

Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA **N.5**

L'EROGAZIONE DEL BONUS DI 200 EURO AI DIPENDENTI. Un automatismo sì, ma previa dichiarazione

DI ALBERTO BORELLA PAG. 4



DOTTRINA

♦ **Mod.730: una precompilata sempre più ricca e accessibile**

DI VALENTINA DELLA TORRE PAG. 7

♦ **IL DIRITTO DEL LAVORO INTERNAZIONALE: i limiti al principio della libera scelta (PARTE 2)**

DI LUIGI DEGAN PAG. 11

♦ **Analisi delle problematiche che nascono dall'uso improprio della tastiera**

DI ANTONELLA ROSATI PAG. 13

♦ **Malattie della pelle correlate al lavoro**

DI LUCA DI SEVO PA G. 17

♦ **Il riconoscimento giuridico e lavorativo delle c.d. "malattie femminili": un passo verso una concreta parità di genere**

DI ANDREA ASNAGHI, LUCIANA MARI E ROBERTA SIMONE PAG. 19

RUBRICHE

♦ **IL PUNTO** PAG. 2

♦ **SENZA FILTRO**
L'uomo che sussurrava ai professionisti
DI ANDREA ASNAGHI PAG. 22

♦ **UNA PROPOSTA AL MESE**
Caro contratto a termine, il nostro è un amore impossibile!
DI MANUELA BALTOLU PAG. 28

LavoroDirittiEuropa

Rivista Nuova di Diritto del Lavoro

PAG. 40

SENTENZE

♦ **Appalto di servizio: accertamento della simulazione** DI DANIELA STOCHINO PAG. 32

♦ **Attivazione procedura mobilità generica e reintegra del lavoratore**
DI CLARISSA MURATORI PAG. 32

♦ **Licenziamento per inidoneità fisica e psichica: reintegra per difetto di giustificazione** DI ANGELA LAVAZZA PAG. 33

♦ **Legittimo il licenziamento senza preavviso se la gravità dei fatti lo**

comprova DI ELENA PELLEGGATA PAG. 34

♦ **Licenziamento collettivo: la mancata comunicazione dei criteri di scelta provoca l'applicazione della tutela reintegratoria** DI ANDREA DI NINO PAG. 35

♦ **Licenziamento disciplinare e consapevolezza del lavoratore della propria condotta** DI STEFANO GUGLIELMI PAG. 36

♦ **La vigilanza sui prestatori di lavoro**
DI PATRIZIA MASI PAG. 38





RIELETTO IL CONSIGLIO DELL'ORDINE dei Consulenti del Lavoro di Milano e Provincia

Lo scorso 4 maggio 2022 si sono svolte le elezioni per il rinnovo del Consiglio del nostro Ordine, mentre il successivo 12 maggio si è svolto il Consiglio di insediamento nel quale sono state attribuite le cariche.

Di seguito i risultati elettorali e le cariche attribuite.

CONSIGLIO PROVINCIALE

DI NUNZIO Potito - *Presidente*

BELLOCCHIO Riccardo - *Segretario*

REJA Paolo - *Tesoriere*

ASNAGHI Andrea - *Consigliere*

BADI Gabriele - *Consigliere*

MANUSARDI Federica - *Consigliere*

MARI Luciana - *Consigliere*

MONTELATICI Ferdinando - *Consigliere*

PICECI Roberto - *Consigliere*

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

MANNO Luciana - *Presidente*

FERRE' Matteo - *Revisore*

LEONI Eugenio - *Revisore*

Lasciatemi ringraziare tutto il Consiglio dell'Ancl UP di Milano, e per tutti il Presi-

dente Alessandro Graziano, che ha voluto riporre la fiducia in tutti noi che con loro condividiamo, come un'unica squadra, ideali, idee, azioni e programmi.

Un grazie di cuore a tutti i Colleghi che sono venuti a votare dimostrando il loro attaccamento alle istituzioni e il loro affetto alle persone che li rappresentano. Per noi è stato importante sentire il loro calore. Nei corridoi dell'Ordine, nel giorno delle elezioni, ci siamo affettuosamente salutati e abbiamo scambiato pareri sulle problematiche della Categoria e non solo.

Un grazie di cuore ai Componenti della Commissione Elettorale, Annamaria Adamo, Paola Fanfer, Leonzio Naddeo e Armando Proia, che hanno messo a disposizione il loro tempo per l'intera giornata delle elezioni per consentire a tutti il normale svolgimento delle stesse.

Grazie anche alla nostra Segreteria che ha organizzato questa tornata elettorale con impegno e dedizione.

Ed infine, un grazie a tutti i colleghi del ➤



Consiglio e del Collegio che, con rinnovato impegno ed abnegazione, hanno dato la loro disponibilità a proseguire in questa avventura che nel triennio appena iniziato vedrà realizzate tutte le iniziative già abbozzate nella scorsa consiliatura e che hanno avuto un freno doloroso e inaspettato. Due anni di pandemia ci hanno distolto dai nostri programmi per far fronte, insieme a tutti i Colleghi, all'emergenza sanitaria che con sé ha portato l'emergenza amministrativa che ci ha visti impegnati come non mai. Il pensiero va a tutti coloro i quali hanno sofferto perdite dolorose di parenti ed amici. Due anni terribili che difficilmente dimenticheremo.

Chiudo questo mio editoriale, invitando tutti

i Colleghi e tutti i lettori della rivista, a collaborare con noi e con le nostre strutture: Centro Studi, Fondazione, Commissione di Certificazione, Commissioni varie, affinché Milano diventi sempre più propositiva e innovativa. La nostra comunità deve essere viva e partecipata. L'idea di ognuno di noi deve confrontarsi con le idee di tutti gli altri. È solo così che si cresce e si realizzano grandi progetti. La società civile ha bisogno della nostra professionalità e non solo dei nostri servizi amministrativi. Le nostre conoscenze e le nostre esperienze devono essere messe disposizione anche delle altre Pubbliche amministrazioni per far sì che insieme a loro si possa creare sempre maggiore benessere per i lavoratori, le famiglie e le imprese.



ANCL
Sindacato Unitario
U.P. di Milano

ANCL: i primi 20 anni di Sindacato Unitario

Mercoledì 8 Giugno 2022
Ore 9:00
Teatro Lirico, Via Larga 14 Milano

**8 crediti
formativi di cui
3 deontologici**

Ore 9:00
Registrazione partecipanti

Ore 9:30

Saluti

Alessandro Graziano - Presidente ANCL U.P. di Milano
Dario Montanaro - Presidente ANCL Nazionale
Marina Calderone - Presidente Consiglio Nazionale dell'Ordine
Alessandro Visparelli - Presidente ENPACL

Ore 10:30

Prima Tavola rotonda

La valorizzazione e l'importanza del sindacato unitario dalla costituzione al domani, ripercorrendo questi vent'anni di unificazione attraverso l'analisi di elementi salienti accaduti nei singoli anni con un aggancio ad oggi ed una proiezione al futuro su ciò che ancora c'è da fare

INTRODUCE E COORDINA:

Stella Crimi

RELATORI:

Alessandro Graziano

Dario Montanaro

Andrea Fortuna

Potito di Nunzio

Martina Boneschi Pozzi

Roberto De Lorenzis

Ore 12:00

Seconda Tavola rotonda

Il futuro della categoria vista dai giovani (Legge 12)

INTRODUCE E COORDINA:

Enrico Vannicola

RELATORI:

Marina Calderone

Vincenzo Silvestri

Marco Cassini

Gabriele Corra

Roberta Simone

Gabriele Zelioli

Ore 13:00

Pausa con coffee station e snack lunch

Ore 14:00

Terza tavola rotonda

Pari opportunità e criticità nella professione

INTRODUCE E COORDINA:

Donatella Gerosa

RELATORI:

Alessandro Visparelli

Luca Bonati

Federica Manusardi

Luciana Mari

Giuseppe Mastalli

Ore 15:30

Quarta tavola rotonda

La legalità e le esternalizzazioni, più burocrazia che efficacia

INTRODUCE E COORDINA:

Daniela Stochino

RELATORI:

Rosario De Luca

Filippo Pagano

Andrea Asnaghi

Francesca Bravi

Luca De Compadri



L'EROGAZIONE DEL BONUS DI 200 EURO AI DIPENDENTI.

Un automatismo sì, ma previa dichiarazione

Con il recente D.l. n. 50 del 17 maggio 2022 il Governo ha previsto l'erogazione ai lavoratori dipendenti (ma delle provvidenze sono previste anche per pensionati, automi e professionisti) di un importo *una tantum* pari a 200 euro, indennità che viene precisato non costituisce reddito ai fini fiscali. La norma stabilisce infine che sia riconosciuta dai datori di lavoro in via automatica, previa dichiarazione del lavoratore di non essere titolare delle prestazioni di cui all'articolo 32, commi 1 e 18.

Diciamo subito che quest'ultimo passaggio è una sorta di ossimoro: perché parlare di automatismo nell'erogazione quando a monte occorre una dichiarazione? Certo, la norma non richiede che il lavoratore formuli specifica istanza di corresponsione dell'importo ma solo la presentazione di una normale dichiarazione (non quindi un'autocertificazione *ex* D.P.R. n. 445/2000) che sussistono i requisiti per averne diritto, ma la sostanza non cambia: di fatto è necessario che il lavoratore attesti che sussistono le condizioni per l'erogazione seppur senza dover esprimere esplicitamente la volontà di riceverla. Giratela come volete ma se non è zuppa, è pan bagnato. Per esser più chiari, un vero automatismo è quello previsto, ad esempio, per l'erogazione del *Trattamento integrativo dei redditi di lavoro dipendente ed assimilati* dove, in assenza di una dichiarazione esplicita di non volerne l'applicazione, il sostituto di imposta eroga quanto di spettanza. Per il *bonus* 200 euro se manca una "richiesta" del lavoratore, il datore di lavoro non adotta alcun automatismo. Fatta questa precisazione, prima di suggerire

come operare vediamo cosa prevede l'art. 31 del D.l. n. 50/2022:

Ai lavoratori dipendenti di cui all'articolo 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, non titolari dei trattamenti di cui all'articolo 32 e che nel primo quadrimestre dell'anno 2022 hanno beneficiato dell'esonero di cui al predetto comma 121 per almeno una mensilità, è riconosciuta per il tramite dei datori di lavoro nella retribuzione erogata nel mese di luglio 2022, una somma a titolo di indennità una tantum di importo pari a 200 euro. Tale indennità è riconosciuta in via automatica, previa dichiarazione del lavoratore di non essere titolare delle prestazioni di cui all'articolo 32, commi 1 e 18.

La tecnica utilizzata dal Legislatore per individuare i beneficiari è cervellotica: in pratica si fa riferimento ai destinatari (per almeno un mese nel primo quadrimestre 2022) dell'esonero contributivo dello 0,80% anche se goduto - lo diciamo noi perché la norma non lo dice espressamente - presso un precedente datore di lavoro. Ma non ci si faccia ingannare: il diritto prescinde dalla retribuzione mensile, i famosi 2.692 euro, o dal reddito annuo del lavoratore dipendente beneficiario.

Ciò detto, non essendo in discussione l'obbligo del datore di lavoro di essere in possesso, prima di procedere all'erogazione del *bonus*, di una specifica dichiarazione firmata dal dipendente, la domanda è: ma in pratica come ci si deve comportare?

Predisporre un *fac-simile* di dichiarazione da far firmare oppure non fare nulla e lasciare al dipendente l'onere di presentare, nella formulazione che più riterrà opportuna, la propria dichiarazione? ▶

L'EROGAZIONE DEL BONUS DI 200 EURO AI DIPENDENTI.

UN AUTOMATISMO SÌ, MA PREVIA DICHIARAZIONE

Proviamo ad analizzare le varie possibilità segnalando che - oltre ai citati lavoratori esclusi dal diritto ai 200 euro in quanto non beneficiari dell'esonero contributivo dello 0,80% - per i lavoratori stagionali, quelli a tempo determinato e gli intermittenti che nel 2021 abbiano svolto una prestazione per almeno 50 giornate, *l'una tantum* verrà riconosciuta dall'Inps e non dal datore di lavoro. Qui peraltro parrebbe che il Legislatore abbia inteso riconoscere il diritto a questa nuova *una tantum* ai soli lavoratori (sia in forza che no) con un minimo di anzianità retributiva nel 2021, escludendo quindi implicitamente tutti coloro che non abbiano tale periodo minimo di attività lavorativa nel 2021.

La lettura coordinata del comma 1 dell'art. 31 (che escluderebbe dal novero dei beneficiari i soli pensionati ed i titolari del reddito di cittadinanza) con il comma 13 dell'art. 32 lascia spazio a qualche dubbio.

Attendiamo speranzosi la circolare Inps.

ATTENDERE GLI EVENTI

La prima opzione è che il datore di lavoro non si attivi per niente. In sostanza se il lavoratore presenta di sua sponte la dichiarazione prevista bene, altrimenti nella busta paga, in pagamento a luglio, non erogherà importo alcuno.

Di certo è la soluzione più comoda. Nessun "sbattimento" ma semplice attesa che chi è soggetto ad un onere (il lavoratore) si attivi in tal senso. Il grosso rischio è che il lavoratore non sappia nemmeno che cosa debba fare, non presenti nulla e non riceva l'importo spettante. Addirittura, che non lo possa nemmeno richiedere in seguito avendo perso, come si suol dire, il treno poiché l'erogazione, per espressa disposizione di legge, deve essere *riconosciuta per il tramite dei datori di lavoro nella retribuzione erogata nel mese di luglio 2022*. Non si potrà recuperare l'importo né nei mesi successivi e né in denuncia dei redditi.

Risultato? Dipendenti arrabbiati che scaricheranno la colpa sul datore di lavoro.

DICHIARAZIONE GENERICA

Dovendo gioco forza valutare la messa a disposizione dei lavoratori di una dichiarazione standard si potrebbe optare per un *format*, definiamolo asciutto, del tipo:

Il sottoscritto Caio Sempronio in relazione al Bonus di 200 euro previsto dal Decreto Aiuti (art. 32 del D.l. n. 50/2022) dichiara di non essere titolare delle prestazioni di cui all'articolo 32, commi 1 e 18 del predetto D.l.

Rapido e semplice. Il pericolo però che il nostro dipendente comprenda che deve solo "firmare e restituire" il modulo al fine di ottenere i suoi 200 euro, senza capire che deve approfondire la questione ovvero verificare la sussistenza delle condizioni richiamate, seppur non immediatamente comprensibili dato il richiamo giuridico, nella propria dichiarazione.

Risultato? Nel momento in cui lo Stato dovesse accorgersi della non spettanza e recuperasse *l'una tantum* indebitamente percepita (con annesso sanzioni), avremo dei dipendenti furibondi che addosseranno tutte le colpe al datore di lavoro.

DICHIARAZIONE SPECIFICA

Sempre nell'ottica di mettere a disposizione dei lavoratori una dichiarazione *standard* si potrebbe optare per un *format* più articolato ovvero che contenga, esplicitate, le casistiche di cui ai commi 1 e 18.

Il sottoscritto Caio Sempronio in relazione al Bonus di 200 euro previsto dal Decreto Aiuti (art. 32 del D.l. n. 50/2022) dichiara di non essere titolare delle seguenti prestazioni:

- trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, di pensione o assegno sociale, di pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché di trattamenti di accompagnamento alla pensione, con decorrenza entro il 30 giugno 2022 e reddito personale assoggettabile ad Irpef, al netto dei contributi previdenziali e assisten-



L'EROGAZIONE DEL BONUS DI 200 EURO AI DIPENDENTI.

UN AUTOMATISMO SÌ, MA PREVIA DICHIARAZIONE

ziali, non superiore per l'anno 2021 a 35.000 euro (art. 32, comma 1, del D.l. n. 50/2022). - reddito di cittadinanza di cui al decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26 (art. 32, comma 18, del D.l. n. 50/2022).

Questo tipo di dichiarazione appare decisamente più efficace della precedente. Resta però anche qui il rischio che il nostro dipendente comprenda male, ovvero che deve solo "firmare e restituire" il modulo al fine di ricevere il *bonus*, senza comprendere l'obbligo, che a lui fa capo, di verificare l'effettiva esistenza delle condizioni così come risultano espressamente esplicitate nella dichiarazione per la quale si richiede la sua firma.

Risultato? Nel momento in cui lo Stato si accorgerà della non spettanza e procederà al recupero dell'*una tantum* con annesse sanzioni, anche qui avremo un dipendente furente che incolperà il datore per non avergli spiegato bene la portata della dichiarazione fattagli firmare.

DICHIARAZIONE SPECIFICA CON SCELTE ESPRESSE

Considerato il pericolo, sempre latente, che il lavoratore addossi al povero datore di lavoro la colpa di quanto gli accadrà in futuro - e ciò per il solo fatto che la modulistica gli è stata fornita dall'azienda - consigliamo di adottare un'ulteriore precauzione, predisponendo una dichiarazione dove il lavoratore sia costretto a barrare delle caselle. Un modo semplice ed efficace di richiamare la sua attenzione.

Questo il nostro ultimo format proposto:

Il sottoscritto Caio Sempronio dichiara in relazione al Bonus di 200 euro previsto dal Decreto Aiuti (art. 32 del D.l. n. 50/2022) di essere titolare delle seguenti prestazioni:

- [SI] [NO] trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, di pensione o assegno sociale, di pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché di trattamenti di accompagnamento alla pensione, con decorrenza entro il 30 giugno 2022 e reddito per-

sonale assoggettabile ad IRPEF, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, non superiore per l'anno 2021 a 35.000 euro (art. 32, comma 1, del D.l. n. 50/2022).

- [SI] [NO] reddito di cittadinanza di cui al decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26 (art. 32, comma 18, del D.l. n. 50/2022).

Il sottoscritto dichiara di avere compreso il significato della propria dichiarazione e di aver effettuato tutte le verifiche annesse riguardo le situazioni sopra segnalate.

ULTERIORI DICHIARAZIONI

Che dite? Quanto sopra può bastare ad evitare in futuro problemi alle imprese?

Chiaro che no, anche perché la spettanza del *bonus* non è limitata a queste condizioni ma va anche considerato che *l'indennità una tantum di cui al comma 1 spetta ai lavoratori dipendenti una sola volta, anche nel caso in cui siano titolari di più rapporti di lavoro.*

In questi casi è necessario che il lavoratore a tempo parziale chieda esplicitamente l'erogazione dell'*una tantum*, dichiarando contestualmente di non aver fatto analoga richiesta presso altri datori di lavoro. Perché state certi che se percepirà un importo doppio e dovrà restituirne una parte la colpa sarà dell'impresa che non gli ha detto che i 200 euro spettano una sola volta.

E poiché la norma, lo ricordiamo, non prevede espressamente la condizione che l'esonero contributivo dello 0,80% sia stato goduto presso il medesimo datore che dovrà erogare i 200 euro, una dichiarazione in tale senso sarà necessaria per i neo-assunti dal 1° maggio 2022.

Come si è intuito la gestione del *bonus* di 200 euro non sarà così semplice come qualcuno cerca di farci credere. La norma si presta infatti a molti dubbi e a diverse interpretazioni anche su altre questioni.

Ma questa non è una novità per chi fa questo lavoro.



MOD.730: una precompilata sempre più ricca e accessibile

1 miliardo e 200 milioni di dati già inseriti nella dichiarazione precompilata.

Questo il dato fornito dal Fisco per la dichiarazione 730 precompilata, disponibile nell'area autenticata del sito *internet* dell'Agenzia delle entrate dallo scorso 23 maggio e inviabile dal 30 maggio: si può accettare così com'è, oppure modificare ed integrare.

Sono già passati 7 anni dall'avvio della dichiarazione precompilata e da allora, ogni anno, viene arricchita di dati pre-inseriti dall'Amministrazione Finanziaria: nel 2015 i dati erano "solo" 160 milioni, quest'anno è stato superato il miliardo. L'Agenzia ha fornito alcuni dati per meglio significare l'evoluzione della precompilata: i dati relativi alle spese sanitarie sono aumentati del 40% rispetto all'anno scorso, passando da 718 milioni a 1 miliardo; i bonifici per ristrutturazioni sono aumentati del 36% e i contributi per lavoratori domestici sono aumentati del 14%. Dalle statistiche delle Entrate la crescita più significativa ha però riguardato le spese scolastiche, balzate a 485 mila contro i 4.600 dello scorso anno, e le erogazioni liberali, 1 milione e 600 mila rispetto ai 550 mila del 2021. Anche il numero di contribuenti che ha deciso di affidarsi alla precompilata è triplicato rispetto all'anno di avvio: 4,2 milioni nel 2021. Da quest'anno poi ci sono novità anche in merito alle modalità di accesso: è infatti possibile affidare la gestione della propria dichiarazione ad un familiare tramite una procura che potrà essere affidata al coniuge o ad un parente o affine entro il quarto grado. Il modello potrà essere inviato dal contribuente (rappresentato) direttamente *online* tramite i servizi telematici, allegando copia della carta d'identità del rappresentante oppure via pec ad una qualsiasi direzione provinciale delle Entrate. Ma non solo! Sarà

infatti possibile scegliere una persona di fiducia, diversa da un familiare, a cui affidare la gestione della propria dichiarazione. In tal caso però la procura dovrà necessariamente essere conferita presso un ufficio territoriale dell'Agenzia. Infine, è prevista una ulteriore semplificazione per le persone impossibilitate a recarsi in "ufficio" a causa di patologie invalidanti: in questo caso la procura può essere presentata direttamente dal rappresentante, insieme a un'attestazione del medico di base del rappresentato. Hanno però precisato le Entrate che la procura non potrà mai essere conferita a "titolo professionale" e tutte le procure avranno validità fino al 31 dicembre dell'anno in cui sono state conferite. Un ulteriore gruppo di contribuenti che non è stato dimenticato dall'Agenzia è quello degli eredi che da quest'anno potranno richiedere l'abilitazione per accedere alla dichiarazione di un familiare deceduto direttamente *online*, senza che sia necessario recarsi in ufficio. Anche i genitori, tutori e amministratori di sostegno, potranno richiedere l'abilitazione anche tramite la funzionalità *online* "consegna documenti e istanze", disponibile nell'area riservata del sito *internet* delle Entrate.

Per quanto riguarda le novità che incontreremo quest'anno è necessario partire dalla conferma dell'obbligo, ai fini della detrazione, del pagamento tramite strumenti tracciabili (bonifico, carta di credito, assegno bancario, bollettino postale, PagoPa), obbligo già introdotto lo scorso anno per le spese sostenute a partire dal 1° gennaio 2020. Altra conferma di una novità introdotta a partire dal dichiarativo dell'anno scorso come previsto dalla Legge di Bilancio 2020, è la rimodulazione delle detrazioni in base al reddito complessivo ad eccezione degli interessi passivi per prestiti o mutui agrari, interessi passivi ▶

MOD.730: UNA PRECOMPILATA SEMPRE PIÙ RICCA E ACCESSIBILE

per mutui ipotecari per acquisto o costruzione dell'abitazione principale e le spese sanitarie. Per tutti gli altri oneri la detrazione rimane piena fino ad un reddito complessivo di 120.000 euro, per poi decrescere fino al raggiungimento di un reddito complessivo pari a 240.000, oltre il quale nessuna detrazione è più prevista.

Sfogliando il dichiarativo e imbattendoci nel Quadro B relativo agli immobili e alle locazioni, una prima importante novità riguarda il regime delle c.d. **locazioni brevi** istituite dal D.l. n. 50/2017 e che, per quanto previsto dalla Legge di Bilancio 2021, L. n. 178/2020, risulta applicabile soltanto qualora a partire da gennaio 2021 vengano destinate a locazione non più di 4 unità immobiliari e, nello specifico, 4 appartamenti a destinazione residenziale. Superata la soglia recentemente introdotta con l'obiettivo di tutelare i consumatori e la concorrenza, l'attività di locazione anche esercitata da una persona fisica, rientra nell'attività imprenditoriale che obbliga alla presentazione del Mod. Redditi.

Proseguendo nell'analisi dei quadri del dichiarativo emerge subito la semplificazione operata sul quadro "C" relativo al reddito di lavoro dipendente che, in parallelo rispetto alla Certificazione Unica, viene privato di alcune caselle (nella sezione dedicata alla riduzione della pressione fiscale) che l'anno scorso dovevano essere compilate per gestire correttamente, in base ai semestri, l'attribuzione del *bonus* Irpef e del trattamento integrativo, nel caso in cui il contribuente avesse percepito ammortizzatori sociali o congedi parentali di cui al D.l. n. 18/2020.

Tra gli oneri detraibili da indicare nel sempre più ricco Quadro E si segnala l'aumento del limite massimo su cui applicare la detrazione del 19% alle spese veterinarie (rigo E8-cod.29) che dal precedente fissato a 500 euro passa a 550 euro. Viene poi introdotta una nuova detrazione fiscale del 19% relativa-

mente all'iscrizione annuale/abbonamento di ragazzi di età compresa tra 5 e 18 anni a conservatori di musica, istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, scuole di musica iscritte nei registri regionali o, infine, cori, bande e scuole di musica riconosciute da una Pubblica Amministrazione, per lo studio e la pratica della musica (rigo E8- cod.45). La detrazione spetta ai contribuenti con reddito inferiore a 36.000 euro e nel limite massimo di spesa non superiore a 1.000 euro per ciascun ragazzo. Sparisce invece la detrazione prevista per erogazioni liberali in denaro o natura finalizzate a finanziarie gli interventi in materia di contenimento e gestione dell'emergenza Covid-19.

Gli oneri detraibili che hanno però maggior risonanza mediatica, soprattutto in considerazione del potenziamento che gli è stato riconosciuto negli ultimi anni, sono sicuramente il *Superbonus* 110%, anche nella versione *Sismabonus*, il *Bonus* Facciate e le ormai consolidate manutenzioni straordinarie/ristrutturazioni e *Bonus* Energetico. Già a partire dal periodo di imposta 2020 ci siamo imbattuti in una grande novità relativa alla possibilità di effettuare l'opzione di sconto in fattura o, in alternativa, la cessione del credito. Questo nuovo meccanismo, sicuramente allettante considerata l'immediatezza della sua operatività (normalmente le detrazioni in dichiarazione avvengono in 10 anni), ha portato al verificarsi di innumerevoli truffe, definite tra l'altro dal Ministero dell'Economica e delle Finanze "tra le più grandi mai viste nella Storia della Repubblica". Conseguentemente, lo scorso novembre, abbiamo visto nascere il cd. decreto Antifrodi, D.l. n. 157/2021, che ha introdotto l'obbligo del rilascio del visto di conformità e dell'attestazione della congruità delle spese in caso di esercizio dell'opzione per lo sconto in fattura o la cessione del credito anche per i *Bonus* diversi dal *Superbonus*. Unica eccezione vale per le opere in edilizia libera e per gli inter- ➤

MOD.730: UNA PRECOMPILATA SEMPRE PIÙ RICCA E ACCESSIBILE

venti di importo complessivo non superiore a 10.000 euro. Con riguardo al *Superbonus* il Decreto Antifrodi ha previsto l'obbligo di visto di conformità anche nel caso in cui il *Superbonus* sia fruito dal beneficiario nella propria dichiarazione dei redditi (no cessione o sconto in fattura): considerato che il mod.730 è sempre soggetto a visto di conformità il problema si pone in caso di presentazione del Mod. Redditi. Sono invece esonerati dal visto i contribuenti che optino per la presentazione della dichiarazione precompilata. Ulteriore novità che ha investito i *bonus* edilizi riguarda l'asseverazione della congruità dei prezzi redatta dai tecnici abilitati che, come sottolineato dall'Agenzia delle Entrate in occasione di Telefisco 2022, è prevista per gli interventi di efficientamento energetico (anche ammessi al *super* e *sismabonus*), per il *bonus* facciate e per gli interventi di recupero del patrimonio edilizio e di riqualificazione energetica degli edifici. L'obbligo del visto di conformità e dell'attestazione della congruità delle spese si applica alle comunicazioni trasmesse in via telematica all'Agenzia delle Entrate a partire dal 12 novembre 2021, data di entrata in vigore del Decreto antifrodi.

Per gli immobili oggetto di ristrutturazione, ma anche per acquisto di una unità immobiliare facente parte di un immobile interamente ristrutturato, già da alcuni anni è prevista la detrazione *Bonus Mobili*, di anno in anno prorogata dalle Leggi di Bilancio che si sono susseguite. Per l'anno 2021 è stata prevista l'innalzamento da 10.000 a 16.000 euro del limite massimo di spesa per cui è possibile fruire della detrazione. Detrazione che rileviamo essere stata ulteriormente prorogata dalla Legge n. 234/2021 anche per il 2022 ma con un limite di spesa ridimensionato: 10.000 euro. Per il 2023 e 2024, invece, il limite di spesa scenderà ulteriormente attestandosi a 5.000 euro. È necessario ricordare che, essendo assimilabile alle manutenzioni ordinarie, il *Bonus Facciate* non dà diritto al *bonus* mobili.

Nel quadro G, che accoglie i crediti di imposta, fanno invece ingresso il **credito** per sanificazione e acquisto dispositivi di protezione e per depuratori acqua e riduzione consumo di plastica. Il Decreto sostegni *Bis* aveva infatti previsto, con l'obiettivo di favorire l'adozione di misure dirette a contenere e contrastare la diffusione del Covid-19, un credito d'imposta in misura pari al 30% delle spese sostenute nei mesi di giugno, luglio ed agosto 2021 per la sanificazione degli ambienti e degli strumenti utilizzati e per l'acquisto di dispositivi di protezione individuale e di altri dispositivi atti a garantire la salute dei lavoratori e degli utenti, comprese le spese per la somministrazione di tamponi per COVID-19. Il credito di imposta spetta ai soggetti esercenti attività d'impresa, arti e professioni, agli enti non commerciali, compresi gli enti del Terzo settore e gli enti religiosi civilmente riconosciuti, alle strutture ricettive extra-alberghiere a carattere non imprenditoriale munite di codice identificativo regionale ovvero, in mancanza, identificate mediante autocertificazione in merito allo svolgimento di attività di *bed and breakfast*. È previsto fino ad un massimo di 60.000 euro per ciascun beneficiario e nel limite complessivo di 200 milioni di euro per l'anno 2021.

Per quanto attiene il *Bonus* Acqua potabile per il periodo 1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2022 risultano sicuramente evidenti gli obiettivi prefissati dal Governo: razionalizzare l'uso dell'acqua e ridurre il consumo di contenitori di plastica per acque destinate ad uso potabile. Questo nuovo credito di imposta è previsto nella misura del 50% delle spese sostenute per l'acquisto e l'installazione di sistemi di filtraggio, mineralizzazione, raffreddamento/addizione di anidride carbonica e fino ad un massimo di spesa di euro 1.000 per immobile nel caso di persone fisiche non esercenti attività economica. Per gli altri soggetti, professionisti e imprese, il limite è elevato a 5.000 euro per ogni immobile ▶

MOD.730: UNA PRECOMPILATA SEMPRE PIÙ RICCA E ACCESSIBILE

adibito ad attività commerciale. Utilizzabile in compensazione nel modello F24, per le persone fisiche è previsto anche l'inserimento nella dichiarazione dei redditi riferita all'anno della spesa e in quelle degli anni successivi fino al completo utilizzo del *bonus* (con provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle Entrate del 31 marzo 2022 è stabilita la percentuale di fruizione del credito d'imposta nella misura del 30,3745%). Per accedere all'agevolazione non è però sufficiente documentare la spesa con fattura e relativo bonifico: è infatti necessario comunicare all'Agenzia delle Entrate, tra il 1° febbraio e il 28 febbraio dell'anno successivo al quello di sostenimento del costo, l'ammontare delle spese agevolabili inviando il modello tramite il servizio *web* disponibile nell'area riservata o i

canali telematici dell'Agenzia delle Entrate. Un altro credito di imposta, già presente nel dichiarativo dell'anno scorso ma che avrà maggior impatto nel dichiarativo 2022, è il *Bonus casa under 36*, introdotto per favorire l'acquisto della casa di abitazione da parte di giovani, per l'appunto *under 36*, attraverso alcune misure di favore quali l'esenzione del pagamento dell'imposta di registro, ipotecaria, catastale o il riconoscimento di un credito di imposta in caso di acquisto soggetto ad Iva. Requisito del giovane per accedere al *bonus* è il possesso di un ISEE inferiore a 40.000. La misura è stata attualmente prorogata fino al 31 dicembre 2022.

Che la campagna 730/2022 abbia inizio!
Buon lavoro a tutti!



IL DIRITTO DEL LAVORO INTERNAZIONALE: i limiti al principio della libera scelta (parte 2)

APPUNTAMENTI CON IL DIRITTO EUROPEO E INTERNAZIONALE

In questo numero la seconda parte dell'intervento focalizzato sulle norme di applicazione necessaria e sul rispetto delle norme di ordine pubblico nel processo di identificazione della legge regolatrice del contratto.

LE NORME DI APPLICAZIONE NECESSARIA

L'identificazione della legge che regola il contratto come descritto in precedenza trova delle eccezioni nelle norme di applicazione necessaria e nell'ordine pubblico.

Le norme di applicazione necessaria sono quelle la cui applicazione è considerata irrinunciabile anche per le fattispecie con elementi di internazionalità.

In particolare, nel caso in cui sia individuata – in applicazione dei criteri indicati – una legge straniera applicabile al caso concreto, questa dovrà cedere il passo alle norme di applicazione necessaria, da non confondere con le disposizioni inderogabili, in quanto funzionali alla salvaguardia degli interessi pubblici quali l'organizzazione politica, sociale ed economica come recita l'art. 9 del Roma I. Tali norme sono da applicare, quindi, *a priori* quale limite preventivo. E poiché costituisce una eccezione al principio della libera scelta della legge applicabile ad opera delle parti del contratto, l'art. 9 deve essere interpretato restrittivamente (Sentenza CdG Nikiforidis 2016, sentenza Unamar 2013). Uno dei problemi che si devono affrontare concretamente è, quindi, quello dell'individuazione delle norme di applicazione necessaria. Per alcuni le norme lavoristiche non vi rientrerebbero, per altri invece il criterio selettivo sarebbe da individuare nella sfera di efficacia delle disposizioni: se hanno un ambito di applicabilità non solo territoriale – come per alcuni l'art. 2087 c.c. relativo all'obbligo imprenditoriale di sicurezza – dovrebbero considerarsi irrinunciabili. Tra queste vi sono quel-

le individuate come protezione minima dalla normativa, ad esempio quella europea in materia di distacco.

L'ORDINE PUBBLICO

Oltre al limite delle norme di applicazione necessaria, c'è un ulteriore ostacolo all'applicazione della legge prevista nel contratto di lavoro: il limite dell'ordine pubblico. Quando non c'è una adeguata protezione ad opera di norme imperative e di applicazione necessaria il giudice non può applicare il diritto straniero incompatibile coi principi di ordine pubblico, ossia coi principi fondamentali considerati inderogabili nell'ordinamento giuridico del foro. È un limite negativo, in quanto nega, impedisce, l'applicazione della legge straniera.

Ma quale sia la nozione di ordine pubblico applicabile è il punto dirimente. Dapprima la giurisprudenza italiana ha accolto la definizione di ordine pubblico interno ritenendo che il principio del *favor prestatoris* fosse di ordine pubblico e, così, ha ritenuto applicabile la normativa italiana ogni qualvolta l'applicazione della legge straniera comportasse un trattamento peggiore rispetto all'applicazione della prima. Tale posizione si fondava sull'assunto che la normativa giuslavoristica fosse informata al principio di favore per il lavoratore. Ora, invece, dal 2000 in poi (sentenza n. 14662/2000) la Suprema Corte ha abbandonato quella impostazione considerata incompatibile con l'ordinamento internazionale e da allora ha accolto i principi di ordine pubblico realmente internazionali, ossia i principi della legge italia- ➤

IL DIRITTO DEL LAVORO INTERNAZIONALE:

I LIMITI AL PRINCIPIO DELLA LIBERA SCELTA (PARTE 2)



na riconosciuti e condivisi anche negli altri ordinamenti. Tali principi sono rinvenuti nei trattati e altri atti internazionali, così come nella giurisprudenza internazionale, e si possono riassumere nel diritto alla salute e alla sicurezza dei lavoratori, nel divieto di lavoro minorile, nei principi di adeguatezza della retribuzione, nel principio di libertà sindacale, nel divieto di discriminazioni sui luoghi di lavoro. Le conseguenze di questa impostazione sono tali da condurre ad esiti controintuitivi: la disapplicazione di una normativa straniera benché più favorevole al lavoratore, come ad esempio una normativa che preveda la conversione del contratto di lavoro a termine in contratto di lavoro a tempo indeterminato nei confronti della P.A. In applicazione di questa impostazione il trattamento di fine rapporto, così come l'istituto della tredicesima mensilità, non è stato considerato rientrante nella nozione di ordine pub-

blico, mentre lo è il principio di proporzionalità e sufficienza della retribuzione, peraltro ponderato anche al costo della vita del luogo di esecuzione abituale della prestazione lavorativa. Da ciò deriva che il consueto parametro dell'art. 36 della Costituzione può essere derogato, nel caso concreto, anche *in pejus* se la prestazione si svolge presso paesi con un costo della vita inferiore a quello italiano.

Anche il principio della tutela della stabilità del lavoro è considerato rientrante nella nozione di ordine pubblico italiano e, quindi, non potrà essere applicata una legge straniera che preveda un regime di libera recedibilità. E nemmeno una normativa straniera che non riconosca l'indennità di mancato preavviso al lavoratore sarebbe applicabile. Più complessa la questione del licenziamento collettivo in relazione ai requisiti procedurali previsti e alla difficile applicazione in ordinamenti differenti.

ALESSANDRO BORDIN ESAMINA LE NORME DI SICUREZZA CHE REGOLANO L'USO DEL PC E DELLA TASTIERA

Analisi delle problematiche che nascono dall'USO IMPROPRIO DELLA TASTIERA*

Faceva sorridere, negli anni '80, una frase del giovane Bill Gates: “*porteremo un computer su ogni scrivania e in ogni casa*”.

La profezia invece si è avverata, con tutti i benefici che ne sono derivati.

Ma se da un lato l'impiego del PC offre illimitate opportunità, dall'altro un uso continuativo espone inevitabilmente a dei rischi.

Proprio per questo è stata introdotta nella legislazione, in materia di sicurezza, la problematica dell'utilizzo dei videoterminali.

L'Autore, con questo contributo, si sofferma in particolare su un tema specifico ancora poco sviscerato, quello dell'uso della tastiera, con l'intento di gettare le basi per eventuali approfondimenti futuri.

LEGISLAZIONE VIGENTE

La sicurezza dei lavoratori nell'uso dei videoterminali¹ è affrontata dal Titolo VII del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e dall'Allegato XXXIV.

Essa va considerata con riguardo a (art. 174):

- rischi per la vista e per gli occhi;
- problemi legati alla postura e all'affaticamento fisico o mentale;
- condizioni ergonomiche e di igiene ambientale.

Nell'Allegato XXXIV sono contenute le indicazioni da seguire al fine di tutelare il videoterminista dall'esposizione dei rischi connessi all'utilizzo del computer, sia PC che portatile.

Esistono delle avvertenze per la postazione di lavoro, il tavolo, la sedia e i diversi componenti *hardware* (video, *mouse*, etc.) e *software*.

Tra gli elementi *hardware* ritroviamo la tastiera. Rammentando che la tastiera controlla alcuni comandi del sistema operativo e dei programmi installati attraverso “tasti funzione” e “combinazioni di tasti”, anche i *software* devono essere a loro volta concepiti in modo ergonomico.

UTILIZZO DELLA TASTIERA E RISCHI PER LA SALUTE

In generale, per ridurre l'esposizione dei lavoratori videoterminalisti, è bene assicurarsi una postazione di lavoro ergonomica (fonte luminosa, altezza della poltrona e inclinazione dello schienale, giuste distanze dalla tastiera e dallo schermo, corretta posizione del corpo, etc.). Tanto premesso, i rischi per la salute riconducibili all'utilizzo della tastiera sono collegati a problemi muscolo-scheletrici² dell'arto superiore, in particolare all'avambraccio, al polso e alle mani, comprendendo le dita, soprattutto quelle più deboli (mignoli).

L'esposizione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della salute è riconducibile a una pluralità di fattori.

In primo luogo, all'ergonomia dell'attività che va vista nel suo complesso e non legata unicamente alla tastiera.

La posizione degli arti superiori rispetto alla tastiera (altezza della sedia e del tavolo) è il secondo elemento da prendere in considerazione.

Durante la digitazione è necessario che gli avambracci, i polsi e le mani siano allineati in posizione diritta.

Le posizioni del videoterminista, improprie e corrette, sono indicate in **Figura 1**. ➤

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 12, 1° dicembre 2021, p. 613 dal titolo *Ergonomia nell'uso della tastiera del computer*.

1. In ambito aziendale e anche nel “telelavoro” in ambito domestico,

quest'ultimo aumentato considerevolmente durante la pandemia del Coronavirus. Per adempiere all'esercizio dell'attività prevenendo i rischi, i lavoratori a distanza sono informati dal datore di lavoro circa le politiche aziendali in materia di salute e sicu-

rezza sul lavoro, specialmente in ordine alle esigenze relative ai videoterminali e applicano correttamente le direttive aziendali di sicurezza.

2. Non vanno dimenticati gli annessi nervo-tendinei e le articolazioni di tali porzioni del corpo.

ANALISI DELLE PROBLEMATICHE CHE NASCONO DALL'USO IMPROPRIO DELLA TASTIERA

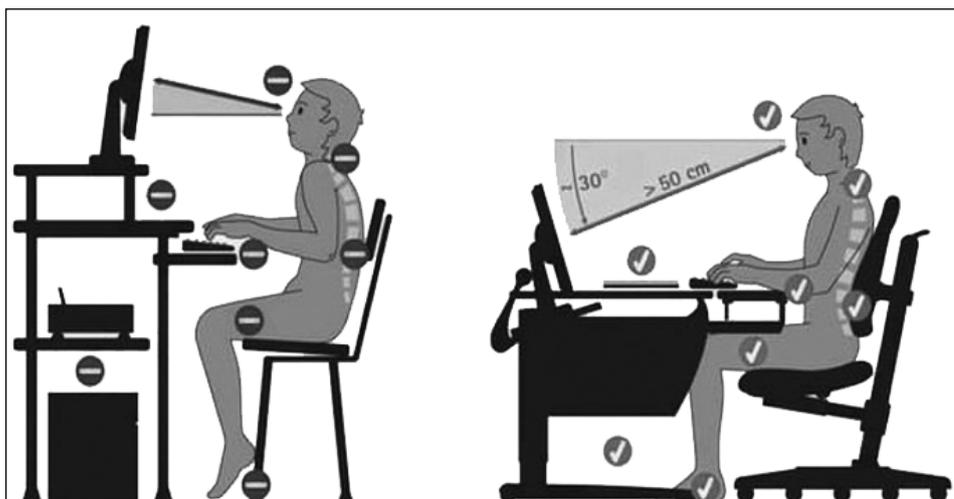


Figura 1. Posizioni scorrette (a sinistra) e corrette (a destra) del videoterminista.

Non dimentichiamo, fra gli aspetti che condizionano l'ergonomia del lavoratore, la forma della tastiera e la disposizione dei tasti, che ricadono sulla posizione delle mani e sull'operatività delle dita.

Infine, per l'uso delle dita, assumono rilievo la ripetitività delle operazioni (pressione e battitura dei tasti) e le posizioni assunte in seguito a specifiche istruzioni del *software*, ad esempio il simultaneo impiego di più tasti per eseguire un comando.

ALCUNE SOLUZIONI

Il problema dell'impiego della tastiera presenta alcune difficoltà, soprattutto nella diagnosi differenziale rispetto a patologie e sintomatologie affini, più conosciute, che sono determinate da altri ausili del PC come il *mouse* che comporta la nota sindrome del tunnel carpale. L'esposizione riconducibile all'utilizzo della tastiera in un lavoratore quando mostra i sintomi, proprio perché meno studiata, è ancora lontana dall'essere catalogata come malattia professionale.

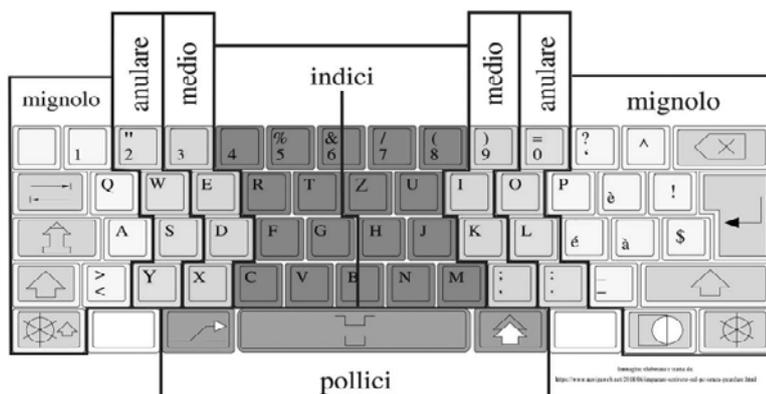
Non per questo però va sottovalutata dal punto di vista medico e professionale ma è necessario, al contrario, avanzare delle soluzioni per risolvere o almeno limitare i rischi, in un'ottica di prevenzione e sicurezza sul lavoro e non solo di terapia.

Alcune basi per l'ergonomia nell'impiego della tastiera erano state poste nel passato per il predecessore del PC, ossia la macchina da scrivere.

La dattilografia, materia ormai desueta, applicava i principi dell'ergonomia della scrittura, usando in modo efficace i tasti con le dita, come indicato in **Figura 2**.

Nelle macchine da

scrivere più datate, essendo a funzionamento meccanico, la pressione dei tasti richiedeva



uno sforzo notevole; successivamente, l'elettificazione e l'automazione, quindi le macchine più moderne, hanno risolto o, quanto meno, attenuato questa problematica.

Adesso l'attenzione si sposta e si concentra sulla tastiera del PC.

Un aspetto importante, ai fini dell'ergonomia, è la sua forma.

A tale scopo, i progettisti hanno disegnato tastiere che consentono alle mani e alle dita – più in generale all'arto superiore – di operare più comodamente, riducendo la tensione muscolo-tendinea.

Ai fini della ricerca delle soluzioni per limitare l'esposizione dai rischi dell'utilizzo della tastiera, possono essere utili le prescrizioni che provengono direttamente dal mondo la ➤

Figura 2. Tastiera della macchina da scrivere e utilizzo delle dita.

ANALISI DELLE PROBLEMATICHE CHE NASCONO DALL'USO IMPROPRIO DELLA TASTIERA

vorativo del PC e dai professionisti implicati in prima persona, *in primis* gli informatici.

Leonardo Finetti, consulente Web e programmatore, in alcuni articoli³ suggerisce diverse modalità per potenziare il *comfort* nell'utilizzo della tastiera. Particolarmente importante, secondo l'informatico, è il *layout* dei tasti distribuiti nella tastiera⁴.

I *layout* che sono stati progettati nel tempo sono diversificati e cercano di rispondere alle esigenze del momento.

Il primo fra tutti, il più antico, è il "Modello Qwerty" del 1860, che non teneva in considerazione, visto il periodo storico, l'ergonomia.

Poco o nullo era l'interesse a bilanciare l'utilizzo delle dita, anche a fronte di una loro diversa forza. Il mignolo, ad esempio, è più corto e debole rispetto all'indice; pertanto, i moderni studi consigliano di assegnare a tale dito la battitura delle lettere meno adoperate.

Il "Modello Colemak", più recente (2006), presenta un *layout* che ottimizza l'uso della tastiera rispetto al "Modello Qwerty"⁵, in quanto razionalizza la posizione dei tasti maggiormente usati. Oltre ai modelli citati esistono altre tipologie di *layout* delle tastiere riportate in **Figura 3**.

Un ulteriore miglioramento delle prestazioni ergonomiche si ha con la variante "Modello Colemak – DHm".

In essa la distribuzione delle lettere in base alle dita (D, H e M) è più bilanciata così da affaticare meno le dita più deboli ma, allo stesso tempo, senza sforzare eccessivamente le dita più forti (**Figura 4**).

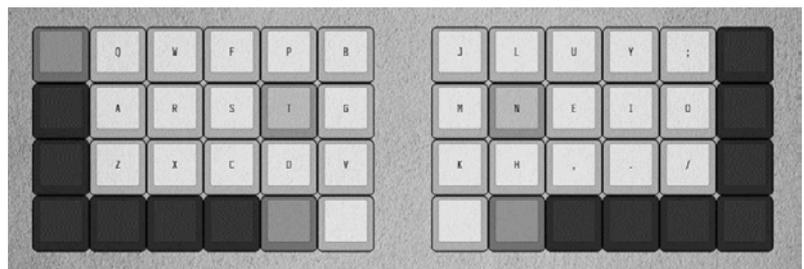
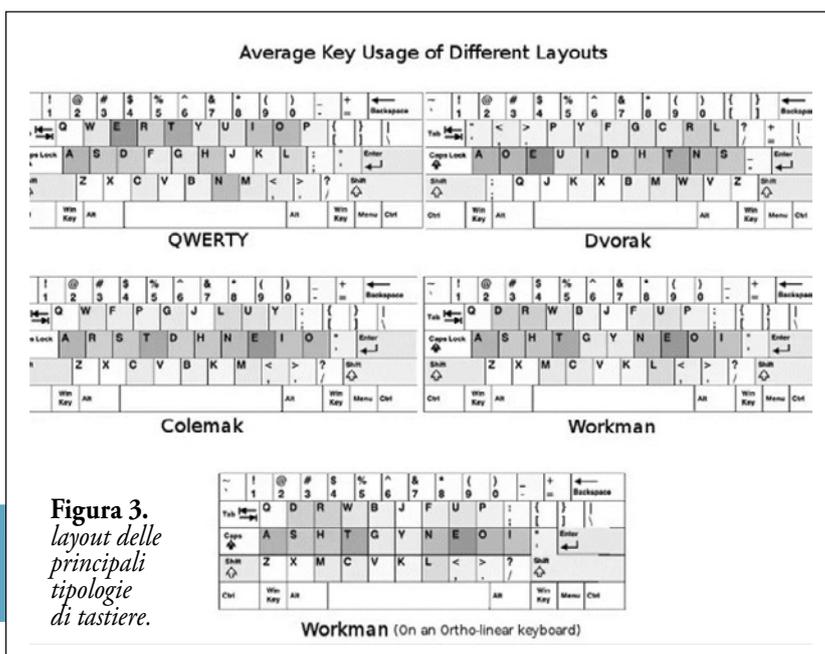


Figura 4. Layout della tastiera Colemak DHm (con tasti incolonnati).

L'ultimo aspetto da vagliare è l'impiego combinato dei tasti.

Molti programmi di uso comune si sono riallineati in molte funzioni, come i noti comandi "taglia, copia e incolla" di ampio utilizzo, solo per fare un esempio.

Analoghe considerazioni si possono fare per caratteri speciali presenti nella tastiera (bigrammi) che richiedono l'uso combinato del tasto "Maiusc" oppure "Alt Gr" (trigrammi). Fra le modifiche dell'uso combinato dei tasti menzioniamo altresì l'integrazione delle funzioni dei tasti modificatori (Alt, Ctrl, etc.) in quelli della *home row* (con le lettere A, R, S, etc.). Secondo lo schema di **Figura 5**, alla lettera R viene anche as- ➤



3. L. Finetti, "Ottimizzare la posizione dei tasti modificatori nella home row", Sito web, 2021; L. Finetti, "5 motivi per passare ad una tastiera con layout Colemak DHm", Sito web, 2020.

4. Anche sotto il profilo dell'impilamento, obliquo (sfalsato) oppure verticale (incolonnato). Quest'ultimo sembra più ergonomico rispetto alla distribuzione sfalsata.

5. Modelli alternativi della tastiera Qwerty sono i seguenti: Dvorak; Colemak e Colemak DHm, di cui si riferirà nel testo; Workman; Norman; Carpalx e Beakl.

ANALISI DELLE PROBLEMATICHE CHE NASCONO DALL'USO IMPROPRIO DELLA TASTIERA

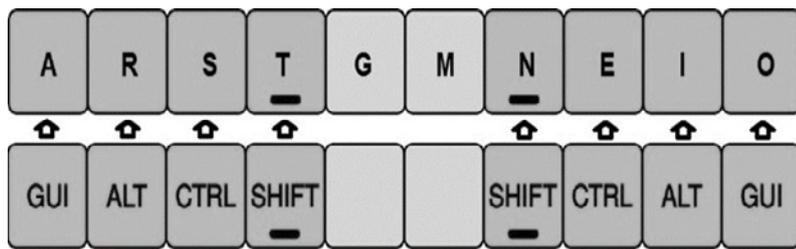


Figura 5.
*Associazione/integrazione di funzioni
nei tasti della home row.*

sociato/integrato il comando Alt, alla S il comando Ctrl e così via.

Le funzioni dei tasti modificatori vengono attivate con una lunga pressione.

Esemplificando, il tasto della lettera R, che viene assumere così una duplice funzione, comanda la lettera se si applica una pressione breve, mentre in seguito a una pressione lunga viene attivato il tasto di funzione, nella fattispecie Alt. Si può notare come la soluzione prospettata valga sia per la mano destra che per la sinistra,

in modo da permettere agevolmente tutte le combinazioni di tasti.

Nelle tastiere tradizionali, infatti, i modificatori come Ctrl e Shift sono normalmente premuti dal mignolo

che è il dito più debole della mano. Inoltre, questi tasti richiedono un allungamento eccessivo delle dita, ad esempio per eseguire alcune combinazioni speciali.

Questi movimenti sono tra i più dannosi durante la digitazione. La soluzione prospettata da Finetti va quindi a migliorare l'ergonomia. Si ricorda però che queste modalità richiedono una programmazione di software operativi o relativi alla configurazione dell'hardware.

È ovvio che, per opportune necessità, si possano creare delle "stringhe di programma" per modificare le funzioni, ma una simile attività spetta agli addetti ai lavori, per non inficiare il funzionamento e l'impiego del PC.

GIUSEPPINA PAOLANTONIO ANALIZZA I RISCHI PER LA SALUTE DELLA PELLE CONNESSI ALL'ATTIVITÀ DI LAVORO

MALATTIE DELLA PELLE correlate al lavoro*

Le malattie della pelle possono avere conseguenze notevoli per i lavoratori; esse costituiscono circa il 40% delle malattie correlate al lavoro, e sono portatrici di una perdita di produttività di oltre 5 miliardi di euro all'anno (Italia). Essendo legate a fattori di origine lavorativa o extralavorativa, sono di difficile prevenzione e non è mai facile riconoscere il nesso causale.

La maggior parte delle malattie della pelle è legata a 3 gruppi di fattori:

- lavoro che implica contatto frequente con acqua o lavaggio frequente delle mani;
- esposizione ad agenti chimici;
- esposizione alle radiazioni ultraviolette naturali.

Poiché la maggior parte delle attività lavorative prevede attività manuali, è molto probabile che venga coinvolta la pelle delle mani.

Le donne sono più colpite degli uomini e sono maggiormente interessati i soggetti di età inferiore ai 35 anni.

Viene proposto un *excursus* sulle categorie principali delle malattie della pelle e dei fattori di rischio.

MALATTIE CUTANEE DI ORIGINE CHIMICA

L'esposizione ad agenti chimici è una delle principali cause di malattie della pelle: le dermatiti costituiscono l'82% delle malattie professionali, tra le quali il 60% è di origine chimica. Le categorie professionali più interessate dal contatto con prodotti chimici sono parrucchieri, manicure e specialisti delle cure di bellezza; oli e grassi sono i fattori di rischio a cui sono esposti i lavoratori che utilizzano macchine utensili.

DERMATITE IRRITATIVA DA CONTATTO (DIC)

È la patologia più comune (50-80 % dei casi): comporta l'infiammazione della pelle nel punto di contatto con l'agente chimico irritante. I settori più colpiti sono parrucchieri ed estetisti, personale della sanità, lavoratori dell'edilizia, addetti alle lavorazioni agricole, tessili, alimentari e ristorazione, addetti alla produzione di gomma, conciatori, impiegati nelle lavorazioni dei metalli inclusi i processi di galvanica.

DERMATITE ALLERGICA DA CONTATTO (DAC)

Si tratta di un'infiammazione cutanea che si sviluppa per il contatto con agenti sensibilizzanti: il processo di sensibilizzazione può richiedere tempi variabili da poche settimane a mesi o addirittura anni, senza segnali di preavviso. I più importanti allergeni professionali sono metalli e loro composti (cromo, nichel, cobalto), additivi per gomme e plastiche, resine, pigmenti per il tessile, disinfettanti ambientali, componenti di detersivi e detergenti, conservanti, principi attivi farmaceutici.

ORTICARIA DA CONTATTO

Consiste in una reazione immunitaria che generalmente nel giro di un'ora conduce alla comparsa di pomfi e prurito nel punto di contatto con l'agente chimico. La reazione locale può essere accompagnata da rinite allergica, congiuntivite, asma manifestazioni sistemiche di tipo cardiovascolare, respiratorio o gastroenterico.

Fonti di orticaria allergica sono:

- lattice, pesce, carne, uova che interessano operatori della sanità, delle pulizie e della ristorazione;

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 3, 1 marzo 2022, p. 143 dal titolo *Malattie della pelle: cause e ambiti lavorativi*.

MALATTIE DELLA PELLE CORRELATE AL LAVORO

- piante, colture e piante ornamentali, legno nelle lavorazioni agricole, di giardinaggio e del legno;
- diversi agenti chimici sensibilizzanti;
- insetti (vespe o scorpioni).

ACNE PROFESSIONALE

Colpisce porzioni di pelle che si trovano in contatto con oli e grassi industriali, derivati del catrame, composti organici e alogeni, e comporta lo sviluppo di papule e pustole fastidiose e dolenti. I meccanici e gli addetti alla manutenzione sono i lavoratori più a rischio.

TUMORI DELLA PELLE

Composti organici complessi, miscele (pece, oli minerali, prodotti della distillazione e catrame) possono agire localmente originando irritazioni ripetute che, nel tempo, possono condurre alla comparsa di papillomi o acantomi e/o tumori maligni quali carcinomi a cellule basali e squamocellulari.

MALATTIE CUTANEE DI ORIGINE FISICA

Vi sono agenti che per via fisica possono indurre alterazioni reversibili o irreversibili della pelle: traumi meccanici, effetti del calore, effetti del freddo, radiazioni non ionizzanti, radiazioni ionizzanti.

MALATTIE CUTANEE DI ORIGINE INFETTIVA

Agenti infettivi possono essere contratti durante il lavoro a causa di varie fonti, compreso il contatto con animali per motivi professionali.

MALATTIE DA BATTERI

Il lavoro in ambienti sporchi può provocare infezioni da *Streptococcus* e *Staphylococcus*: possono originarsi microtraumi della pelle che favoriscono l'ingresso dei batteri; lo stesso può verificarsi anche nel lavoro a contatto con persone infette o immunocompromesse (professioni sanitarie, socioassistenziali o di cura della persona).

MALATTIE DA VIRUS

Sono comuni nell'allevamento di animali: mungitura di mucche, pecore e capre possono

condurre a contatto diretto con fluidi infetti da virus Paravaccinia o Parapox, che causano lesioni cutanee con interessamento dei linfonodi.

MALATTIE DA FUNGHI E LIEVITI

Le infezioni micotiche della pelle e delle unghie sono causate da vari funghi. Possono essere generate da organismi che vivono nei terreni e che possono avvenire durante le lavorazioni agricole e forestali, giardinaggio, o su animali d'allevamento che domestici.

MALATTIE DA PARASSITI

Queste patologie possono essere maggiormente diffuse in lavoratori a contatto con ambienti naturali, come nelle lavorazioni agricole e forestali o nel giardinaggio o nell'allevamento, o ancora in ambiti quali la clinica veterinaria o la ricerca.

L'IMPORTANZA DELLA PREVENZIONE

È evidente che la prevenzione delle malattie professionali della pelle non è di semplice gestione e richiede un intervento globale e interdisciplinare, richiedendo non da ultimo il coinvolgimento attivo dei lavoratori esposti. Gli operatori dei settori sopra descritti devono essere formati sul rischio, per essere in grado di individuarlo ed attivare le procedure di prevenzione e controllo.

Risalta intuitivamente l'importanza dell'uso dei guanti (e di tutti i DPI specifici): ad esempio, sapere come togliere un guanto senza contaminare le mani può fare la differenza quando si parla di microdosi, così come la corretta individuazione di tempi e spazi appropriati per la svestizione del personale.

Risulta di primaria importanza la razionalizzazione dei processi, la minimizzazione dei quantitativi in uso e la messa a punto di procedure operative per le attività che necessitano una manipolazione o contatto diretto col prodotto. In conclusione, le norme di igiene del lavoro e personali rivestono la massima importanza per ridurre il livello del rischio.

È opportuno richiamare l'importanza del medico competente e del coordinamento tra quest'ultimo e l'azienda nella corretta analisi dei rischi e nella stesura delle procedure di sicurezza.

IL RICONOSCIMENTO GIURIDICO E LAVORATIVO DELLE C.D. “MALATTIE FEMMINILI”: un passo verso una concreta parità di genere*

È passato l'ennesimo 8 marzo, ricco di avvenimenti, celebrazioni, riflessioni. Che certo non possono che far bene per l'obiettivo di un pieno accoglimento delle istanze antidiscriminatorie e di integrazione che riguardano, fra le tante discriminazioni, anche l'universo femminile, nel mondo del lavoro e non. Quello che vorremmo qui considerare, come piccolo ed iniziale spunto ad una discussione, e forse come l'avvio verso qualcosa di più concreto, è un dato strisciante e poco considerato, che si innesta proprio in quelle che sono differenze di genere, ma che proprio in quanto non siano riconosciute nella loro peculiarità, come diversità da valutare e sostenere, finiscono per discriminare nel pratico, nelle scelte ed indirizzi di ogni giorno. Parlare di malattie femminili è difficile, anche per chi ne viene colpita.

In primo luogo c'è una forma di riservatezza, in parte comprensibile, in parte legata a retaggi culturali; quando si parla delle “parti basse” si cerca sempre di parafrasare, è come qualcosa di cui si fa fatica spesso anche solo a pronunciare il nome. Pensate ad un vocabolo, ora meno usato, con cui si era soliti definire certe zone del corpo, le pudenda: non c'è bisogno di essere degli esperti latinisti per andare all'etimologia (pudere) e comprendere che si sta parlando di qualcosa da trattare con discrezione, anzi di cui in fondo in fondo vergognarsi un po'. E quindi è con vergogna e reticenza che chi soffre di queste patologie ne parla.

La seconda cosa che fatica ad entrare nella mentalità – non solo maschile, intendiamoci – è che è estremamente riduttivo trattare e definire questi malanni come “disturbi”. Quasi fossero nient'altro che un prolungamento dei dolori mestruali, e allora perché tanta scena, in fondo è un fatto che colpisce tutte, non bisogna farne una tragedia solo “per un po' di dolore in più”.

L'unione di queste due devastanti percezioni mancate della gravità del problema (unite al fatto che la specializzazione in queste patologie è rara e la diagnosi è spesso difficoltosa) crea una terza, ancor più devastante complicazione: la persona colpita e che soffre, si sente in colpa, racchiusa in un circolo vizioso da cui è impossibile uscire. Un po' quello che accade con i disturbi di natura psicologica, spesso sottovalutati e trattati con i buoni consigli della nonna; e se tiriamo in ballo, non a caso, i disturbi psicologici, è perché soffrire di alcune di queste malattie spesso si accompagna, e non si vede come non potrebbe, a ricadute di natura psichica, innescando un ulteriore tragico circolo (“vedi che è colpa tua, devi essere più positiva, se non reagisci sarà peggio”, e tutto il campionario delle cose dette, magari anche con affetto e da chi ti sta vicino, che restringono ancora di più il cerchio del soffocamento, della solitudine e della incomprensione).

Dare un nome a queste malattie, e cominciare a parlarne seriamente, è la prima forma di caduta del velo di Maya. E allora, senza ►

* Pubblicato su LavoriDirittiEuropa, 1/2022.

IL RICONOSCIMENTO GIURIDICO E LAVORATIVO DELLE C.D. “MALATTIE FEMMINILI”: UN PASSO VERSO UNA CONCRETA PARITÀ DI GENERE

pretendere di fare un elenco esaustivo o di offrire un piccolo trattato di medicina che sarebbe davvero ben lontano dalla nostra portata professionale (anzi chiediamo anticipatamente scusa per le eventuali ipersemplicizzazioni), possiamo parlare di endometriosi o di vulvodinia.

L'endometrio è sostanzialmente una tonaca mucosa che riveste internamente la cavità dell'utero; il suo ispessimento o il suo sfaldamento (l'endometriosi, appunto) crea, insieme a dolori lancinanti nella zona addominale, il possibile e spesso pericoloso interessamento di altri organi adiacenti, nel qual caso è talvolta necessario intervenire chirurgicamente con uno o più interventi per la rimozione delle schegge impazzite di questo tessuto, che può portare gravi conseguenze. Chi ne è colpita in modo serio, quando va bene (cioè quando non subentrano le complicazioni suddette) è comunque interessata da forti dolori, abbastanza continui e non direttamente coincidenti con il periodo mestruale, in cui possono a volte intensificarsi. Si stima che soffrano di endometriosi in Italia circa tre milioni di donne, e che sul lavoro si parla di una media di 5/6 giornate lavorative perse al mese. Una certa attenzione è stata data includendo questa patologia nei LEA, i livelli essenziali di assistenza, ma si nota ancora un certo ritardo nel riconoscerne il potenziale invalidante.

La vulvodinia è ancor più rara e sconosciuta, ma interessa anch'essa un numero sempre crescente di pazienti (si calcola sfiora il mezzo milione in Italia, comprese le diagnosi sbagliate o incerte). Le cause della vulvodinia non sono ancora note, c'è chi la lega a fattori biologici, psicologici o relazionali. Tale patologia, chiamata anche vestibolite vulvare, determina un incremento esponenziale del volume e del numero di terminazioni nervose dolorifiche nella zona vulvare, manifestandosi all'inizio quasi come una normale infiammazione, ma con un dolore continuo e

pressante che finisce per trasferirsi a livello di tutto il sistema nervoso. Dolore per cui esistono ad oggi solo terapie palliative e sintomatiche, senza una cura.

Come non citare a questo punto, anche una terza patologia, la fibromialgia, che ha diversi apparentamenti (si calcola infatti che oltre il 90% dei colpiti da fibromialgia siano donne) con le malattie precedenti, di cui talvolta è una spiacevole conseguenza (nei fatti, ma senza ad oggi alcun collegamento causale), che viene classificata, in mancanza di meglio, come una malattia reumatica. Il termine “fibromialgia” dall'etimo greco composto sta a significare appunto dolore dei muscoli e delle strutture connettivali fibrose (legamenti e tendini).

Le cause precise dell'insorgenza di questa sindrome cronica dolorosa sono poco note, ma normalmente i sintomi solitamente iniziano a manifestarsi dopo traumi fisici, infezioni o forti stress psicologici (ecco il possibile collegamento con la vulvodinia e con l'endometriosi).

Della fibromialgia si conoscono bene solo i sintomi, ad oggi il principale mezzo diagnostico: un dolore diffuso in tutto il corpo, vissuto come una sensazione di contrattura, rigidità e bruciore, e l'astenia, cioè una stanchezza cronica, una debolezza generale con riduzione della forza muscolare. La pesantezza di tali sintomi può portare a volte a paralizzare completamente le attività sociali di chi ne è colpito in forma grave. Anche in questo caso le cure sono solo sintomatiche o palliative.

Ma perché parlare di queste malattie in questo consesso lavoristico? Perché i risvolti di tali patologie nell'accesso e nel mantenimento al lavoro risultano evidenti.

Consideriamo la questione da un'altra angolazione. Il 20 dicembre 2021, il Parlamento ha approvato all'unanimità la Legge n. 227/2021, una delega al Governo in materia di disabilità (una delle riforme previste dalla Missione 5 “Inclusione e Coesione” del PNRR) per adottare, entro 20 mesi, uno o più decreti legislativi ►

IL RICONOSCIMENTO GIURIDICO E LAVORATIVO DELLE C.D. “MALATTIE FEMMINILI”: UN PASSO VERSO UNA CONCRETA PARITÀ DI GENERE

per la revisione ed il riordino delle disposizioni vigenti in materia di disabilità, partendo dalla definizione di disabilità delle Nazioni Unite. “Per persone con disabilità si intendono coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri.”

Fra gli altri scopi della norma da approvare vi è anche l’elaborazione di un “progetto di vita personalizzato” che consenta alla persona con disabilità, fra le altre cose necessarie, il superamento delle condizioni di emarginazione nei diversi contesti sociali di riferimento, inclusi quelli lavorativi e scolastici.

Nell’ambito dell’accesso al lavoro, la nostra Legge n. 68/99 – con cui la legge delega dovrà in qualche modo correlarsi – favorisce “la promozione dell’inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato”.

Spesso si pensa alla disabilità solo come qualcosa di visibile, di concreto: ed è proprio questo il dramma delle patologie in argomento, che costituiscono sicuramente una pesante barriera sociale, ma che sono striscianti, poco visibili, anche se terribilmente incidenti sulla vita di molte donne.

Noi ovviamente ci auguriamo primariamente che per tutte le patologie invalidanti, fra cui quelle sopra descritte, come per le altre che sarebbe impossibile qui continuare a menzionare, si trovino presto cure efficaci e risolutive e comunque livelli di assistenza sanitaria adeguati.

Ma non possiamo non pensare che il riconoscimento del grado invalidante di queste malattie sia indispensabile per favorire un inserimento mirato ed attento nella vita sociale e lavorativa delle molte donne che ne sono colpite, con conseguenze umane e psicologiche spesso anche devastanti, con tutti gli strumenti che tale riconoscimento metterebbe a disposizione.

Come Centro Studi e Ricerche dei Consulenti del lavoro di Milano, insieme con la neocostituita Fondazione dei Consulenti del Lavoro di Milano, abbiamo intenzione di sollevare e tenere alta l’attenzione su questi problemi e di dare vita ad una campagna di ricerca e sensibilizzazione volta a favorire, attraverso ogni riconoscimento giuridico, ma anche attraverso forme di welfare e di contrattazione collettiva, il massimo sostegno a chi è colpito da queste patologie, mantenendo nel contempo un’attenzione a 360 gradi su tutte queste tematiche, ovviamente anche a prescindere dalla questione di genere.



• SENZA FILTRO •

Rubrica impertinente di **PENSIERI IRRIVERENTI**

di **ANDREA ASNAGHI**

Consulente del Lavoro
in Paderno Dugnano (Mi)

L'UOMO CHE SUSSURRAVA ai professionisti

L'uomo che sussurrava (in realtà pare che sussurri ancora, purtroppo) ai professionisti si materializza in Studio una mattina, preceduto da una *mail* ed una serie di telefonate insistenti per proposte, a suo dire, interessanti e di prospettiva per lo Studio.

Quando arriva, assieme ad un segretario che nulla dirà in tutto il corso dell'incontro, nel *look* e nei modi di fare manifesta immediatamente il classico proto-tipo fisico del rampante.

Il nostro sussurrante si manifesta come responsabile di una società che per mantenere il riserbo qualificheremo qui d'ora in poi come SAA (nome di fantasia, acronimo di Società Assolutamente Anonima) e la prima presentazione magnifica le attività della SAA (compreso paventare presunti accreditamenti vari, fra cui Compagnia delle Opere dell'Insubria, il CNO dei Consulenti del lavoro per corsi in materia di sicurezza, l'Ordine dei Commercialisti di Milano con convenzioni e corsi etc.). Una società, insomma, che si dà da fare in modo (apparentemente) qualificato occupandosi di varie attività.

“Ma non è per queste cose che siamo qui, ma per una grande opportunità per il Suo Studio” esordisce il sussurratore, che per comodità d'ora in poi chiameremo Al (come Al Pacino o Al Capone, tanto per dire; vedete voi a quale Al accostare il nostro sussurratore). E già l'inizio è un po' da imbonitore da fiera, immaginatevi il tono, tipo “non siamo qui per vendere, siamo qui per regalare”.

Ma qui Al, prima di arrivare al punto, si lancia in una lunga premessa: parla degli Enti Bilaterali, dell'insoddisfazione delle aziende per questi “carrozzi” a cui si versano tanti soldi, in cambio dei quali arrivano prestazio-

ni risibili e di cui anche molti professionisti sono perplessi, chiedendosi come potrebbero essere spese meglio tali risorse. Cerca anche più volte una sorta di assenso da parte mia, come se parlasse di cose scontate e non di un nervo scoperto che certo richiede un affronto meno superficiale.

“Ma finalmente – qui Al cambia sapientemente tono, un po' come quando in TV arriva la pubblicità roboante e devi abbassare il volume – siamo in grado di proporre alle aziende un Ente Bilaterale che si rispetti, e che eroga prestazioni davvero interessanti ed utili per i lavoratori!”. Freno alla tentazione di chiedergli cosa c'entri lui con un Ente Bilaterale, ma gli faccio la seconda domanda possibile e cioè quali sarebbero queste fantastiche prestazioni.

La risposta è francamente sconcertante: *“Le prestazioni le può trovare tranquillamente sul sito, ma non parliamo di quello adesso, ora Le spiego perché Lei non potrà non essere interessato da quanto stiamo dicendo”*.

[prima notazione: non puoi, proprio non puoi, se vuoi avere un minimo di credibilità, comportarti così; se magnifici le prestazioni dell'Ente – così come di qualsiasi altra cosa che stai proponendo – devi essere in grado di dirmene almeno qualcuna, se invece non consideri la cosa tanto interessante il punto è un altro, come infatti vedremo].

Segue un altro preambolo in cui Al spiega che gli Enti Bilaterali, per poter divulgare la propria opera, a suo dire hanno legittimamente – cioè pare sia previsto nelle regole di istituzione di tali entità – la possibilità di destinare parte dei propri introiti ad azioni di “propaganda e proselitismo” (usa proprio questi termini).

E qui arriva al punto. Sfruttando questa quo- ➤





ta di proselitismo, la SAA sta visitando molti professionisti proponendo loro di far iscrivere le aziende propri clienti a questo Ente Bilaterale, contando (se il datore non è iscritto ad alcuna associazione di categoria) sulla libertà di scelta di Ente Bilaterale (cioè non condizionata dal Ccnl adottato) sancita da diverse sentenze ed anche da prassi del Ministero del Lavoro (cfr. circ. n. 43/2010 e nota n. 80/2010). Diciamo subito, qui il nome sarà opportuno metterlo in chiaro, che l'Ente Bilaterale in questione è l'E.B.I.L.P.

Per non rischiare di dire cose inesatte copiamo dal sito dell'Ente e dalla *brochure* che Al ci ha lasciato la sua presentazione.

E.B.I.L.P. – ENTE BILATERALE DELLE LIBERE PROFESSIONI E DEL SETTORE PRIVATO – è un Ente Bilaterale nato dalle interazioni fra diverse Parti Sociali, quella Datoriale, rappresentata da **FISAPI** (Confederazione Generale Professioni Intellettuali) e quella Sindacale rappresentata da **CONFSAL** e da **FISALP CONFSAL**. In applicazione dei contratti collettivi nazionali (CCNL) stipulati fra le parti, E.B.I.L.P. eroga servizi e prestazioni per i datori di lavoro ed i lavoratori con lo scopo di migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei dipendenti e favorire la crescita e lo sviluppo delle imprese. E.B.I.L.P. è uno strumento mediante il quale si assegnano ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi qualitativi che, in coerenza con gli obiettivi richiamati nei **C.C.N.L. – Studi Professionali e Intersectoriale** –, è rivolto a tutti gli addetti (datori e lavoratori) che operano nei settori delle attività Professionali e delle attività del Commercio, Terziario, Distribuzione, Servizi, Pubblici Esercizi E Turismo. Inoltre costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

E.B.I.L.P. è anche un **Sistema di Organizzazioni** che opera su tutto il territorio nazionale, e consente agli operatori che lavorano a livello territoriale di proporre un'ampia offerta di servizi e opportunità per rappresentare e assistere tutte le categorie del mondo dell'impresa e del lavoro.

E.B.I.L.P. opera su tutto il territorio nazionale attraverso un Sistema di Organizzazioni che consente agli operatori di assistere capillarmente livello locale tutte le categorie del mondo dell'impresa e del lavoro:

- Ente bilaterale (EBILP)
- Caf e patronato (CONFSAL-INPAS)
- Confederazione Generale Professioni Intellettuali (FISAPI)
- Sindacato dei lavoratori e dei pensionati (FISALP CONFSAL)
- Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa (SANISP)
- Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua (FONARCOM)

Aggiungiamo per completezza solo le quote di adesione, anche qui copiamo pedissequamente dal sito

- Per i **SETTORI LAVORATORI PRIVATI**, l'adesione ad E.B.I.L.P. è pari ad euro **22,00** mensili, per 12 mensilità, di cui euro 10,00 (euro 6,00 a carico del datore di lavoro ed euro 4,00 a carico del dipendente) sono destinati ai servizi offerti dall'Ente ed euro 12,00 (interamente a carico del datore di lavoro) sono destinati alle prestazioni sanitarie integrative al SSN, gestite dal FONDO SALUTE SANISP.
- Per il **SETTORE LAVORATORI STUDI PROFESSIONALI** l'adesione ad E.B.I.L.P. è pari ad euro **16,00** mensili, per 12 mensilità, di cui euro 4,00 (euro 2,00 a carico del datore di lavoro ed euro 2,00 a carico del dipendente) sono



destinati ai servizi offerti dall'Ente ed euro 12,00 (interamente a carico del datore di lavoro) sono destinati alle prestazioni sanitarie integrative al SSN gestite dal FONDO SALUTE SANISP.

- PER ENTRAMBI I SETTORI, E' PREVISTO, IN FASE DI ADESIONE, IL VERSAMENTO DI UN CONTRIBUTO UNA TANTUM, pari ad euro 20,00 a dipendente.

Ora, cosa offra di diverso, alternativo e migliore questo Ente rispetto agli altri il simpatico Al proprio non vuole dirlo (vorrà non svelare la sorpresa?) ma in compenso assicura che allo Studio che indirizzerà o dirotterà all'E.BI.L.P. i propri clienti (e conseguentemente i dipendenti degli stessi) verrà riconosciuta una "provvigione" mensile pari ad euro 2 iva compresa per ogni dipendente iscritto (a E.BI.L.P.).

[E qui parte il secondo interrogativo, nel cuore della questione: ma gli Enti Bilaterali (art. 2, D.lgs. n. 276/03) non sono quegli "organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro"? E se sono costituiti da organizzazioni rappresentative, e se le organizzazioni più rappresentative hanno degli associati che vi aderiscono in forza, appunto, del riconoscimento della loro rappresentatività – che vuol dire rappresentare gli interessi degli associati – perché mai gli Enti Bilaterali, che di tutta questa rappresentatività e fiducia sono il fulcro, avrebbero necessità di fare "proselitismo"? Non sono mica oggetti di mercato, non è che all'uscita del supermercato qualcuno ti ferma, come in una vecchia pubblicità, offrendoti due Enti Bilaterali contro il tuo, al che tu rifiuti perché "il mio Ente lava così bianco che più bianco non si può". E giustamente rifiuteresti, dato che il tuo Ente Bilaterale è quello costituito dall'associazione di cui ti fidi e che su ogni tavolo parla per te. O c'è qualcosa che non comprendo?]

Ma proseguiamo. Nel disvelamento della proposta, mi e gli (al nostro Al) pongo ancora un paio di quesiti (oramai ho deciso di stare al gioco e di capire fino in fondo cosa succede, invece di aderire al primo istinto e cacciare seccamente Al e il suo segretario).

Il primo riguarda la contrattualizzazione e corresponsione di tale prebenda provvisoria: come avviene?

La seconda è che non mi appare così facile convincere i clienti a passare ad un misterioso Ente Bilaterale caduto dal cielo, già sono diffidenti sugli Enti "classici", oltre che su qualsiasi cosa ci sia da pagare (il secondo quesito, lo confesso, è perché spero ardentemente che almeno adesso Al mi disveli i magnificati servizi dell'Ente, ma niente da fare; andrò per curiosità a vedermeli io dopo l'incontro – sul sito – non trovando niente di così mirabolante, anzi, e soprattutto davvero poche cose verso i lavoratori).

La risposta alla prima domanda sta in un modello che esce dalla nutrita *brochure* con cui Al accompagna la sua presentazione: una lettera di incarico professionale da parte della SAA allo Studio ("su incarico diretto del Presidente Nazionale dell' E.BI.L.P." – che suona un po' pomposo, quasi un "*by appointment of Her Majesty*") per consulenza varia (sul lavoro, per analisi e fabbisogni del mercato del lavoro, sicurezza, bilateralità, conciliazioni, welfare aziendale e tante altre cosucce) ovviamente senza nessun preventivo accertamento delle qualifiche e/o competenze con cui potrei svolgere tutte queste attività. Ma niente paura, dice Al, questo è solo un artificio formale per poter fatturare le provvigioni sudette: "noi SAA fatturiamo in questo modo ad E.BI.L.P. e quindi riceviamo identica fattura da voi professionisti". Mi chiedo ad alta voce se non si profili in tal modo una fattispecie di **fatturazione inesistente**, ma qui Al subito invita a sdrammatizzare, non usiamo parole grosse, in fondo la consulenza è qualcosa di impalpabile e poi i professionisti la consulenza la fanno, no? Chi vuoi che vada a questionare entrando nel merito di cosa sia stata la consulenza effettiva...



La risposta al secondo dubbio (sul convincimento dei clienti) Al la cava fuori sempre dalla *brochure*: ovviamente “è solo un consiglio”, ma si tratta di una lettera fac-simile da mandare ai clienti in cui li si informa che dal prossimo mese lo Studio li farà aderire ad E. B.I.L.P. e “in mancanza di diverse indicazioni, si proseguirà con l’adesione”, una sorta di silenzio-assenso. E qui Al sfodera una perla di pseudo-saggezza: tanto, quanti clienti leggono le circolari che mandate? Quindi con questa comunicazione voi li avete informati e tutto procede (e, soprattutto, voi cominciate ad intascare i due euro a dipendente).

La chiacchierata si chiude con un “a risentirci” da parte mia per concludere il mesto incontro (la mia intenzione reale sarebbe stata quella di organizzare un secondo incontro con tanto di Ispettorato e GDF a vedere se tutto fili così liscio come l’espressione raggianti di Al faceva intendere, appuntamento che più volte Al ha sollecitato, poi impegni e casi della vita hanno avuto il sopravvento) e con Al che mi mostra “a convincimento” un discreto pacco di cartelline, a suo dire adesioni già ricevute da altri professionisti (e purtroppo temo anche sia vero).

Tutto quello che vi ho raccontato fin qui è vero e perfettamente documentabile, anzi forse per brevità ho omesso qualche altro particolare raccapricciante.

Lo riassumo, per vostra comodità, in poche righe:

- una società che si occupa di molte cose importanti e che vanta presunti importanti accreditamenti si occupa di propagandare un Ente Bilaterale, sputando addosso agli (altri) Enti Bilaterali in quanto tali;
- la propaganda consiste non nella bontà di tale Ente, ma più prosaicamente nel contattare professionisti proponendogli una provvigione se faranno aderire i loro clienti (e conseguentemente ai dipendenti degli stessi) a tale Ente Bilaterale;
- come modalità dell’adesione del cliente propone una via “poco trasparente” (eufemismo);
- come modalità della percezione della provvigione si propone una contrattualizzazio-

ne altrettanto “poco trasparente” (secondo eufemismo).

Ma ora, con il solito vizio del pensiero (come direbbe il Guccini) vorrei sottoporvi alcune riflessioni; confesso anzi che mi piacerebbe che queste riflessioni coinvolgessero non solo gli affezionati lettori di questa Rivista (sì, potete scriverci e potremmo pubblicare le vostre *mail* in un dialogo continuo), magari mi farebbe piacere che a dialogare fossero gli artefici, individuali o collettivi, di queste architetture sbilenche (confrontandomi con altri colleghi ho scoperto che in un meccanismo simile sono coinvolti anche altri Enti Bilaterali; inoltre qualcuno mi ha sussurrato che a suggerire questo meccanismo perverso sarebbero anche nomi noti), ma chissà che ne pensano anche i fautori delle relazioni industriali e della bilateralità come panacea universale, i professionisti abbracciati questa e altre proposte; non disdegnerei di conoscere il parere dell’Ispettorato Nazionale o della Guardia di Finanza, ma pure degli Ordini (nazionali o provinciali) che “darebbero corda” a certi soggetti.

La prima domanda è questa: ma quale razza di idea della bilateralità emerge da queste pratiche poco ortodosse? Un obolo da pagare, senza grosse speranze (in fondo) sul suo significato o la sua utilità, e con un giro di affari sicuramente depauperante le risorse dell’Ente (facciamo due conti: non considerando la parte sulla sanità, l’adesione costa 10 o 4 euro al mese – di cui rispettivamente 4 o 2 sono a carico del dipendente, ma di cui 2 vanno come provvigione al professionista e si suppone altrettanta quota vada ad Al e alla sua società. Cosa resta? Insomma, un *business* fine a sé stesso).

Eppure se uno credesse a quello che c’è scritto sulle leggi, a quello che ha ideato chi ha pensato alla bilateralità come a una cosa buona e giusta, il concetto sarebbe diverso. Proviamo a scorrere fino in fondo la definizione di Ente Bilaterale del D.lgs. n. 276/03:

“organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro ▶



comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento”.

Non è solo che gli E.B. possono fare tante cose, è che a tutta questa roba è affidato un importante compito regolatorio del mercato del lavoro che tocca aspetti importanti, anzi cruciali: la sicurezza, la formazione, la certificazione dei contratti, la regolarità contributiva, l'inclusione di soggetti svantaggiati etc. Ed ecco perché quando si parla di sicurezza, ad esempio, i tecnici tengono subito ad evidenziare la distinzione fra Enti Bilaterali ed Organismi Paritetici, ecco perché l'Ispettorato Nazionale (vedi circ. n. 4/2008) è costretto ogni tre per due a ricordare che certificazioni ed altre azioni messe in campo da E.B. non rappresentativi non valgono una cicca: perché ci sono in giro Enti Bilaterali di dubbia formazione e di altrettanto dubbia rappresentatività (non dico quello di cui parliamo oggi, ci mancherebbe, già da come viene presentato – *pardon*, propagandato – se ne deduce l'estrema serietà ed il rigore, facciamo un discorso in generale).

Qui parte la seconda riflessione, sul tema della rappresentatività e dei mille e passa contratti collettivi nazionali registrati al Cnel e degli infiniti rivoli associativi attraverso cui, con mezzi e mezzucci, organizzazioni poco rappresentative si conquistano fette di rap-

presentatività con prebende varie: dal campo della sicurezza a quello della formazione, con attestati per così dire compiacenti, dalla promozione di contratti collettivi di chiara finalità di *dumping* retributivo e normativo, fino ad arrivare a promuovere o legittimare (internamente o esternamente, magari con qualche certificazione di comodo) catene e filiere di intermediazione o caporalato. Il tutto al grido della libertà sindacale.

Abbiamo pertanto una rappresentatività ed una contrattazione collettiva (ed in genere un mercato del lavoro, nei suoi aspetti tipicamente più garantisti, almeno sulla carta) sporcati da interessi di dubbio profilo. Che poi qualche mossa poco simpatica talvolta si osservi anche in sindacati particolarmente rappresentativi non dovrà stupirci: nella giungla l'unica legge è quella del più forte, di quello che grida di più, oppure del più furbo, di quello che usa gli stratagemmi più efficaci. Al di là di tante lodevoli e pregevoli eccezioni, davvero pensiamo che si esca da questa palude con il metodo delle relazioni, se prima non si mettono le regole e, anche attraverso di esse, non si tenta di pulire un mercato “sacro” in cui però si affacciano troppi mercanti del tempio?

La terza riflessione dobbiamo porcela, con estrema onestà intellettuale, noi professionisti. Qual è il nostro ruolo nel mercato del lavoro? Quello di agenti (e magari fossimo almeno agenti proattivi di buone relazioni, in certi meccanismi appariamo piuttosto squalidi lacchè pagati con prebende – soldi o vantaggi che siano – non pulite) di questo universo di falsa rappresentanza?

I modi sono tanti, non solo quello che ha preso lo spunto dell'articolo, si può anche diventare, che so:

- ufficio di zona della tal categoria misconosciuta (ovviamente se convinci le aziende ad associarsi, magari forte della proposizione di un Ccnl pirata o simil-pirata, acquisirai nuovi clienti, oppure spera che te li porti l'associazione);
- procacciatori a provvigione di Enti Bilate- ➤



rali, di Enti di formazione, di Sicurezza sul lavoro, di Sanità integrativa, di Organizzazioni che procurano bandi, finanziamenti posizioni, conoscenze (la cosa drammaticamente fondamentale è che gli scopi ideali dei finanziamenti, della formazione, delle relazioni rimangono, per così dire, sotto traccia, l'importante è cosa ci si ricava economicamente);

- prestanomi di servizi di associazioni di categoria, sotto lo scudo di un'interpretazione troppo compiacente della L. n. 12/79;
- fornitori (per mezzo di tali Enti) di servizi di certificazione, asseverazione, qualità un po' compiacenti (eufemismo);
- ultimamente – vista sui *social* – la possibilità di diventare anche “conciliatore sindacale”, “operatore di patronato” o qualche altra attribuzione, più o meno sballata, giusto per portare a casa le briciole di qualche pagnotta il cui prezzo è pagato da lavoratori e, non di rado, anche da aziende.

Pensate al caso qui esposto: ma con quale coraggio, con quale dignità tu professionista vai a distribuire al cliente una circolare, che non leggerà, in cui lo informi (senza informarlo) che stai per iscriverlo ad un Ente Bilaterale che costerà a lui ed ai suoi dipendenti qualche soldo, che poi viene intascato da te e dai faccendieri come Al e la sua società? E comunque, con quale fegato lucri su queste cose?

E per finire: abbiamo qui forse una chiave di lettura per capire perché in Italia quando

parliamo di formazione professionale, di tirocini, di domanda-offerta del mercato del lavoro, di contrattazione, di certificazione, di sicurezza sul lavoro abbiamo sempre la sensazione di girare in tondo, in un circolo vizioso, come una vite senza fine in cui si vedono poche cose efficaci (al di là di tanti convegni e bla bla, anche sponsorizzati dalle Parti Sociali simil-rappresentative, perché un tono e un'immagine bisogna pur darseli!) e tanta, tanta elusione, tanto fumo e poco arrosto? Poi arriva qualcuno, ogni tanto, che non avendo la minima idea di quello di cui si sta occupando, butta via il bambino insieme con l'acqua sporca, perché non ha i mezzi intellettuali e materiali per distinguerli (vedi ultima stretta sui tirocini, tanto per fare l'ultimo esempio).

Noi professionisti non possiamo, ammesso che lo vogliamo, risolvere tutto. Ma dal momento che un ruolo importante nel Paese ce l'abbiamo (e quelli che vorrebbero negarcelo, guarda caso, hanno parentele molto strette con i furboni che vendono fumo per arrosto e sono pronti a spartirsi le attività che vorrebbero sottrarci) e che la maggior parte di noi ha onestà intellettuale e si merita la fiducia che i nostri clienti ripongono in noi, cominciamo per primi a non cedere a facili lusinghe e a mettere alla porta, insieme ai tanti abusivi, chi – magari talvolta anche dietro una patina pseudo-ordinistica – propugna o accetta soluzioni indegne e mercantilistiche.

O, ancora, mi sfugge qualcosa?



CARO CONTRATTO A TERMINE, il nostro è un amore impossibile!

È senza dubbio uno degli argomenti che negli anni il nostro ordinamento ha maggiormente modificato, integrato, trasformato, ritoccato, quasi sempre bistrattato e, a volte, poche per la verità, migliorato, ma comunque reso sempre di difficilissima, complessa e rischiosa applicazione.

Di fatto, quasi ogni ministro competente ha sentito il bisogno irrefrenabile di apporre il suo “tocco personale”, per quanto, spesso ininfluenza ed in alcuni casi persino dannoso. Le 34 modifiche normative intervenute nell’arco di 14 anni¹ sono chiara espressione di un grande - e disturbato - amore per la materia. Eppure, a ben vedere, questa forma contrattuale, i cui paletti applicativi sempre più rigidi sono diventati politicamente il baluardo della lotta alla precarietà, con piccoli, ma incisivi ritocchi, potrebbe divenire un elemento fondamentale per gestire la flessibilità del personale, con notevole vantaggio per le aziende e, senza per questo, cagionare alcun danno al lavoratore.

Partiamo dalla Direttiva 1999/70/CE (consiglio del 28 giugno 1999), relativa all’accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato che, al comma 1 della clausola n. 5 - Misure di prevenzione degli abusi - recita:

“Per prevenire gli abusi derivanti dall’utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali a norma

delle leggi, dei contratti collettivi e della prassi nazionali, e/o le parti sociali stesse, dovranno

*introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, **una o più misure** relative a:*

- a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;*
- b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;*
- c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti.”*

Secondo la allora CE, pertanto, per evitare l’abuso dei contratti a termine, sarebbe stato sufficiente adottare **UNA-O- PIÙ-MISURE** tra quelle proposte. Una o più... noi italiani, super efficienti, non solo ne abbiamo recepito due - le causali, di cui alla lettera a), e la durata massima, di cui alla lettera b) -, ma ne abbiamo addirittura introdotte delle altre, ovvero un limite al numero massimo di contratti stipulabili per azienda e un limite ulteriore al numero massimo di proroghe.

E non solo: abbiamo anche stabilito che detti limiti debbano essere riferiti all’intera vita dei medesimi soggetti datore di lavoro - lavoratore. Fermo restando che gli abusi vanno sempre limitati e combattuti, tutta questa regolamentazione, neanche a dirlo, rende quanto meno complesso, per usare un eufemismo, ➤

“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. Camera R., *Contratto a tempo determinato: come scrivere la causale prevista dal CCNL*, Qi, Ipsoa, 26 agosto 2021.



l'utilizzo di questa tipologia contrattuale, e anche quando, per una serie di fortunate congiunture astrali si riesca ad utilizzarla, meglio fare i dovuti scongiuri in quanto cadere in fallo è di una facilità estrema.

Per iniziare, la prima idea che ci sovviene, è di limitare il periodo a cui riferire le verifiche del rispetto di tutti i limiti ad un tempo "congruo", ed evidentemente congruo non può essere illimitato, come lo è attualmente. A tal proposito è intervenuta recentemente anche la Corte d'Appello di Milano ritenendo un lasso di tempo pari a 7 anni un ragionevole lasso di tempo superato il quale i rapporti a termine tra i medesimi soggetti "decadono" e non devono più essere computati nella durata massima dei 24 mesi (sentenza n. 1375/2021). Questo servirebbe ad evitare sanzioni per chi, in assoluta buona fede, dovesse malauguratamente escludere dal computo della durata massima uno o più rapporti di lavoro vetusti, magari risalenti - e non sarebbe infrequente - in tempi in cui non esistevano le comunicazioni telematiche, o i cui documenti cartacei sono stati eliminati poiché trascorsi oltre 5 anni².

Altro paletto eccessivamente limitante è il numero massimo di 4 proroghe, soprattutto per i lavoratori stagionali, per i quali non è mai stato affermato in modo incontrovertibile che, vista la natura dell'attività svolta, non rientrino in tale casistica.

D'altronde, se già abbiamo limitato la durata massima del contratto, viene spontaneo chiedersi per quale motivo debba esserci anche un numero massimo di proroghe, il primo potrebbe tranquillamente escludere il secondo. Relativamente alle proroghe, vi è anche poca chiarezza per quanto riguarda i contratti a termine stipulati per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, ed in particolare in caso di apposizione del ter-

mine senza una data ben definita, ma condizionata al rientro del lavoratore sostituito.

In tali casi, se l'assenza del lavoratore si protrae, siamo dinanzi ad una proroga? E se il lavoratore assente protrae la sua assenza per oltre 4 volte, e quindi, qualora considerassimo lo spostamento del termine condizionato come una proroga, arrivati alla quarta saremmo obbligati a cessare il rapporto o, in alternativa, a trasformarlo a tempo indeterminato pur non avendone alcuna intenzione, poiché la stipula è avvenuta per una necessità contingente che ha un fine ben definito?

In realtà il caso specifico potrebbe essere gestito con la "modifica del termine inizialmente fissato" come una delle alternative presenti nel modello Unilav, d'altronde, se non è una modifica del termine (necessaria) questa, non si comprende quale potrebbe esserlo. In questo modo ci si libererebbe dal problema proroga, ma nessuno ha mai scritto nero su bianco tutto ciò.

In alternativa, liberalizzare la durata del contratto per sostituzione, o comunque prevedere un termine più ampio di 36 o 48 mesi, sarebbe senz'altro un'azione di buon senso.

Relativamente alla sostituzione del lavoratore assente, un'altra problematica frequente si verifica allorquando il lavoratore sostituito rientra a lavoro, ma nel frattempo l'azienda ha maturato la necessità di prorogare il rapporto del lavoratore assunto in sostituzione. Ebbero, il Ministero del lavoro nella circolare n. 17/2018 ha affermato che *"la proroga presuppone che restino invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine, fatta eccezione per la necessità di prorogarne la durata entro il termine di scadenza. Pertanto, non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo ad un nuovo contratto a termine ricadente nella disci-* ➤

2. A tal proposito vedi Asnaghi A., *Una proposta al mese: Il tempo determinato... con una memoria a tempo indeterminato?*, Sintesi, ottobre 2019.



plina del rinnovo, anche se ciò avviene senza soluzione di continuità con il precedente rapporto.”, precludendo secondo tale assunto la possibilità di procedere alla proroga nel caso prospettato e obbligando le parti contraenti a stipulare un rinnovo, quindi con due obblighi contestuali: l'apposizione della causale al rinnovo e il rispetto dello *stop-and-go*, pena la trasformazione del secondo contratto a tempo indeterminato.

Si potrebbe quindi eliminare lo *stop-and-go*, almeno in caso di rinnovo contrattuale conseguente ad un precedente contratto a termine per sostituzione.

E, diciamolo, a fronte di tutte le limitazioni esistenti, ben si potrebbe escludere, almeno entro i 12 mesi, l'obbligo di causale agli intervenuti rinnovi, che, come nel caso analizzato, di fatto sono delle proroghe per cui è variata la motivazione.

Curiosamente, tra l'altro, la differenziazione tra rinnovo e proroga è squisitamente *made in Italy*, l'Unione Europea nella sua direttiva menziona infatti solo i rinnovi.

Certo, tutto potrebbe essere risolto con l'identificazione della mitica causale, se non fosse che, come già approfondito in questa stessa Rivista³, le causali identificate dal Legislatore sono:

-esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività; quindi, per inciso, attività diverse da quella abitualmente svolta. L'azienda dovrebbe quindi diversificare per poter utilizzare tale causale;

-esigenze di sostituzione di altri lavoratori, con le criticità su esposte;

-esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. Non si comprende bene il senso della frase non programmabili.

Giusto per fare un esempio, la vincita di una gara d'appalto è da considerarsi programmabile perché partecipando alla gara in qualche

modo ho coscienza della probabilità dell'incremento dell'attività, e quindi non potrei utilizzare l'appalto come causale per il contratto a termine o, al contrario, è da considerarsi non programmabile perché non vi è certezza di vincerla?

Sarebbe utile, anche in tal senso, chiarire meglio il concetto, o anche stabilire un limite temporale di riferimento entro il quale l'incremento di attività si possa considerare o meno programmabile.

Qualche contratto collettivo ha introdotto alcune causali, che spesso si sono però rivelate inadeguate in quanto, come da giurisprudenza consolidata, esse devono indicare in modo specifico *“le circostanze che contraddistinguono una particolare attività e che rendono conforme alle esigenze del datore di lavoro, nell'ambito di un determinato contesto aziendale, la prestazione a tempo determinato, sì da rendere evidente la specifica connessione tra la durata solo temporanea della prestazione e le esigenze produttive ed organizzative che la stessa sia chiamata a realizzare e l'utilizzazione del lavoratore assunto esclusivamente nell'ambito della specifica ragione indicata ed in stretto collegamento con la stessa”* (Cassazione n. 22496/2019). In buona sostanza la causale è idonea se identifica in maniera chiara e verificabile la necessità che ha reso legittima l'applicazione del termine contrattuale.

Nell'attesa che permane dal 2018, anno del decreto “Dignità”, di parti sociali impavide che individuino tali ragioni giustificatrici, perché non interviene il Legislatore onde evitare impugnazioni fin troppo facili? Si parla tanto della necessità di deflazionare il contenzioso, non a caso è in atto proprio in questi mesi la riforma del processo civile, sarebbe pertanto oltremodo propizio il momento per rendere chiaro a tutti quando il termine contrattuale sia legittimamente applicabile. ➤

3. A tal proposito vedi A. Asnaghi, *Sul tempo determinato (a partire dal Decreto Dignità)*, Sintesi, luglio 2018.



Inoltre, sarebbe opportuno prendere coscienza che, nonostante il termine, vi potrebbe essere, ahimè, la necessità di interrompere il contratto prima della scadenza da ambo le parti, e non solo per giusta causa. Perché non prevedere tale possibilità allora, magari come già da più parti proposto, stabilendo delle penali a carico del soggetto che recede, proporzionandole alla durata del contratto, o al tempo che residua dalla cessazione alla scadenza inizialmente stabilita.

Anche sul periodo di prova il Legislatore nichia da sempre, nemmeno nello schema di decreto approvato in Consiglio dei Ministri che modifica il D.lgs. n. 152/97 è riuscito a dare una definizione certa della durata della prova nei contratti a tempo determinato. Eppure, il modo ci sarebbe, il più immediato potrebbe essere quello di rapportare il periodo di prova previsto per il contratto a tempo indeterminato alla durata del contratto a termine, identificando la durata minima e massima, ma, in effetti, così sarebbe troppo semplice... Infine, la previsione che consente di "ripartire da zero" ai fini del raggiungimento della durata massima di 24 mesi in caso di stipula di un contratto a termine con lo stesso lavoratore, ma per mansioni di livello e categoria legale differenti, non è comunque da considerarsi un rinnovo? Sarà quindi soggetto a causale pur nell'ambito dei primi 12 mesi e assoggettato alla contribuzione addizionale, che tra l'altro cresce esponenzialmente ad ogni rinnovo? Anche in riferimento a ciò,

senz'altro sarebbe cosa buona e giusta chiarire la problematica, oltre che fissare una misura massima del contributo addizionale.

Nell'attuale momento storico, con la condizione economica in cui versano le aziende, probabilmente sarebbe utile agevolare l'occupazione flessibile, anziché costringerle forzatamente ad utilizzare il solo contratto a tempo indeterminato.

Non dobbiamo mai dimenticare che la flessibilità iniziale spesso rappresenta il biglietto d'ingresso per la stabilità, ma a condizione che vi siano regole certe per tutti.

E allora, a conclusione alla nostra riflessione, da sognatori innamorati del diritto in quanto fondamento di certezze per chi lo deve interpretare ed applicare, la semplificazione estrema, perfettamente in linea con quanto impartito dall'Unione Europea, è indicare UNA sola delle misure proposte, ovvero, ad esempio, la durata massima consentita, abolendo tutti gli altri farraginosi limiti, in attuazione anche del comma 4 della clausola 8 - Disposizioni di attuazione - della già citata direttiva CE, in cui si afferma: *"Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, al livello appropriato, ivi compreso quello europeo, accordi che adattino e/o completino le disposizioni del presente accordo in modo da tenere conto delle **esigenze specifiche delle parti sociali interessate.**"*

Ma si sa, quando un concetto è troppo semplice, chissà come mai, diviene automaticamente impopolare.



ARGOMENTO

Appalto di servizio: accertamento della simulazione

Con sentenza n. 488 del 29 marzo 2018, la Corte d'Appello di L'Aquila ha confermato la decisione di primo grado che aveva respinto la domanda proposta da C. T. nei confronti del Circolo Tennis di L. avente ad oggetto l'accertamento della simulazione del contratto di appalto di servizio. Il signor C.T. conveniva avanti al tribunale un circolo sportivo assumendo che il contratto d'appalto da lui sottoscritto per pulizia e custodia dell'impianto sportivo in realtà era simulato sussistendo un rapporto di lavoro subordinato ovvero di collaborazione coordinata e continuativa.

Il tribunale ha rigettato la domanda e successivamente anche la Corte di Appello di L'Aquila ha confermato la sentenza di primo grado precisando che l'organizzazione dei mezzi necessari per l'assunzione del rischio era da parte del signor C.T. e che comunque è compatibile con l'appalto genuino l'utilizzo di alcuni mezzi di proprietà della committente.

Investita la Corte di Cassazione della questione, la stessa ha rilevato la correttezza dell'*iter* motivazionale che ha portato la Corte d'Appello a confermare la genuinità dell'appalto,

escludendo caratteri della somministrazione di lavoro e della parasubordinazione.

In particolare, la Cassazione ha rilevato come la Corte d'Appello abbia riconosciuto e valorizzato la circostanza che il contratto d'appalto era stato stipulato con l'assistenza dei difensori di entrambe le parti e che era stata avanzata istanza di certificazione del contratto nel quale veniva precisato:

- che sul signor C.T. (appaltatore) competeva l'organizzazione dei mezzi necessari alla realizzazione dell'appalto;
- che l'appaltatore avrebbe utilizzato un operaio per l'esecuzione dell'appalto;
- che l'appaltatore aveva la capacità tecnica per svolgere in autonomia i lavori appaltati;
- che era stato pattuito un corrispettivo indipendentemente dalle ore di lavoro necessarie e dal numero di lavoratori utilizzati.

Atteso la logicità e correttezza dell'*iter* motivazionale seguita dalla Corte d'Appello è preclusa – in quanto inammissibile – alla Corte di Cassazione una rivalutazione del merito della vicenda.

Conseguentemente il ricorso è stato rigettato.

Cass., sez. Lavoro,
16 marzo 2022, n. 8567

AUTORE
DANIELA STOCHINO
Consulente del Lavoro in Milano

ARGOMENTO

Attivazione procedura mobilità generica e reintegra del lavoratore

Con sentenza del 2 marzo u.s. la Cassazione respinge il ricorso di una società che era stata condannata alla reintegra di un lavoratore nonché al pagamento in favore

dello stesso dell'indennità risarcitoria commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione.

Cass., sez. Lavoro,
2 marzo 2022, n. 6881

AUTORE
CLARISSA MURATORI
Consulente del Lavoro in Milano





Uno dei motivi di ricorso promosso dalla società verteva sulla scelta del rito. Secondo la P. Spa il rito applicabile al caso di specie doveva essere quello Fornero. Seppure la Cassazione ammetta in linea teorica la correttezza dell'eccezione sollevata dalla ricorrente ricorrendo, respingendo il motivo di ricorso, che è chi denuncia la violazione della disciplina del rito applicabile a dover dimostrare il pregiudizio subito in fase processuale in termini di diritto di difesa. Non solo, ma i termini acceleratori che contraddistinguono il rito Fornero, qualora si fosse adottato tale tipologia di contraddittorio, si sarebbero applicati ad entrambe le parti non solo alla ricorrente, determinando quindi per tutti una minore disponibilità temporale.

Prosegue la Cassazione affermando che in ogni caso, al di là del rito applicato, l'illegittima condotta datoriale concretatasi nella risoluzione del rapporto di lavoro comporta sempre, una volta accertatane la sussistenza, la reintegra del lavoratore unitamente al risarcimento del danno. E si aggiunga anche che in caso di condanna alla reintegra l'obbligo rappresenta per il datore di lavoro un ge-

nerico obbligo di riammissione in servizio anche qualora di fatto la sede di lavoro originale risulti chiusa o soppressa.

Prosegue poi la Cassazione, in linea con la pronuncia della Corte di seconde cure, affermando che nell'ambito di una procedura di mobilità le comunicazioni di avvio devono essere precise e dettagliate e contenere tutti gli elementi previsti dall'articolo 4, co. 3 della Legge 23 luglio 1991, n. 223, pertanto comunicazioni generiche pregiudicano l'effettivo controllo e supporto che le organizzazioni sindacali possono apportare in tali circostanze a favore dei lavoratori coinvolti.

Infine, sempre in tema di genericità delle informazioni fornite da parte ricorrente, la Cassazione torna sul tema dell'*aliunde perceptum*. La parte che lo eccepisce deve essere in grado di allegare prove o dettagliate indicazioni puntuali atte a dimostrare l'effettiva percezione di altri emolumenti dal periodo del licenziamento fino alla data di reintegra.

Generiche indicazioni non possono infatti contribuire a far accogliere la domanda di diminuzione del risarcimento del danno in luogo di una non ben determinata circostanza di guadagno presso altro datore di lavoro.

ARGOMENTO

Licenziamento per inidoneità fisica e psichica: reintegra per difetto di giustificazione

Propone ricorso in Cassazione la società T. S.p.A. avverso il provvedimento che aveva ritenuto illegittimo il licenziamento, che la stessa aveva intimato al lavoratore in relazione alla inidoneità al servizio; la società sostiene che il lavoratore non era idoneo allo svolgimento delle mansioni proprie del suo inquadramento.

La società specifica nel ricorso che era stato verificato che non vi erano mansioni equivalenti o inferiori rispetto a quelle cui era stato in precedenza adibito il lavoratore, presso la ditta appaltatrice per il quale lo stesso aveva lavorato, ed il cui rapporto era stato convertito alle dipendenze della società dopo un giudizio. La società inoltre sottolinea che il

lavoratore non aveva indicato l'esistenza di posizioni lavorative alle quali avrebbe potuto essere destinato e che il giudice di Appello non aveva in concreto verificato se e quali erano le mansioni alle quali il lavoratore avrebbe potuto essere adibito, evidenziando che eventuali attività compatibili erano state da tempo esternalizzate.

La Suprema Corte, in premessa, ricorda che da tempo è stato chiarito che l'inidoneità fisica, in esito alle procedure di cui all'art. 5 dello Statuto dei Lavoratori, non ha carattere di definitività, potendo il giudice della controversia pervenire a diverse conclusioni sulla base della consulenza tecnica d'ufficio, disposta nel giudizio di merito. Inoltre, l'art. 42 ➤

Cass., sez. Lavoro,
21 marzo 2022, n. 9158

AUTORE
ANGELA LAVAZZA
Consulente del Lavoro in Milano





del D.lgs. n. 81 del 2008 prevede che il lavoratore divenuto inabile alle mansioni specifiche può essere assegnato anche a mansioni equivalenti o inferiori. Nell'inciso "ove possibile" contempera il conflitto tra diritto alla salute ed al lavoro e quello al libero esercizio dell'impresa, ponendo a carico del datore di lavoro l'obbligo di ricercare le soluzioni che, nell'ambito del piano organizzativo prescelto, risultino le più convenienti ed idonee ad assicurare il rispetto dei diritti del lavoratore e lo grava dell'onere processuale di dimostrare di aver fatto tutto il possibile per l'attuazione dei diritti del lavoratore.

La società aveva affermato che il licenziamento era stato motivato, oltre che dalla inidoneità del lavoratore ai compiti assegnati, accertata anche dal consulente, anche in relazione all'avvenuta soppressione delle mansioni originariamente attribuite al lavoratore.

La Suprema Corte rammenta che, in via generale, il licenziamento intimato per inidoneità fisica o psichica, accompagnato dalla violazione dell'obbligo datoriale di adibire il lavoratore ad alternative possibili mansioni,

cui lo stesso sia idoneo e compatibili con il suo stato di salute, integra l'ipotesi di difetto di giustificazione, suscettibile di reintegrazione a norma dell'art. 18, co. 7 della Legge n. 300 del 1970, come modificato dalla legge n. 92 del 2012 e che è possibile quando risulti manifestamente insussistente il fatto posto a base dello stesso. Vale a dire che sia chiara, evidente e facilmente verificabile l'assenza dei presupposti di legittimità del recesso. Al riguardo però non può essere ricondotto il caso in cui la prova sia meramente insufficiente ovvero quando non si possa ritenere legittimo il recesso in relazione all'esistenza di elementi di prova opinabili e non univoci. Inoltre, la "manifesta insussistenza" va riferita ad assenza dei presupposti evidenti e facilmente verificabile sul piano probatorio che consenta di apprezzare la pretestuosità del recesso. Nel caso in specie vi è una evidente mancanza di allegazione quanto all'impossibilità di riutilizzare il lavoratore in altre mansioni anche inferiori.

Il ricorso è rigettato.

ARGOMENTO

Legittimo il licenziamento senza preavviso se la gravità dei fatti lo comprova

La vicenda in oggetto riguarda il licenziamento senza preavviso irrogato nel 2013 dall'azienda ospedaliero-universitaria C. al medico psichiatra dott. G.L. per avere lo stesso intrattenuto con una paziente un rapporto estraneo a quello normale tra medico e paziente.

Il licenziamento, ritenuto legittimo nei primi due gradi di giudizio, viene impugnato dal medico L., che obietta la falsa applicazione degli articoli 6 e 8 del Ccnl Area Dirigenza Medico Veterinaria, oltre che degli articoli 2103 e 2104 c.c.. Il ricorrente contesta la sentenza per avere qualificato i fatti come "molestie personali anche a carattere sessuale", applicando tuttavia non la norma che prevede la sanzione solo sospensiva dal lavoro e dalla retribuzione (art. 8, co. 8, lett. M del Ccnl), ma la norma, generale e residuale, che rende

possibile l'applicazione del licenziamento in tutti i casi di atti e comportamenti nei confronti di terzi e di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto (art. 8, co. 11, punto 2, lett. F).

Gli Ermellini ritengono tuttavia infondato il motivo e lo rigettano. Si ritiene provato dall'esame del materiale istruttorio, che "per assiduità delle comunicazioni (in qualsiasi ora del giorno e della notte) e per contenuto degli scambi, la relazione" del L. con la paziente "non solo esulasse dalla relazione terapeutica per sconfinare in una impropria relazione personale, mostrando la necessità di interrompere subito una intimità così inopportuna, che invece il dr. L. aveva proseguito ed a sua volta incentivato, fino a che l'intera vicenda si era interrotta bruscamente solo

Cass., sez. Lavoro,
28 marzo 2022, n. 9931

AUTORE
ELENA PELLEGGATTA
Consulente del Lavoro in Milano





con la segnalazione della paziente V. alla UOC Psichiatria”. La condotta del medico L. è inoltre giudicata una radicale violazione degli obblighi e dei doveri deontologici, che devono presiedere alla relazione tra il medico e il suo paziente, una violazione tanto più grave perché realizzata nel corso di una terapia psichiatrica, che vede, per sua stessa natura, uno dei soggetti coinvolti in una condizione di fragilità o di difficoltà personale.

Questa condotta, pertanto, si colloca ben al di là della norma, che prevede una sanzione di tipo conservativo per le molestie anche di carattere sessuale, e deve invece essere considerata nell'area dei comportamenti non com-

presi specificamente in altre e precedenti previsioni disciplinari ma nondimeno, per la loro gravità, tali da non consentire la prosecuzione del rapporto, neppure in via provvisoria.

Infine, viene ribadito e consolidato il principio, secondo il quale in materia di licenziamenti disciplinari, nell'ipotesi in cui un comportamento del lavoratore, invocato dal datore di lavoro come giusta causa di licenziamento, sia configurato dal contratto collettivo come infrazione disciplinare cui consegua una sanzione conservativa, il giudice non può discostarsi da tale previsione, a meno che non accerti che le parti non avevano inteso escludere, per i casi di maggiore gravità, la possibilità della sanzione espulsiva.

ARGOMENTO

Licenziamento collettivo: la mancata comunicazione dei criteri di scelta provoca l'applicazione della tutela reintegratoria

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 9800 del 25 marzo 2022, si è espressa in merito al regime sanzionatorio applicabile in caso di omessa o incompleta comunicazione dei criteri di scelta nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo.

In particolare, la vicenda ha visto la Corte d'Appello di Reggio Calabria, in riforma della sentenza di primo grado, dichiarare illegittimo il licenziamento collettivo intimato da un datore di lavoro, determinando come risolto il rapporto di lavoro intercorso con i lavoratori. Il datore di lavoro, a seguito dei fatti, veniva condannato al pagamento di un'indennità risarcitoria pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto in favore dei lavoratori coinvolti.

Difatti, la Corte territoriale ha ritenuto che il licenziamento intimato ex Legge n. 223/1991 risultasse affetto da una “mera violazione di carattere formale”, consistente nella mancata indicazione dei concreti punteggi attribuiti a ciascuno e dei dati fattuali relativi ai carichi di famiglia nella comunicazione di cui all'art. 4, co. 9, Legge n. 223/1991 diretta ai lavora-

tori, con riferimento all'indicazione dei tre criteri di scelta, dei punteggi astratti previsti in relazione a ciascun criterio e dei dati relativi all'anzianità di servizio di ciascun lavoratore.

I lavoratori coinvolti, considerata la sentenza di secondo grado, presentavano ricorso in Cassazione attraverso una serie di motivi. In particolare, i lavoratori ravvisavano che la Corte territoriale avesse valutato erroneamente le carenze della comunicazione finale a loro indirizzata, ex art. 4, co. 9, integrando “non una mera irregolarità formale bensì la violazione dei criteri di scelta, mancando la puntuale indicazione delle modalità di applicazione dei criteri idonea a consentire la valutazione comparativa delle posizioni dei dipendenti e, pertanto, la verifica della corretta applicazione dei suddetti criteri”.

Nell'accogliere tale motivo di ricorso, la Corte di Cassazione osservava come fosse stato più volte affermato che la disciplina della Legge n. 223/1991 in materia di licenziamenti collettivi per riduzione di personale rappresenta una “garanzia, di natura essenzialmente ▶

Cass., sez. Lavoro,
25 marzo 2022, n. 9800

AUTORE
ANDREA DI NINO
Consulente del Lavoro in Milano





procedimentale, destinata ad operare su un duplice piano di tutela – delle prerogative sindacali e delle garanzie individuali – assolvendo alla funzione di porre le associazioni sindacali in condizioni di contrattare i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere ma altresì di assicurare al lavoratore, potenzialmente interessato al licenziamento, la previa individuazione dei criteri di scelta e la verificabilità dell'esercizio del potere privato del datore di lavoro” (Cass. n. 19618 del 2011; Cass. n. 15694 del 2009).

In particolare, la comunicazione in argomento ha la funzione di indicare “puntualmente” le modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare e, coerentemente, risulta finalizzata a consentire ai lavoratori coinvolti, alle organizzazioni sindacali e agli organi amministrativi di controllare la correttezza dell'operazione e la rispondenza agli accordi raggiunti.

La Suprema Corte osserva, infatti, come tale comunicazione “cristallizzi” le ragioni del recesso, non consentendo al datore di lavoro di dedurre in giudizio, successivamente, l'applicazione di modalità della scelta diverse da quelle risultanti dalla stessa.

A tale fine, quindi, l'esigenza di consentire il controllo – sia contestuale che successivo – impone che non solo i criteri, ma anche i presupposti fattuali sulla base dei quali gli stessi sono stati applicati, risultino ricavabili dalla comunicazione.

Nel caso di specie, i giudici della Cassazione hanno ritenuto che la generica indicazione dei criteri dei lavoratori da licenziare abbia “impe-

dito ogni verifica di coerenza tra i detti criteri e la concreta applicazione degli stessi, non offrendo alcun parametro comparativo, rispetto alla posizione di altri lavoratori, idoneo ad escludere la sussistenza di ingiustificati trattamenti più favorevoli, come, invece, sostenuto dalla società”.

Sotto il profilo sanzionatorio, l'orientamento della Corte ha sempre distinto il “caso di violazione delle procedure richiamate all'art. 4, comma 12”, per il quale opera la tutela meramente indennitaria, dal “caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1”, per il quale si applica la tutela reintegratoria. Tanto premesso, mentre la non corrispondenza della comunicazione al modello della Legge n. 223/1991 costituisce una mera violazione delle procedure, il diverso caso di “violazione dei criteri di scelta” si ha quando questi siano, ad esempio, illegittimi perché in violazione di legge o illegittimamente applicati, o ancora perché attuati in difformità dalle previsioni legali o collettive.

Nel caso di specie, la lacunosità della comunicazione inviata ai lavoratori si è, dunque, tradotta in un'illegittima applicazione dei criteri di scelta, in assenza di un livello di adeguatezza idoneo a mettere in grado il singolo lavoratore di comprendere per quale ragione lui, e non altri colleghi, fosse stato licenziato e quindi di poter contestare il recesso datoriale. La Corte di Cassazione disponeva dunque l'annullamento del licenziamento, con condanna alla reintegrazione nel posto di lavoro dei lavoratori e al pagamento di un'indennità risarcitoria in misura non superiore alle dodici mensili-

ARGOMENTO

Licenziamento disciplinare e consapevolezza del lavoratore della propria condotta

Con sentenza la Corte d'Appello di Roma rigettava il reclamo del lavoratore avverso la sentenza di primo grado, che aveva ritenuto legittimo il licenziamento disciplinare intimatogli sulla base della relativa lettera di contestazione.

La Corte condivideva la valutazione del Tribu-

nale, in riferimento alla ricorrenza della giusta causa del licenziamento, adeguatamente motivato sulla scorta della lettera di contestazione e delle giustificazioni del lavoratore, in merito alla comprovata commissione degli addebiti di falsa attestazione di trasferte e di abuso nell'utilizzazione della carta di credito aziendale. ➤

Cass., Sez. Lavoro,
4 marzo 2022 n. 7268

AUTORE
STEFANO GUGLIELMI
Consulente del Lavoro in Milano





Il lavoratore ricorreva per cassazione, cui la società resisteva con controricorso.

Il ricorrente deduce violazione degli artt. 2, L. 604/1966, 2119 c.c., 1460 c.c., 1175, 1375 c.c., 115 c.p.c., per avere la Corte territoriale erroneamente ritenuto ingiustificati i prelievi addebitati, senza osservare i canoni di correttezza e buona fede: non reputando poi detti prelievi scriminati dall'eccezione di inadempimento della società nel ritardo dei rimborsi, così ingiustificatamente assumendo un'appropriazione indebita del lavoratore inesistente, essendosi piuttosto trattato di una modalità di gestione di reciproche partite debitorie e creditorie, in assenza di saldi passivi.

Il motivo è infondato.

Giova subito ribadire che una corretta applicazione dell'eccezione prevista dall'art. 1460 c.c. postula la sua legittima opponibilità nel caso in cui il rifiuto di adempimento, oltre a trovare concreta giustificazione nei legami di corrispettività e interdipendenza tra prestazioni ineseguite e prestazioni rifiutate, non sia contrario a buona fede ossia non determinato da motivi che non corrispondano alle finalità per le quali esso è concesso dalla legge, come quando l'eccezione sia invocata, non già per stimolare la controparte all'adempimento, ma per mascherare la propria inadempienza (Cass. 3 novembre 2010, n. 22353; Cass. 15 novembre 2017, n. 26973). E la Corte territoriale ha qui espressamente escluso la buona fede del lavoratore, in quanto consapevole della violazione richiamando anche precedenti di legittimità, con un apprezzamento in fatto del comportamento del medesimo insindacabile in sede di legittimità, in quanto congruamente argomentato (Cass. 8 febbraio 2018, n. 3117).

Il ricorrente poi deduce omesso esame di un fatto controverso e decisivo per il giudizio, per avere la Corte territoriale omesso di statuire sull'eccepita tardività della contestazione disciplinare, oggetto di uno specifico motivo di

reclamo (violazione dell'art. 7, L. n. 300/1970), avendo il Tribunale assunto a fondamento della tempestività della contestazione la complessità del sistema di riscontro aziendale, eventualmente valevole per le pratiche di rimborso, ma non per le assenze dal lavoro, immediatamente rilevabili, in assenza nella lettera di contestazione di riferimenti all'esigenza di tempi così prolungati di accertamento di fatti avvenuti tra giugno e agosto 2016 e la contestazione a novembre 2016.

Anche questo motivo è infondato.

Al di là dell'erronea deduzione di un vizio motivo per denunciare un'omessa pronuncia su un'eccezione, quale quella di tardività della contestazione, integrante *error in procedendo*, che deve essere fatta valere esclusivamente a norma dell'art. 360, primo comma, n. 4, c.p.c. e non con la denuncia (della violazione di norme di diritto sostanziale ovvero) del vizio di motivazione ai sensi dell'art. 360, primo comma, n. 5, c.p.c. (Cass. 18 giugno 2014, n. 13866; Cass. 5 marzo 2021, n. 6150), la violazione denunciata non sussiste.

Il ricorrente deduce infine violazione degli artt. 18, L. n. 300/1970, 33 Titolo III CCSSL, per inadeguatezza o difetto di proporzionalità della sanzione.

Anche questo motivo è inammissibile.

È noto che la valutazione di proporzionalità della sanzione inflitta, implicando la considerazione di ogni aspetto concreto della vicenda, spetti al giudice di merito, con giudizio che, qualora sia sorretto da una motivazione adeguata e logica, come nel caso di specie, per la ribadita integrazione degli addebiti di una giusta causa di licenziamento, è incensurabile in sede di legittimità (Cass. 16 aprile 2018, n. 9396; Cass. 17 ottobre 2018, n. 26010; Cass. 20 maggio 2019, n. 13534).

Dalle argomentazioni sopra svolte discende allora il rigetto del ricorso, con la regolazione delle spese del giudizio secondo il regime di soccombenza.



ARGOMENTO

La vigilanza sui prestatori di lavoro

Il datore di lavoro impugnava sentenza con la quale il Tribunale di Belluno, il 21 novembre 2019, lo aveva condannato alla pena per omicidio colposo per violazione di norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro. Nello specifico, l'azienda si occupava di abbattimento e disboscamento e il lavoro da svolgere il giorno del fatto era quello di rimuovere un pioppo che, dopo il taglio, era rimasto incastrato in una pianta di carpino. Il lavoratore, invece di tirarlo fuori con un verricello forestale e trascinarlo in direzione opposta alla caduta, ha troncato il carpino, che lo ha colpito alla testa ed alla schiena, provocando gravi ferite e dopo diverse ore la morte. Secondo la Corte d'Appello non ci sono elementi di prova sul fatto che il datore di lavoro avesse dato disposizioni conformi alle linee guida.

La Corte ha ritenuto inoltre che non potesse essere stato il lavoratore, ultimo arrivato, a discostarsi dalle regole, giungendo alla conclusione che il datore di lavoro avesse ommesso di dare disposizioni all'infortunato ed escludendo quindi l'abnormità del comportamento del lavoratore. Sempre secondo i giudici il datore di lavoro aveva ommesso di controllarne l'attività, pur consapevole del pericolo collegato alla presenza di alberi già recisi e pendenti, e si era allontanato per una pausa caffè

assieme ad altri dipendenti, abbandonando a sé stesso il lavoratore.

Il datore di lavoro argomenta la sua impugnazione su tre motivi fra i quali la non necessità della sua presenza sul luogo di lavoro e sull'obbligo di vigilanza.

La Cassazione, appurato il fatto che il lavoratore era un esperto del settore, ha evidenziato che l'allontanamento temporaneo del datore di lavoro dal luogo in cui le operazioni sono avvenute di per sé non può essere criticato.

A giudizio della Cassazione, infatti, il datore di lavoro, dopo aver impartito adeguate istruzioni ad un dipendente, dotato della necessaria esperienza, poteva contare sul rispetto di tali indicazioni ed allontanarsi per un breve periodo (pausa caffè).

Infatti, questa esigibilità, secondo la giurisprudenza, non si estende all'obbligo di controllo continuo "momento per momento" delle lavorazioni da parte del datore di lavoro; è invece obbligatorio il rispetto delle prescrizioni antinfortunistiche del lavoratore e degli altri soggetti obbligati.

Per questi motivi la Corte di Cassazione annulla la sentenza della Corte di Merito e rinvia per nuovo giudizio ad altra Sezione della Corte d'Appello di Venezia.

Cass., sez. Lavoro,
marzo 2022 n. 10334

AUTORE
PATRIZIA MASI
Consulente del Lavoro in Milano



VI Premio Letterario Consulenti del Lavoro Provincia di Milano

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

[Regolamento e termini per la presentazione delle opere.]

Il concorso è articolato in sei sezioni:

1 Amministrazione del personale

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

2 Diritto del lavoro

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

3 Riviste e periodici

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

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

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

5 Romanzo sul lavoro

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



6 Menzione Speciale

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

i I testi proposti devono essere stati pubblicati tra il 1 gennaio 2021 e il 31 marzo 2022.

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

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

cpo.milano@consulentidellavoro.it

! Consegna entro il 15 luglio 2022.

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

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

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

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

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

Lavoro Diritti Europa

Rivista nuova di Diritto del Lavoro

PUBBLICATA CON IL SOSTEGNO ANCHE DELL'ORDINE

Con altrettanto piacere comunichiamo che il numero 4/2021 di LDE ha registrato oltre 115 mila accessi (121.296 il numero antecedente); dati rilevati da Google Analytics. LDE ha ottenuto la classificazione ANVUR come Rivista Scientifica dell'Area 12. La Rivista si propone di affrontare i temi più attuali del diritto del lavoro, alla luce della Dottrina e della Giurisprudenza più recenti, con l'obiettivo di creare uno strumento di riflessione e di approfondimento sulle questioni più rilevanti. Al fine di facilitare l'accesso alla più ampia platea di destinatari LDE viene concepita come strumento agile, in formato elettronico e ad accesso libero e gratuito, in modo da rimuovere qualunque ostacolo, anche minimo, per chi abbia interesse a leggere i saggi, le note a sentenza e gli altri contenuti che essa presenterà.

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

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

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

È sufficiente cliccare sul relativo logo

facebook

LinkedIn

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

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

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

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

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

Auguriamo a tutti buona lettura.

COME COLLABORARE CON LAVORO DIRITTI EUROPA

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

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

[Iscriviti alla Newsletter](#)

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