenzianti**:

- sono depotenzianti tutte quelle convinzioni che limitano le persone e le organizzazioni;
- sono invece potenzianti quelle che, al contrario, infondono energia, motivazione e creatività per lavorare meglio e con meno patema d'animo.

La strada migliore per passare da un oceano rosso a un oceano blu, è quella di incominciare a dubitare di queste convinzioni limitanti e a porsi delle domande sulla loro vali- ➤





dità, come ad esempio:

- Non ci sono eccezioni a queste credenze?
- In un'economia dell'informazione e dei servizi come è quella attuale, hanno ancora senso questi presupposti?
- Queste convinzioni non sono forse residui di un'epoca nella quale si lavorava in un certo modo perché non c'erano alternative?

MITI DA OCEANO ROSSO

Esistono dei **falsi miti** che caratterizzano gli oceani rossi. Uno di questi è il **mito del tempo**. Secondo questo modello i lavoratori sono remunerati per il tempo trascorso sul luogo di lavoro e per i risultati che eventualmente conseguono. In pratica, la stragrande maggioranza dei lavoratori è tenuta a portare a termine i propri compiti, ma allo stesso tempo a trascorrere un determinato tempo all'interno del proprio luogo di lavoro. Oggi, però, questo falso mito è **obsoleto**, perché per molte professioni, più che il tempo trascorso, contano molto di più i risultati che vengono ottenuti.

Un altro mito da oceano rosso è il **presenzialismo** ovvero il vezzo di essere sempre presenti al lavoro anche quando non ci si sente bene e dovremmo stare a casa a riposarci. Purtroppo il presenzialismo è tanto diffuso e, per alcune realtà lavorative, anche molto apprezzato perché è sinonimo di impegno, professionalità e attaccamento aziendale. Anche in questo caso, presenzialismo non è sinonimo di lavoro efficace.

Abbiamo poi il mito del **controllo** secondo il quale il lavoro è disciplina, rigore, ordine. I lavoratori si devono recare in azienda non per giocare ma per lavorare; le aziende non si possono permettere fannulloni o furbetti, per questo bisogna che chi di dovere vigili e controlli.

D'altra parte, anche le nostre fonti del diritto ricordano che: "Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende"

(art. 2104 c.c.). Sappiamo che nella realtà i *manager* non possono controllare sempre tutti i loro subordinati. Tuttavia, il mito del comando è cruciale per la stessa sopravvivenza dell'organizzazione che opera in un oceano rosso. Infine, lo studente ha evidenziato il **mito delle riunioni**. Esse non sono sempre utili e produttive: alcune indagini hanno rilevato che molte riunioni sono un vero e proprio spreco di tempo e di denaro. Perché allora persiste il mito delle riunioni? Il problema non è la riunione in sé, ma i preconcetti che essa nasconde, ovvero che l'atto stesso di riunirsi sia anche una forma di lavoro. Se porta a qualcosa di concreto è lavoro. Se invece non produce nulla, è una perdita di tempo e di denaro.

IL CAMBIO DI MENTALITÀ: COME CREARE UN OCEANO BLU?

Per creare un oceano blu Kim e Mauborgne suggeriscono di rispondere a quattro domande fondamentali che sfidano la logica tradizionale, consentendo di modificare lo *status quo*. Sono domande molto potenti perché stimolano la creatività e suggeriscono nuove prospettive per lavorare in un'ottica di maggiore soddisfazione e benessere.

Tali domande invitano a:

- 1) eliminare i fattori che il mercato del lavoro dà per scontati;
- 2) ridurre quei fattori che non danno valore aggiunto;
- 3) creare quei fattori che non sono mai stati offerti nel lavoro;
- 4) aumentare quei fattori che creano valore aggiunto. ➔

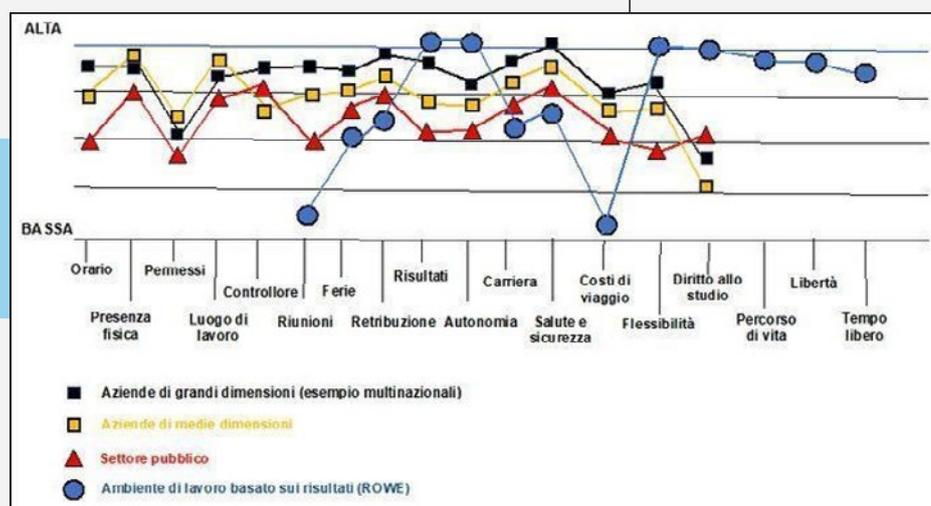
Tabella 1 - Il *framework* delle quattro azioni applicato all'Ambiente di lavoro basato sui risultati (ROWE).

ELIMINARE	AUMENTARE
<ul style="list-style-type: none"> - Orario. - Presenza fisica. - Permessi. - Controllore. - Luogo di lavoro. 	<ul style="list-style-type: none"> - Risultati. - Autonomia. - Flessibilità. - Carriera. - Diritto allo studio.
RIDURRE	CREARE
<ul style="list-style-type: none"> - Riunioni. - Costi di viaggio. 	<ul style="list-style-type: none"> - Percorso di vita. - Tempo libero. - Libertà.



Lo studente ha applicato il *framework* all'Ambiente di lavoro basato sui risultati riuscendo a tracciare una curva diversa da tutte le altre. Questa curva è la prova che è possibile, anche per il lavoro, uscire dalle acque agitate degli oceani rossi per navigare in acque più quiete come quelle degli oceani blu.

Figura 1 – La nuova curva di valore dell'oceano blu



2. **Coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti** su ogni passaggio del processo aziendale, tenendo in considerazione le loro opinioni e le loro idee.
3. **Etica del lavoro e legalità**, rispettando codici sociali ed etici dei lavoratori ma anche applicando le leggi sulla salute e la sicurezza del lavoro.
4. **Sostenibilità e integrazione**, assumendo

ogni decisione considerando le esigenze degli utenti e la crescita dei dipendenti per un futuro di successo da parte di tutti gli attori che compongono l'azienda.

5. **Efficacia e continuo miglioramento**, al fine di riunire tutte le risorse necessarie per la realizzazione

di un ambiente di lavoro sano.

QUANTO È IMPORTANTE CREARE UN AMBIENTE DI LAVORO SANO E POSITIVO?

L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha raccolto e pubblicato buone pratiche e strumenti ad uso delle imprese per permettere la realizzazione di un luogo di lavoro sano, ovvero un luogo in cui lavoratori e dirigenti, sulla base dei bisogni evidenziati, collaborano attivamente nell'ambito di un processo di continuo miglioramento per tutelare e promuovere la salute, la sicurezza e il benessere di tutti i lavoratori, nonché la sostenibilità dell'azienda.

Secondo l'OMS sono 5 i fattori chiave per un ambiente di lavoro esemplare:

1. **Impegno e coinvolgimento della leadership**, con l'obiettivo di favorire l'impegno dei manager aziendali e dei sindacati per includere tra i valori aziendali la cultura di un luogo di lavoro sano.

IL WORK-LIFE BALANCE

La massima espressione della "strategia Oceano Blu" in ambiente di lavoro si manifesta mediante il *work life balance*: con questo termine si intende letteralmente l'equilibrio tra la vita privata e il lavoro e si tratta della capacità di far convivere in maniera tranquilla la sfera professionale e quella privata, creando un'armonizzazione dei tempi vita/lavoro.

La ricerca di un equilibrio tra vita privata e lavoro è anche e soprattutto una questione di salute, sia fisica che mentale. Diversi studi scientifici hanno evidenziato ad esempio come i sovraccarichi di lavoro siano associati a un maggior rischio di incorrere in ictus e, in generale, in problemi cardiocircolatori.

Quali potrebbero essere quindi le azioni che il datore di lavoro dovrebbe intraprendere per migliorare l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata?



Sappiamo ad esempio che un numero eccessivo di ore di lavoro può avere effetti deleteri sul benessere dei lavoratori, oltre ad aumentare la probabilità di avere incidenti sul posto di lavoro.

È quindi fondamentale garantire tempi sufficienti di riposo, non solo come vacanze, ma anche come momento di recupero durante la giornata. Non è però soltanto una questione di quante ore si lavora: è anche importante come le persone vengono fatte lavorare, bisogna dar loro degli obiettivi, *feedback* continui e trasparenza delle informazioni.

È essenziale che i dipendenti siano motivati e partecipi!

Con un occhio sull'orizzonte europeo, oggi diversi Paesi stanno sperimentando la settimana lavorativa corta, di 4 giorni, per cercare di testare gli effetti in termine di benessere e produttività.

In Italia alcune grandi aziende hanno preso in considerazione il venerdì corto, con orario 9-13, con molta soddisfazione dei propri dipendenti e con una produttività costante.

Anche i servizi di *welfare aziendale* possono essere una soluzione al benessere dei dipendenti. Il *welfare aziendale*, ovvero quell'insieme di **prestazioni, agevolazioni, rimborsi e fringe benefit** che il datore di lavoro mette a disposizione dei dipendenti, sta assumendo un ruolo sempre più predominante: non solo comporta importanti vantaggi fiscali e risparmi contributivi per l'azienda e per gli stessi dipendenti, ma permette di creare un am-

biente di lavoro più **confortevole e piacevole**, di diffondere il benessere e di contribuire al miglioramento della qualità della vita dei collaboratori e dei loro familiari.

Una politica di *welfare* è anche in grado di rendere possibili, all'interno dell'azienda, importanti cambiamenti rispetto al clima aziendale e alla produttività. Si tratta di un piano di lavoro completo che permette all'azienda di prestare attenzione alle necessità dei propri collaboratori, al fine di poter creare luoghi di lavoro incentrati sulle persone e sul loro benessere.

CONCLUSIONI

Cambiare prospettiva non è solo una scelta, talvolta una necessità: il periodo emergenziale a cui è stato sottoposto il nostro Paese nel corso degli ultimi due anni e causato dalla diffusione del virus Covid-19, ci ha visti costretti a modificare le nostre esigenze, sia di vita quotidiana che lavorative.

Tuttavia queste condizioni contingenti possono aprirci a nuovi scenari che non devono essere abbandonati, ma analizzati e ottimizzati; il lavoro ed il sacrificio imposto possono caratterizzare la base per un nuovo futuro lavorativo, che unisce ed enfatizza gli aspetti performanti della precedente impostazione lavorativa a quella attuale.

Ancora una volta una delle affermazioni più famose di Albert Einstein risulta estremamente attuale ed azzeccata: "una mente che si apre a una nuova idea non torna mai alla dimensione precedente".





• SENZA FILTRO •

Rubrica impertinente di **PENSIERI IRRIVERENTI**

di **ALBERTO BORELLA**

Consulente del Lavoro
in Chiavenna (So)

SU SU, FORZA, CIRCOLARE ... CIRCOLARE ...

I *have a Dream*. Parlo di un sogno dal punto di vista professionale. Eh sì, perché anche noi Consulenti del Lavoro abbiamo dei sogni. Si dice del resto che i sogni aiutano a vivere meglio. Il mio è quello di veder dare alla luce una norma di legge che non necessiti di alcuna circolare, esplicativa o interpretativa che sia. Non pretendo molto. Mi basta un testo sufficientemente chiaro, magari che tenga conto della regola giornalistica delle 5 W: *Who, What, Where, When, Why*, che tradotto è *Chi, che cosa, dove, quando e perché*.

Nessun bisogno di attendere per sapere cosa ne pensano Ministero del Lavoro, Ispettorato del lavoro, Inps, Inail o Agenzia delle Entrate. Se proprio proprio, giusto una circolare con cui gli Enti coinvolti danno - ove sia richiesto dal tipo di provvedimento - mere istruzioni applicative: usa questo strumento, questa modulistica, questo codice, fallo entro questa data.

Del resto, se una norma è chiara non vi è alcuna reale necessità che qualcuno ce la spieghi, che la interpreti, che ci illumini. *La legge non ammette ignoranza*, il che non significa solo che non è scusabile l'averne ignorato l'esistenza ma anche che l'ignorante, l'illetterato, l'incolto deve poterla capire da solo. Ma soprattutto che chi la scrive non deve esserlo.

Il mio personalissimo sogno prevede un corollario ossia veder divulgata una circolare in tempo reale o, perlomeno, quasi contestualmente alla pubblicazione della norma. Il che significherebbe un collegamento reale tra Legislatore e Pubblica Amministrazione, con la quale il primo verifica la fattibilità tecnica, ma soprattutto temporale, degli interventi

proposti. Cosa che vorrebbe dire tempestività, efficacia ma soprattutto eviterebbe qualsiasi incertezza di gestione, escludendo così la necessità di sistemazione del pregresso, recuperi e conguagli, o cose simili.

Ma si sa, i corollari sono un po' come le ciliegie, uno tira l'altro e quindi:

- si eviti la solita pluralità di interventi sul medesimo argomento perché se hai bisogno di intervenire continuamente a dare nuove e ulteriori spiegazioni vuol dire che nemmeno tu, che le spiegazioni le devi dare, hai compreso da subito il senso, il contenuto e la finalità della norma. Il che avrebbe due possibili spiegazioni: o la legge non era affatto chiara o che il "circularista" non sa fare il suo lavoro. Che sia l'una o l'altra c'è poco da stare allegri.

- basta circolari interpretative, perché se vi è la necessità, da parte di altri soggetti pubblici, di precisare un qualcosa di una disposizione di legge significa che la norma è stata scritta in modo non sufficientemente comprensibile e intelligibile.

- aboliamo le solite circolari di decine e decine di pagine che riportano pedissequamente, per la loro maggior parte, quanto già dice la legge. Limitatevi a dirmi ciò che mi serve per applicarla che il resto me lo so leggere da solo.
- finiamola con circolari che integrano, rettificano e smentiscono le precedenti. Ogni correzione è infatti il riconoscimento di aver inizialmente frainteso ciò che la norma voleva dire. Anche qui o perché scritta male o perché chi la commenta non l'ha letta con la necessaria attenzione.

Insomma, il mio sogno è vedere i vari Enti pubblici fare l'esatto opposto di quello oggi ►





fanno. E non solo da oggi.

Fatta questa premessa vorrei ricordare a tutti a cosa serve una circolare: è semplicemente quello strumento che consente l'esplicazione della potestà amministrativa da parte dell'Ente pubblico nel raggiungimento dei fini individuati dalla legge e per la cura degli interessi pubblici. Che valore ha quindi una circolare e quale il suo posizionamento nelle fonti del diritto? Una infarinatura o una rispolverata di diritto costituzionale - che vorremmo tanto consigliare agli estensori degli ultimi documenti di prassi - ci chiarisce che il nostro sistema giuridico si basa sul rispetto di quelle che sono chiamate *fonti del diritto* che hanno una struttura piramidale.

Semplificando, e di molto, diciamo che al vertice del sistema troviamo la Costituzione italiana, le leggi costituzionali, i trattati costitutivi dell'Unione Europea. Al secondo gradino, quali fonti primarie, ci sono le leggi ordinarie dello Stato e gli atti aventi forza di legge, le leggi regionali. Al terzo le fonti secondarie ovvero regolamenti governativi, regolamenti regionali e degli enti locali. All'ultimo gli usi e le consuetudini.

Come si può ben vedere tra le fonti non vengono annoverate le circolari, che quindi possiamo correttamente dire non costituire fonte del diritto e per questo non essere vincolanti né per i cittadini, né per i giudici. Ove non fosse abbastanza chiaro basti rammentare quanto a suo tempo venne ribadito dal **Consiglio di Stato con la sentenza n. 7521 del 15.10.2010**:

Le circolari amministrative appartengono al novero delle cosiddette "norme amministrative interne", atti adottati dalle Amministrazioni al fine di autorganizzare la propria attività e darsi la struttura più adeguata per la realizzazione e la cura degli interessi di propria pertinenza ... Il fondamento del potere di emanarle va, infatti, rinvenuto non nella legge, ma nel generale principio di autorganizzazione degli ordinamenti giuridici autonomi e nel potere di

supremazia degli organi sovraordinati su quelli sott'ordinati.

Sia dunque chiaro che la circolare non crea mai un obbligo o un diritto, non lo amplia né lo limita. Prende atto della sua esistenza e consistenza e fa in modo che si realizzi ciò che il Legislatore vuole sia fatto.

Di norma una circolare si rende necessaria per diramare le istruzioni operative a seguito dell'introduzione di una novità legislativa. Non fa altro che "spiegare" come il dipendente della P.A. deve comportarsi innanzi alle richieste dell'utenza o nell'organizzazione dell'ufficio medesimo. Per questo se si aspettano dei mesi per dire alla struttura cosa fare è chiaro che la macchina burocratica, già malfunzionante di suo, si inceppa. Che ci vuole a capirlo?

Ovviamente le istruzioni operative producono anche effetti esterni all'amministrazione, a volte incidendo sulle posizioni giuridiche di soggetti estranei all'organo da cui provengono. E qui, fin quando richiedono al cittadino di uniformarsi ad un certo comportamento per l'accesso ad un dato servizio, *nulla questio*: anzi la cosa risulta quanto mai indispensabile perché la macchina statale non si inceppi.

È quando invece la circolare diventa integrativa se non addirittura suppletiva della norma che qualcosa non funziona. Vuol dire che il Legislatore non è stato sufficientemente chiaro nell'individuare e precisare la fattispecie, costringendo così la Pubblica Amministrazione a spingersi oltre quanto di propria competenza per dare applicazione ai desiderata (o presunti tali) del Legislatore. Qui il rischio evidente che la lettura fatta dall'interprete pubblico si discosti da quella dell'utente a cui il provvedimento è rivolto e che ciò porti a del contenzioso con coloro che si sentono danneggiati. È palese come in questa situazione il problema stia a monte: mi riferisco all'ignoranza del Legislatore riguardo spesso a certi meccanismi dell'apparato amministrativo i quali impedirebbero, senza un in-





tervento correttivo della prassi, l'applicazione della norma come scritta.
Una cosa - è bene sottolinearlo - che ormai è quasi diventata la regola.

Ed ecco che, in questo marasma, qualcosa di singolare - probabilmente mai avvenuto per quanto io mi possa sforzare di ricordare - è successo lo scorso fine giugno.

L'Inps ha infatti pubblicato la **circolare n. 76 del 30 giugno 2022** con la quale, intervenendo sulla Riforma degli ammortizzatori sociali, ha fornito le proprie indicazioni in merito alle modifiche riguardanti, lo rammentiamo, l'estensione dei beneficiari gli interventi e la rimodulazione delle relative aliquote di finanziamento.

Non entreremo qui nel merito delle istruzioni fornite: ciò su cui vogliamo soffermarci è la tempistica con cui queste indicazioni sono state divulgate.

Ricordate? *I have a Dream*. Il sogno di veder pubblicare una circolare in tempo reale o, perlomeno, quasi contestualmente alla pubblicazione della norma così da garantirne l'immediata applicazione.

Una cosa che sarebbe più che normale visto che, in questo caso, parliamo di modifiche che dovevano entrare in vigore da gennaio 2022. È infatti chiaro che se si attende a fine giugno 2022 - ovvero 6 mesi, mezzo anno, 180 giorni - per dirci quanto, dal 1° gennaio, devono pagare aziende e lavoratori non puoi non immaginare che delle tardive istruzioni comportino dei "problemini" per quelle aziende che hanno nel frattempo cessato l'attività o anche soltanto in riferimento ai lavoratori che hanno risolto il loro rapporto di lavoro.

Se non ci arrivi da solo, caro amministratore della *res pubblica*, qualche domanda te la devi porre. Chi andrà a recuperare dagli *ex*-lavoratori quanto dovuto per i mesi del 2022 in cui sono stati in forza? Le aziende o se ne preoccuperà l'Inps? Gli faranno uno sconto, un abbuono? E la quota a carico dei datori di lavoro sarà

ugualmente dovuta? Parliamo di 6 mesi di dimissioni e di licenziamenti, mica di bruscolini. E sì che noi su Sintesi la questione l'avevamo scritta già da aprile¹ ed anche il nostro CNO, il mese dopo, l'aveva segnalata al Direttore Generale dell'Inps. Niente. Dall'Istituto manco un accenno alla cosa. E senza che si fa? Cantiamo tutti insieme *Chi ha avuto, ha avuto, ha avuto ... chi ha dato, ha dato, ha dato ... scurdámmoce 'o ppasato, simmo 'e Napule paisá! ... ?*
E per il danno erariale come la mettiamo?

Certo, trovare le colpe quando si parla di P.A. è sempre un problema. E poi c'è quel maledetto meccanismo per cui le circolari le prepara l'Inps ma poi devono passare al vaglio del Ministero. Vero, ma 180 giorni per questo *iter* sono comunque eccessivi.

Qui difficile capire se si tratta di indolenza o dove si sia verificato l'inghippo.

Mi chiedo: è l'Inps che ha impiegato mesi per predisporre la circolare da consegnare al Ministero, che di contro è stato ligo e celere a concedere il proprio via libera?

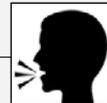
O è il Ministero che ha aspettato vari mesi a dare il suo *ok* ad una circolare preparata invece tempestivamente dall'Inps?

Oppure sono tutti e due che se la son presa comoda, dividendosi equamente la responsabilità per questo ritardo?

Comunque sia se il Legislatore si fosse coordinato con gli uffici di Via Ciro il Grande, chiedendo se fosse coerente l'entrata in vigore della norma sugli ammortizzatori sociali prevista dal 1° gennaio 2022 con i tempi tecnici di sistemazione e adeguamento dei programmi informatici dell'Istituto, forse ci saremmo evitati tutti questi problemi.

E non finisce mica il cielo, cantava Mia Martini. All'Inps invece non finiscono mai le circolari ed i messaggi. Infatti, il giorno seguente la pubblicazione della circolare n. 76, appare il **messaggio n. 2637 del 01 luglio 2022**, che rettifica le prime indicazioni che ►

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



avevano stabilito l'adeguamento delle procedure di calcolo del carico contributivo *a decorrere dal periodo di competenza "GIUGNO 2022"* e il conseguente recupero per i mesi pregressi (dal mese di Gennaio 2022 fino al mese di maggio 2022) ... *esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di giugno, luglio e agosto 2022.*

Ovviamente - ma lo avrebbe capito pure un bambino - non potevano esserci i tempi tecnici per adeguare i *software* paghe e per questo con il nuovo messaggio si è stati costretti a rettificare la precedente indicazione consentendo quindi l'adeguamento delle procedure *a decorrere dal periodo di competenza "LUGLIO 2022"* e il recupero contributivo per i mesi pregressi (dal mese di Gennaio 2022 fino al mese di **giugno** 2022) ... *esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di **luglio, agosto e settembre** 2022.*

In un solo giorno l'Inps si accorge di aver scritto una stupidaggine e corre ai ripari.

A questo proposito leggiamo sul sito *web* dei Consulenti del lavoro che la rettifica sarebbe avvenuta grazie all'intervento del nostro Ordine (*Aliquote contributive: Inps accoglie richieste del CNO*). La cosa se possibile appare ancor più imbarazzante: all'Inps, senza di noi, non si sarebbero nemmeno accorti di questa criticità. Peraltro, non crediamo certo che il CNO abbia avuto contezza della circolare il 30 giugno, che la sera stessa abbia "telefonato" al Direttore Generale per esternare il proprio disappunto ed il Direttore nella notte abbia partorito il messaggio pubblicato poi il 1° luglio 2022. Più probabile che la circolare sia arrivata (informalmente) sulla scrivania dei vertici dei Consulenti molto prima e che le osservazioni siano arrivate all'Inps quantomeno qualche giorno prima della pubblicazione della circolare n. 76/2022.

Ove fosse corretta questa ricostruzione, una

volta saputo l'Istituto della problematica perché, ci chiediamo, pubblicare una circolare sbagliata per rettificarla il giorno seguente con un messaggio *ad hoc*?

Non conveniva correggerla direttamente, la circolare? Non mi si dica che occorreva ripassare di nuovo dal Ministero chiedendo l'autorizzazione anche per simili bazzecole? Anche perché poi la rettifica l'Inps l'ha fatta, *sua sponte*, il giorno dopo senza chiedere alcunché a nessuno.

Ma qualche domanda ce la dobbiamo porre anche sul *modus operandi* dei tecnici ministeriali circa le procedure di validazione delle circolari Inps.

Infatti, se anche fosse che il Ministero abbia licenziato la circolare in prossimità della fine di giugno perché non ha corretto egli stesso i riferimenti al mese di *giugno* con *luglio*? Ma le leggono le circolari, entrando nel merito del loro contenuto, o fanno semplicemente da ufficio passacarte? Non si sono accorti della sciocchezza che stavano autorizzando a pubblicare?

Chi è il responsabile di questa ennesima figuraccia da dilettanti del diritto e della gestione della cosa pubblica?

Oddio, un dubbio: non sarà che la circolare se la sono letta già a febbraio, piuttosto che a marzo (quando il riferimento al mese di *giugno* ci poteva anche stare), e se la sono tenuti nel cassetto a stagionare un poco senza quindi una sua rilettura finale?

Anche in questo caso il Ministero non ne esce affatto bene.

Comunque sia è più che evidente che il sistema, così come oggi strutturato, non funziona. Il problema è che se provi ad avvicinarti per capire o per cambiare qualcosa ti senti dire dal solito "agente":

Su su, signori, per cortesia ... non c'è niente da vedere ... su su, forza, circolare ... circolare ...



• UNA PROPOSTA AL MESE •

di ANDREA ASNAGHI

Consulente del Lavoro
in Paderno Dugnano (Mi)

Estendere il campo della maxi-sanzione SUL LAVORO NERO

È strano, ogni tanto, quasi un senso di *déjà vu*, ritornare su riflessioni e proposte del nostro Centro Studi milanese, alla luce di fatti di cronaca, di novità legislative o di sentenze. Così è successo alla lettura della sentenza n. 24388/2022 della Cassazione penale.

In breve, il Collegio adito ha ritenuto sussistere una fattispecie di sfruttamento di lavoro nell'assunzione e messa in servizio di alcuni lavoratori inquadrati come *part-timer* ma in realtà impiegati a tempo pieno, se non con un numero di ore addirittura esorbitanti. Con ciò, riteneva applicabile a tale comportamento l'art. 603/*bis* del codice penale introdotto dal D.l. n.138/2011, così come modificato dalla L. n. 199/2016.

Non è il caso qui di addentrarci nella vicenda, che ha visto i giudici di Cassazione confermare quanto già stabilito nei precedenti gradi di giudizio con motivazioni (condivisibili) inerenti il caso specifico e non automaticamente estendibili, quanto sviluppare un ragionamento parallelo.

Cassazione penale afferma che, a determinate condizioni, il sottoporre il lavoratore ad un determinato orario formalizzando però il rapporto per un orario inferiore è un possibile indice di sfruttamento della manodopera, con la realizzazione di un ingiusto profitto a carico dell'utilizzatore. Come qualcuno ha fatto acutamente notare¹, il reato di caporalato (a cui si riferiva originariamente l'art. 603/*bis* del codice penale) ha esteso la sua competenza andando a colpire direttamente anche solo l'utilizzatore (che, in caso di caporalato sarebbe punito in concorso con l'intermediatore).

Tuttavia, si rende arduo, sotto un determinato profilo, andare a determinare l'esatta no-

zione di sfruttamento, a meno di interpretare in modo palesemente estensivo quanto previsto dalla norma in oggetto; per stare al caso in questione, si tratta dell'utilizzo di manodopera "sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno", ove fra gli indici di sfruttamento la norma prevede anche "la reiterata corrispondenza di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato".

Nessun dubbio quindi che inquadrare il lavoratore con un orario inferiore possa essere sfruttamento; il punto, tuttavia, si sposta sulla dimostrazione dell'approfittamento dello stato di bisogno: in una realtà economica sempre più complessa ed insidiosa, la tentazione è quella di considerare *sempre* il lavoratore costretto a subire determinate condizioni. E quindi, penale per tutti. Si badi bene, anche in quei casi, sussistenti, in cui vi sia una qualche complicità del lavoratore, magari per interessi personali, o in ogni caso una sua tranquilla accondiscendenza alla situazione elusiva.

Con il che, tuttavia, resta sempre il fatto che sotto inquadrare, dal punto di vista dell'orario, un dipendente è un comportamento altamente riprovevole, così come pagare poste in nero.

Diversi anni fa – esattamente nel 2014 – il Cen- ➤



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")

1. Cfr. Riccardo Giroto, *Il caporalato a tutto campo, ma senza caporale*, Euroconference Lavoro del 14 luglio 2022.



tro Studi e Ricerche dei Consulenti del Lavoro di Milano, nell'ambito di un progetto di proposte complessive per il mercato del lavoro, aveva prospettato una diversa formulazione della c.d. "maxi-sanzione sul lavoro nero" che sembra davvero il caso di riproporre.

Intanto focalizziamo la norma attuale (oggetto di recente rivisitazione riepilogativa da parte della nota Inl del 20 aprile 2022): viene punito l'utilizzo da parte di datori di lavoro privati di lavoratori *subordinati*² senza preventiva comunicazione di assunzione comunicata agli Enti competenti.

Il datore che occupa personale "in nero" è tenuto a pagare una pesante sanzione amministrativa pecuniaria per ogni lavoratore irregolare che dipende dal periodo di occupazione in nero (va da 1800 euro fino a 43.200 in caso di impiego in nero per oltre 60 giorni di effettivo lavoro). Sono inoltre previste maggiorazioni in caso di recidiva, nonché per l'impiego in nero di minori, di lavoratori extracomunitari privi del permesso di soggiorno o di percettori del reddito di cittadinanza. All'utilizzo di lavoratori in nero è legato anche il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale *ex art.* 14 del D.lgs. n. 81/2008 (siccome in Italia ci piace fare le cose complesse, lì la casistica sul lavoro nero ha alcune difformità rispetto alla norma sulla maxi-sanzione). E' di tutta evidenza, e la sentenza della Cassazione penale è solo una conferma di quanto si rileva sul campo, che per evitare la maxi-sanzione (e anche il provvedimento di sospensione dell'attività) è però sufficiente inquadrare il lavoratore per un numero di ore anche esiguo. Più in generale, perseguire il lavoro in nero ha una matrice che non sempre si sovrappone al concetto di sfruttamento o di mancata sicurezza; ricordiamo che la maxi-sanzione nasce storicamente in ambito di normativa fiscale. Il fatto è che retribuire, in tutto o *in parte*, un lavoratore in nero ha anche, se non soprattutto, un significato fortemente elusivo e generatore a

sua volta di elusioni a cascata, sia nella filiera economica che per quanto riguarda prestazioni o agevolazioni destinate al lavoratore.

Insomma, non dichiarare il dovuto porta con sé una serie di implicazioni assolutamente negative sul piano economico, fiscale e persino sociale e culturale, ancor di più, poi, se questa elusione riguarda il delicato rapporto di lavoro subordinato.

Il trucchetto del sottoinquadramento orario ha portato – ad esempio – a determinare la sfortuna di alcune fattispecie, come il lavoro accessorio con i voucher, il cui ridimensionamento ha peraltro accentuato, per effetto paradossale, l'utilizzo di lavoro nero.

Ecco che, sulla scorta di queste riflessioni, la proposta del nostro Centro Studi, che qui offriamo nuovamente, è quella di individuare una sanzione specifica (una specie di maxi-sanzione attenuata) per tutti coloro che, ancorché in un rapporto di lavoro oggetto di comunicazione preventiva, eludano in maniera significativa (abbiamo ipotizzato un 20 % del dovuto complessivo, ma su tale percentuale si può ragionare) l'imponibile fiscale o previdenziale dovuto.

Vi è da considerare, a tal fine, che l'elusione di cui trattasi può essere realizzata *in qualsiasi modo* e non sarebbe confinata al solo rapporto di lavoro subordinato, ma in tutti quei rapporti in cui fra utilizzatore/datore/committente e prestatore vi sia un vincolo - anche solo ipotetico - di natura contributiva ed assicurativa.

Ovviamente, il tutto salvo che il caso sia più grave e sia invece riconducibile realmente ad un vero e proprio sfruttamento di cui si parlava all'inizio.

L'elusione potrebbe riguardare pertanto non solo il diverso orario denunciato, ma anche parte di retribuzione (es. superminimi o straordinari) corrisposta "fuori-busta", oppure l'utilizzo di poste improprie esenti (un classico: indennità di trasferta o rimborsi spese falsi). A tal fine individuare una percentuale ►

2. Nella nota INL, si ricorda che oggetto di sanzione è anche l'utilizzo di prestatori con utilizzo improprio del Libretto di famiglia o

di lavoratori occasionali non oggetto di preventiva comunicazione, dei quali, in caso di ispezione, venga rilevata la subordinazione.



minima di scostamento serve a riparare il datore di lavoro dall'applicazione di una sanzione ulteriore – oltre a quelle previste per attività omissive o evasive – in caso di eventuali contestazioni o riprese che possono determinarsi per errori o leggerezze, ma tali da non incidere quantitativamente in modo massivo sull'elusione (una sorta di “franchigia” su errori, omissioni o “diversità di vedute” rispetto all'ispettore del caso).

Né si costituirebbe, con tale maxi-sanzione attenuata, una sorta *bis in idem* rispetto a sanzioni sul versante contributivo, assicurativo o fiscale: lo scopo preciso di tale sanzione sarebbe quello di punire il ricorso sistematico e massivo

a forme di elusione che per ricorrenza ed incidenza evidenzino un preciso intento evasivo. Potrà, forse, sembrare strano che a proporre sanzioni sia un corpo professionale che molto spesso si è lamentato per il peso della regolazione e per la vessatorietà di determinati apparati punitivi sul versante amministrativo, tuttavia, per quanto qui in argomento, la repressione dei fenomeni di evasione è un concetto culturale, prima ancora che di sicurezza sociale; non invociamo chissà quale severità, anzi. Tuttavia, ci basterebbe ripristinare un concetto di serietà che premierebbe chi – anche con fatica – fa il possibile per stare nelle regole, contro chi le aggira allegramente.



ARGOMENTO

Danno biologico differenziale, onere della prova e responsabilità oggettiva

Il giudice di primo grado, in accoglimento della domanda del lavoratore, condannava la datrice di lavoro al pagamento del danno biologico differenziale derivato dall'espletamento delle attività di lavoro svolte.

La Corte di appello, in riforma della decisione di primo grado, ha respinto le domande del lavoratore che ha condannato alla restituzione di quanto percepito in esecuzione della sentenza di primo grado.

La statuizione di rigetto è stata fondata sulle seguenti considerazioni:

a) la qualificazione della domanda sia in termini di responsabilità contrattuale che in termini di responsabilità extracontrattuale comporta l'onere per il lavoratore della prova del danno alla salute, della nocività dell'ambiente di lavoro, e della relativa connessione causale mentre sul datore di lavoro grava l'onere della prova dell'adozione delle cautele necessarie ad impedire il verificarsi del pregiudizio subito;

b) la verifica del danno non è sufficiente a determinare l'insorgere dell'onere probatorio a carico del datore di lavoro in quanto la prova liberatoria a suo carico presuppone sempre che vi sia stata omissione da parte di questi nella predisposizione di misure di sicurezza suggerite dalla particolarità del lavoro, dall'esperienza e dalla tecnica, necessarie ad evitare il danno mentre non può essere estesa ad ogni ipotetica misura di prevenzione configurandosi in tal

caso una responsabilità oggettiva;

c) i lavoratori, sui quali ricadeva il relativo onere, non avevano offerto prova di una specifica omissione datoriale nella predisposizione di quelle misure di sicurezza, suggerite dalla particolarità del lavoro, dall'esperienza e dalla tecnica, necessarie ad evitare il danno. Per la cassazione della decisione ha proposto ricorso il lavoratore, ha resistito con controricorso il datore e richiamato la domanda di manleva nei confronti della Compagnia assicuratrice la quale ha resistito con controricorso. Tutte le parti hanno depositato memoria.

Il lavoratore non aveva fornito sufficiente prova, della quale era onerato, della sussistenza di specifiche omissioni datoriali nella predisposizione di quelle misure di sicurezza, suggerite dalla particolarità del lavoro, dall'esperienza e dalla tecnica necessarie ad evitare il danno oggetto della pretesa risarcitoria azionata. In tale contesto, il riferimento alla estrema difficoltà per il datore di lavoro in ragione del lungo tempo trascorso di dimostrare il corretto adempimento degli obblighi di prevenzione e sicurezza si configura quale argomentazione aggiuntiva ed ulteriore che non interferisce con il nucleo centrale del ragionamento decisorio fondato, in estrema sintesi, sul mancato assolvimento dell'onere probatorio asseritamente gravante sui lavoratori.

La Corte di appello, richiamati i principi in ►

Cass., sez. Lavoro,
30 giugno 2022, n. 20823

AUTORE
STEFANO GUGLIELMI
Consulente del Lavoro in Milano



tema di ripartizione degli oneri di allegazione e prova in relazione alla prospettata responsabilità datoriale - sia extracontrattuale che contrattuale - ha ritenuto che il lavoratore era tenuto a dimostrare la sussistenza di specifiche omissioni datoriali nella predisposizione delle misure di sicurezza suggerite dalla particolarità del lavoro, dall'esperienza e dalla tecnica necessaria ad evitare il danno. Solo ove tale prova fosse stata offerta sorgeva per il datore di lavoro l'onere di dimostrare di avere adottato le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del pregiudizio subito; tale onere non era stato in concreto assolto.

Secondo la condivisibile e consolidata giurisprudenza di questa Corte infatti l'art. 2087 c.c. non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva, in quanto la responsabilità del datore di lavoro - di natura contrattuale - va collegata alla violazione degli obblighi di comportamento imposti da norme di legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tec-

niche del momento; ne consegue che incombe al lavoratore che lamenti di avere subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di provare, oltre all'esistenza di tale danno, la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'una e l'altra, e solo se il lavoratore abbia fornito tale prova sussiste per il datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno (*ex plurimis*: Cass. n. 15112 del 2020, Cass. n. 26495 del 2018, Cass. n. 12808 del 2018, Cass. n. 14865 del 2017, Cass. n. 2038 del 2013, Cass. 12467 del 2003).

La Corte accoglie il terzo motivo, dichiara inammissibile il primo e rigetta il secondo assorbiti gli altri. Cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia alla Corte d'appello in diversa composizione cui domanda di provvedere sulle spese del presente giudizio di legittimità.

ARGOMENTO

Danneggiamento dei beni aziendali: il datore deve provare la condotta colposa del lavoratore e il lavoratore deve provare la sua non imputabilità

La vicenda prende avvio a seguito di un sinistro stradale che ha coinvolto un lavoratore, inquadrato nel 1° livello con mansioni di operatore ecologico anche con l'ausilio di veicoli, mentre si trovava alla guida di un mezzo aziendale lava-strade che, nei pressi di incrocio semaforizzato, perdeva il controllo del mezzo, che si ribaltava sul fianco destro. La Polizia Locale accertava l'assenza di fattori esterni che avessero potuto determinare il sinistro; il lavoratore riportava trauma cranico minore e poli-contusione con prognosi di 20 giorni e dichiarava di non ricordare nulla dell'incidente. L'azienda datrice di lavoro, dal momento che il preventivo di spesa per la riparazione dei danni era superiore al valore residuo del veicolo, rendendo così non conveniente la riparazione, poneva la macchina lava-strade definitivamente fuori servizio, irrogava al lavoratore la sanzione di-

disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per 10 giorni e agiva in giudizio per il risarcimento dei danni sulla base di un rapporto dei propri uffici interni.

In primo grado, il giudice rigetta la richiesta dell'azienda datrice di lavoro, per difetto di prova del danno, in quanto il veicolo incidentato era stato messo definitivamente fuori servizio prima del giudizio e non erano stati chiariti i criteri in base ai quali gli uffici interni della società avevano quantificato il danno. Di diverso avviso invece la Corte di Appello, secondo cui che la responsabilità del sinistro era da ricondurre a violazione dell'obbligo di diligenza di cui all'art. 2104 c.c.. La dinamica dell'evento, ossia la perdita di controllo del mezzo da parte dell'autista, non era stata da questi contestata, e dal rapporto della polizia locale erano stati esclusi fattori esterni nella causazione del sinistro. Il sinistro doveva per-

Cass., sez. Lavoro,
31 maggio 2022, n. 17711

AUTORE
ELENA PELLEGGATA
Consulente del Lavoro in Milano





ciò ritenersi avvenuto per imperizia del lavoratore, che doveva pertanto risarcire l'azienda. Ricorre il lavoratore, ai sensi dell'art. 360, n. 3, c.p.c., per violazione e falsa applicazione dell'art. 2104 c.c., adducendo che la perdita del controllo del mezzo è unicamente un dato oggettivo, non gli era stata elevata alcuna contravvenzione, era risultato negativo alla presenza di alcool nel sangue e la rottamazione del mezzo incidentato prima del giudizio aveva impedito la possibilità di provare eventuali difetti meccanici o di manutenzione del veicolo. Con il secondo motivo deduce, ai sensi dell'art. 360, n. 3, c.p.c., violazione e falsa applicazione degli artt. 2697, 2729 c.c., 115 c.p.c., anche in relazione agli artt. 24, 111 Cost. per l'affermazione della sua responsabilità nella causazione dell'incidente, sebbene la colpa non risultasse provata e con una motivazione generica. Il dato oggettivo della perdita di controllo del mezzo non avrebbe caratteristiche di prova presuntiva, essendo in contrasto con la mancanza di contravvenzioni elevate a carico del lavoratore. La suprema corte ritiene non fondati entrambi i motivi, e condanna il lavoratore a risarcire l'azienda.

La Corte di legittimità ha ribadito che, ai fini dell'affermazione della responsabilità del lavoratore verso il datore di lavoro per un evento dannoso, verificatosi nel corso dell'espletamento

delle mansioni affidategli, il datore di lavoro è tenuto a fornire la prova che tale evento sia riconducibile ad una condotta colposa del lavoratore per violazione degli obblighi di diligenza, mentre il lavoratore, a sua volta, è tenuto a provare la non imputabilità a sé dell'inadempimento. Alla luce di tale principio, i giudici di legittimità hanno, dunque, ritenuto condivisibile il ragionamento operato dalla Corte di merito, basato sulla valutazione delle prove raccolte, sull'apprezzamento degli elementi di fatto acquisiti agli atti, inclusi gli elementi presuntivi, valorizzando, nel caso in argomento, gli accertamenti della polizia locale.

In proposito la Corte non ha mancato di evidenziare che tra i compiti del giudice di merito rientra anche quello di valutare l'opportunità di fare ricorso a presunzioni, individuando i fatti da porre a fondamento della decisione, una volta valutata la loro rispondenza ai requisiti di legge.

Quando il ragionamento decisorio, come nel caso di specie, non presenti assoluta illogicità e contraddittorietà, non occorre, quindi, che tra il fatto noto e quello ignoto sussista un legame di assoluta ed esclusiva necessità causale, essendo sufficiente che il fatto da provare sia desumibile dal fatto noto come conseguenza ragionevolmente possibile.

ARGOMENTO

Dimissioni per fatti concludenti: il rapporto di lavoro si estingue anche in assenza della procedura telematica

Il Tribunale di Udine, con sentenza depositata il 26 maggio 2022, si è espresso in merito alla fattispecie delle dimissioni per fatti concludenti e alla procedura di "dimissioni telematiche" di cui all'articolo 26 del D.lgs. n. 151/2015.

In particolare, i fatti oggetto del contendere hanno visto una lavoratrice assentarsi dal lavoro per un periodo prolungato, in particolare dal 14 dicembre 2019 e per oltre i sei mesi successivi, senza alcuna giustificazione. A fronte di tale circostanza, il datore di lavoro recapitava alla lavoratrice, tramite una lettera

inviata il 12 giugno 2020, un invito formale a dimettersi. Dato il mancato riscontro della lavoratrice, l'8 luglio successivo veniva inviata al Centro per l'Impiego la comunicazione obbligatoria "Unilav" di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni.

Detta risoluzione del rapporto di lavoro veniva però impugnata da parte della lavoratrice, in quanto mai erano state da lei rassegnate dimissioni, né comunque presentata la convalida in via telematica prevista dalla legge. La stessa, inoltre, si dichiarava al contempo disponibile a riprendere l'attività lavorativa, ➤

Tribunale di Udine,
26 maggio 2022, n. 20

AUTORE
ANDREA DI NINO
Consulente del Lavoro in Milano





previo risarcimento delle retribuzioni maturate e dei relativi contributi previdenziali dovuti per i mesi trascorsi dal momento dell'assenza fino al ripristino del rapporto di lavoro. L'assenza prolungata, in particolare, veniva motivata dallo stato di "prostrazione psicofisica" dovuto all'essere stata destinata alla "gravosa" attività di consegna delle vivande in determinati comuni, coerentemente all'attività economica svolta dal datore di lavoro.

Dal canto suo, il datore di lavoro eccepiva come il rapporto di lavoro si fosse, in realtà, risolto per esclusiva volontà della lavoratrice, per evidenti fatti concludenti costituiti dall'assenza ingiustificata protrattasi per oltre sei mesi. Tale circostanza era avvalorata dalle confidenze esternate dalla stessa lavoratrice alla propria responsabile di unità, consistenti nell'intenzione di non rientrare più in servizio a seguito delle ferie, iniziate il 9 dicembre 2020, a causa dell'insoddisfazione per il proprio lavoro.

A dire del datore di lavoro, il dichiarato intento della dipendente era, dunque, quello di provocare il recesso datoriale e ottenere, di conseguenza, la Naspi.

In generale, ai giudici del tribunale è risultato innanzitutto incontrovertibile, nella vicenda in esame, il fatto che la lavoratrice si sia volontariamente assentata in via continuativa dal lavoro a decorrere dal 14 dicembre 2019, senza mai fornire, a riguardo, alcuna giustificazione e senza riscontrare, per un periodo di oltre sei mesi, le missive del datore di lavoro.

Difatti, nonostante la contestazione disciplinare del 31 dicembre 2019 – in cui alla dipendente veniva contestata l'assenza ingiustificata in essere dal 14 dicembre precedente – e la lettera del 12 giugno 2020 – in cui si prendeva atto della risoluzione in "in via di fatto" del rapporto di lavoro e si invitava la lavoratrice a "comunicare le sue dimissioni secondo la modalità telematica vigente" – la dipendente restava silente, confermando di non aver volontariamente dato riscontro a tali comunicazioni per dichiarata assenza di interesse.

La dipendente stessa aveva anche invitato la propria responsabile di unità a non metterla in

turno nel periodo natalizio, poiché "non credeva di rientrare" e si aspettava che sarebbe stata la società, eventualmente, a "doverla licenziare".

Su queste basi, al giudice è apparso quindi evidente che la lavoratrice "abbia voluto porre fine al rapporto di lavoro con la società [...] di sua iniziativa, avendo palesato tale intento [...] alla propria responsabile e non essendo più rientrata a lavoro dopo le ferie". Al di là della fondatezza delle motivazioni della lavoratrice, definite come "postume e piuttosto generiche", il tribunale ha osservato "come proprio tali motivazioni siano un chiaro ed ulteriore indice dell'intenzione attorea [...] di porre termine alla sua esperienza lavorativa".

Il giudice osserva, inoltre, come, nonostante la modifica legislativa sopraggiunta nel 2015 in tema di dimissioni e di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, lo scioglimento del contratto di lavoro per mutuo dissenso – e per dimissioni in particolare – sia anzitutto fondato sugli artt. 2118 e 2119 c.c., i quali sanciscono la regola generale della "libera recedibilità" da parte del lavoratore, fatto salvo il periodo di preavviso. Tale libertà di recesso è rimasta immutata, pertanto la sentenza illustra che "le dimissioni possono continuare a configurarsi come valide, almeno in ipotesi specifiche, anche per effetto di presupposti diversi da quelli della avvenuta formalizzazione telematica imposta con la novella del 2015".

Inoltre, il giudice evidenzia come la legge delega n. 183/2014 aveva previsto "modalità semplificate per garantire data certa nonché l'autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, anche tenuto conto della necessità di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso della lavoratrice o del lavoratore [...]".

Tale inciso – viene osservato – è rimasto totalmente inattuato nel D.lgs. n. 151/2015, il contenuto del quale, dunque, sembra poter essere disapplicato di fronte alla fattispecie delle dimissioni per fatti concludenti.





In definitiva, viene ritenuto irragionevole ritenere che, in caso di inerzia del lavoratore nel dimettersi, possa porsi fine al rapporto di lavoro soltanto mediante l'adozione di un licenziamento per giusta causa. In questo caso, infatti, verrebbe intaccata la "libera esplicazione dell'autonomia imprenditoriale" ex art. 41 della Costituzione, sia in termini di rischi (la giustificazione in un ipotetico giudizio) che di

costi (c.d. ticket Naspi) e, non da ultimo, si materializzerebbe una "ingiusta sottrazione di risorse" da destinarsi solo a vantaggio di quei lavoratori con effettivo diritto alla Naspi poiché disoccupati involontariamente.

Sulla base di tutte le considerazioni commentate, il ricorso della lavoratrice veniva respinto e il rapporto di lavoro ritenuto cessato definitivamente.

ARGOMENTO

Principio di effettività in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro: assume la posizione di garante colui che di fatto assume e svolge i poteri del datore di lavoro, del dirigente o del preposto, se pur sprovvisto di regolare investitura

Il procedimento trae origine dall'infortunio occorso al lavoratore che formalmente era dipendente di una società cooperativa ma di fatto era impiegato presso un'altra società, in base ad un contratto di appalto stipulato tra le due società, con mansioni di facchinaggio e stoccaggio.

Il lavoratore, azionando una macchina con grossi cilindri accoppiati (denominata masticatorice) che serviva per formare lastre sottili di para destinata alla produzione di mastice, rimaneva con la mano schiacciata tra i due organi in movimento, subendo di conseguenza l'amputazione del primo e del secondo dito della mano destra. Al lavoratore veniva riconosciuta una invalidità del 21% ed una pensione di circa 330 euro mensili.

La sentenza aveva condannato il Presidente del CdA, il consigliere delegato alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e il responsabile della produzione, alla pena di reclusione (6 e 4 mesi) oltre al risarcimento dei danni da liquidarsi in separato giudizio civile. La condanna degli imputati si è basata sui seguenti elementi:

1) il lavoratore aveva azionato il macchinario avente un quadro comandi distante 4 metri e arrestandolo con un dispositivo di sicurezza dal funzionamento non intuitivo per averlo

imparato da altri, risultando impossibile che lo stesso lo avesse appreso casualmente per averlo visto fare da altri;

2) da escludere una manovra abnorme in quanto non è noto il motivo per cui il lavoratore avrebbe dovuto mettere in moto la macchina per inserirvi la para;

3) il macchinario era vecchio e non conforme alla normativa vigente e si trovava all'esterno ed il quadro comandi era posto a circa 4 metri di distanza;

4) il dispositivo di sicurezza di cui era dotato il macchinario era una corda a strappo azionabile solo con un movimento volontario, inoltre al momento del controllo il cordino era anche allentato.

Gli imputati propongono ricorsi separati.

La Suprema Corte, valutando complessivamente le motivazioni delle sentenze di merito, che costituiscono un unico apparato motivatorio, conferma che le posizioni sono state compiutamente analizzate e delineate nei ruoli. Il Presidente del CdA, con delega al compimento degli atti di ordinaria amministrazione aveva sottoscritto il contratto di appalto nonché il documento unico di valutazione dei rischi da interferenza e quindi aveva messo a disposizione i lavoratori della società appaltatrice presso la società committente, impiegati

Cass., sez. Penale,
24 maggio 2022, n. 20127

AUTORE
ANGELA LAVAZZA
Consulente del Lavoro in Milano





peraltro per mansioni diverse da quelle previste ed in assenza di coordinamento da parte del personale della società appaltante.

La Suprema Corte ricorda che la giurisprudenza di legittimità è costante nell'interpretare l'art. 299 del D.lgs. n. 81/2008 nel senso che l'individuazione dei destinatari degli obblighi posti dalle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro, deve fondarsi non già sulla qualifica rivestita ma bensì sulle funzioni in concreto esercitate, che prevalgono rispetto alla carica attribuita al soggetto, ossia alla sua funzione formale.

Con riguardo alla condotta del lavoratore, che in base al contratto di appalto doveva essere adibito a mansioni di facchinaggio o al più di pulizia dei macchinari, è stata oggetto di discussione da parte dei difensori degli imputati: da considerare se la condotta del lavo-

ratore potesse essere ritenuta, se non una condotta abnorme, quantomeno una condotta esorbitante, ovvero al di fuori dall'ambito delle proprie mansioni e delle disposizioni impartite nel contesto lavorativo del momento. La sentenza di appello, confermando le conclusioni del giudice di primo grado, aveva ritenuto che il lavoratore fosse stato di fatto adibito all'utilizzo del macchinario e che proprio per le caratteristiche dello stesso, dispositivo di sicurezza dal funzionamento non intuitivo (un cordino posto in alto non attivabile con movimento involontario) ed un quadro comandi distante 4 metri non fosse possibile ipotizzare che si trattasse del primo approccio al macchinario.

In conclusione, i ricorsi sono rigettati con condanna al pagamento delle spese processuali.



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 17 Settembre 2022.

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

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

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

PDF Per poter permettere al maggior numero di colleghi di leggere i testi si prega, ove possibile, di inviare anche il testo in formato PDF o versione ebook.

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

Lavoro Diritti Europa

Rivista nuova di Diritto del Lavoro

PUBBLICATA CON IL SOSTEGNO ANCHE DELL'ORDINE

Con altrettanto piacere comunichiamo che il numero 1/2022 di LDE ha registrato oltre 118 mila accessi (116.670 il numero antecedente); dati rilevati da Google Analytics. LDE ha ottenuto la classificazione ANVUR come Rivista Scientifica dell'Area 12. La Rivista si propone di affrontare i temi più attuali del diritto del lavoro, alla luce della Dottrina e della Giurisprudenza più recenti, con l'obiettivo di creare uno strumento di riflessione e di approfondimento sulle questioni più rilevanti. Al fine di facilitare l'accesso alla più ampia platea di destinatari LDE viene concepita come strumento agile, in formato elettronico e ad accesso libero e gratuito, in modo da rimuovere qualunque ostacolo, anche minimo, per chi abbia interesse a leggere i saggi, le note a sentenza e gli altri contenuti che essa presenterà.

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

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

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

È sufficiente cliccare sul relativo logo



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

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

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

Sarà gradito l'inoltro di questo messaggio alla Sua mailing-list e/o a chi ritiene possa essere interessato; si sottolinea l'opportunità di [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".