

Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA **n. 11**

IL DIVIETO DI CUMULO REDDITUALE DI QUOTA 100 E 102 passa il vaglio della Corte Costituzionale

DI ANTONELLO ORLANDO PAG. 4



DOTTRINA

◆ **Corte costituzionale e sanzioni sproporzionate per omessi versamenti**

DI MAURO PARISI PAG. 7

◆ **L'anno che verrà - prime indiscrezioni sulla Legge di Bilancio per il 2023**

DI MANUELA BALTOLU PAG. 10

◆ **I chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate sul Bonus 3.000 euro. Ancora una volta non benissimo**

DI ALBERTO BORELLA PAG. 13

◆ **E anche quest'anno... la riforma delle pensioni la facciamo l'anno prossimo**

DI MARIO VERITÀ PAG. 18

◆ **Conguaglio 2022: cosa è cambiato? Mettetevi comodi!**

DI CLARISSA MURATORI PAG. 20

◆ **La fruizione del riposo giornaliero e settimanale è un diritto indisponibile riconosciuto dalla Costituzione: lo ricorda il Tribunale di Milano**

DI EMILIA SCALISE PAG. 28

◆ **Cultura, consapevolezza e coscienza della sicurezza informatica: il ruolo dell'Agenzia per la Cybersicurezza**

DI BARBARA GARBELLI PAG. 30

◆ **Analisi dei diversi modelli organizzativi del lavoro ibrido**

DI LUCA DI SEVO PAG. 34

◆ **Il diritto alla disconnessione: la vita al di là dello schermo**

DI ANTONELLA ROSATI PAG. 36

RUBRICHE

◆ **IL PUNTO** PAG. 2

◆ **SENZA FILTRO**

Un giudice (racconto di fantasia)
DI ANDREA ASNAGHI
PAG. 52

◆ **UNA PROPOSTA AL MESE**

Unica distinta di contribuzione per tutti i fondi pensione scelti dai dipendenti
DI MARIAGRAZIA DI NUNZIO
PAG. 56

SENTENZE

◆ **Inammissibilità del ricorso in Cassazione per violazione del principio di specificità dei motivi** DI PATRIZIA MASI PAG. 58

◆ **Nullità delle dimissioni a firma del lavoratore e inefficacia del licenziamento orale intimato** DI STEFANO GUGLIELMI PAG. 59

◆ **Illegittimo il licenziamento in caso di mancata affissione del regolamento aziendale** DI ANDREA DI NINO PAG. 60

◆ **Nulla il licenziamento se non è decorso il periodo di comporto** DI LUCIANA MARI PAG. 60

◆ **Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro: definizione dello "stato di bisogno"** DI ANGELA LAVAZZA PAG. 61

◆ **In caso di infortunio è compito del datore di lavoro vigilare per evitare che si instaurino prassi contra legem** DI ELENA PELLEGGATA PAG. 62



SOTTOSCRITTO IL NUOVO PROTOCOLLO CON L'INPS Città Metropolitana di Milano



Un momento della
sottoscrizione del Protocollo.



Un momento della sottoscrizione del Protocollo: da sinistra Alessandro Graziano, Presidente Ancl. Michele Salomone, Direttore Inps Coordinamento Metropolitan di Milano. Mauro Saviano, Direttore Filiale Inps di Milano. Potito di Nunzio, Presidente CPO di Milano.

A beneficio di tutti i colleghi che operano su Milano, e quindi non solo per gli iscritti all'Albo della nostra provincia, insieme all'Ancl UP di Milano, abbiamo sottoscritto con l'Inps un nuovo protocollo che consente di avere certezza dei tempi per la risoluzione di qualsiasi problema dovesse insorgere nei rapporti con l'Istituto. Ringrazio i Direttori Michele Salomone e Mauro Saviano, rispettivamente Direttore coordinamento e Direttore della Filiale di Milano Metropolitana, per la collaborazione che in questi anni hanno assicurato alla nostra Categoria non facendoci mai mancare il loro supporto nei casi di necessità. La professionalità che la dirigenza Inps ci riconosce fa di Milano una eccellenza nazionale e di questo devo ringraziare tutti voi colleghi che operate con impegno e dedizione

assicurando il meglio alla nostra clientela. Riepilogo qui di seguito i tempi garantiti di risposta e i livelli crescenti di responsabilità, mentre rimando al link <https://consulentidellavoro.mi.it/i-servizi-online/prenotazione-inps/> per l'intera lettura dei protocolli sottoscritti.

Innanzitutto il sistema consentirà il rispetto di un tempo massimo per la risposta/pre-

Una veduta
dell'Auditorium
Don Bosco
di Milano.





Una tavola rotonda durante il convegno. Da sinistra Angelo Zambelli, avvocato. Alessandro Graziano, Presidente Ancl. Stella Crimi, VP Ancl Milano. Roberta Simone, Componente CSU Milano. Loredana Salis, Componente CSU Milano. Potito di Nunzio, Presidente CPO di Milano.

sa in carico pari a **sette giorni lavorativi**. Per casseti aventi ad oggetto DURC la Filiale si impegna a garantire un tempo di risposta di **cinque giorni lavorativi**. Per garantire effettività e sostenibilità all'impegno che la Filiale prende, è fondamentale il rispetto dell'utilizzo dei canali di comunicazione istituzionali, esponendo con la massima chiarezza i quesiti che si pongono, completi dei riferimenti analitici che consentano l'individuazione del soggetto (matricola e codice fiscale).

Nella denegata ipotesi che la risposta tardi, si potrà inviare un sollecito alle caselle dei responsabili delle Agenzie complesse / flussi, indicando il codice fiscale e ogni altro estremo utile di identificazione della Comunicazione Bidirezionale, alle seguenti mail:

Gherardo.chiancone@inps.it (FM Milano)

Cesare.dipasquale@inps.it (Milano Est)

Germano.paciolla@inps.it (Legnano)

Giusep.carbone@inps.it (Milano Nord)

Laura.bigotto@inps.it (Milano Centro)

Salvatore.merra@inps.it (Milano Sud)

Salvatore.vilardi@inps.it (Milano Sesto San Giovanni)

Nell'ipotesi di ulteriore mancata risposta o di risposta non sufficientemente chiara ed esaustiva, si potrà inviare un sollecito all'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP), in base alla competenza del contribuente/azienda a:

urp.milano@inps.it

urp.milano centro@inps.it

urp.milano sud@inps.it

urp.milano est@inps.it

urp.milano nord@inps.it



Una veduta dell'Auditorium Don Bosco di Milano.

urp.legnano@inps.it

urp.sestosangiovanni@inps.it

L'intero processo comunicativo va definito entro 20 giorni lavorativi dalla data di primo contatto.

Se al termine di 20 giorni previsti dal protocollo la questione non fosse ancora stata risolta, potete scrivere direttamente a me o al Collega Graziano per portare la questione in Direzione Inps.

Vi ricordo, infine, un ulteriore strumento messi a disposizione che è la richiesta di appuntamento direttamente tramite la segreteria del nostro Ordine. L'appuntamento dovrà essere richiesto esclusivamente per le questioni amministrative che necessitano di un confronto diretto con un funzionario Inps che presuppongano una questione nuova, complessa, irrisolta, tale da poter essere affrontata solo di persona.

Vi invito a leggere i protocolli in modo da attivare correttamente le richieste tramite i canali di comunicazione istituzionali.



IL DIVIETO DI CUMULO reddituale di Quota 100 e 102 passa il vaglio della Corte Costituzionale

Il 5 ottobre 2022 la Corte costituzionale ha esaminato in camera di Consiglio la questione di legittimità costituzionale che era stata sollevata da parte del Giudice del lavoro di Trento in merito all'articolo 14, comma 3 del Decreto legge n. 4 del 2019; l'articolo stabilisce l'incumulabilità della pensione anticipata Quota 100 con i redditi da lavoro, con unica eccezione per quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale entro il limite di 5.000 euro lordi annui fino all'età pensionabile di vecchiaia (fino al 2024 ferma a 67 anni di età).

Il citato articolo 14, nel suo insieme, ha riconosciuto, per il triennio dal 2019 al 2021, la possibilità in favore degli iscritti alla assicurazione obbligatoria (AGO), alle forme esclusive e sostitutive della stessa e alla gestione separata gestite dall'Inps la possibilità di ottenere il diritto alla pensione una volta raggiunti almeno 38 anni di contribuzione e almeno 62 anni di età. Ai fini dell'effettivo accesso a pensione deve, poi, trascorrere la cosiddetta "finestra mobile" che, ai sensi del comma 5, corrisponde a 3 mesi. Il diritto deve essere stato conseguito entro il 2021, ma può essere esercitato anche successivamente a tale data.

Come anticipato, il comma 3 del citato articolo 14 prevede la non cumulabilità tra l'assegno pensionistico e i redditi da lavoro dipendente o autonomo. L'unica eccezione è data dalla possibilità di cumulare redditi derivanti da lavoro autonomo occasionale purché il loro importo sia inferiore a 5.000 euro lordi annui. La non cumulabilità decorre dal primo giorno di titolarità della pensione e non viene contemplata per l'intero periodo di fruizione

della stessa, ma solo fino alla data di maturazione del requisito anagrafico, come previsto dalla gestione interessata nella quale l'assicurato matura il requisito contributivo richiesto, per l'accesso alla pensione di vecchiaia. Nel caso in cui dovesse essere rilevato un reddito percepito durante l'intervallo temporale indicato che non sia riferito ad attività lavorativa svolta precedentemente allo stesso, il pagamento dell'assegno di pensione viene sospeso da parte dell'Istituto e quest'ultimo procederà anche a richiedere le rate di pensione che siano già percepite dal pensionato. Pertanto, nel caso in cui il reddito faccia riferimento ad un'attività che sia stata svolta al di fuori dell'intervallo temporale tra la data di accesso a pensione anticipata in Quota 100 e la data di raggiungimento del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia, lo stesso non rientrerà nella non cumulabilità con i redditi da pensione. L'erogazione della pensione riprenderà a partire dal successivo anno di imposta, a condizione che il reddito percepito rientri nei vincoli previsti e che il pensionato compili il modello AP139 dichiarando l'assenza di redditi non cumulabili con l'assegno di pensione in Quota 100.

La circolare Inps n. 117/2019 ha chiarito eventuali dubbi sorti a seguito della prima circolare n. 11/2019 e riporta un elenco esemplificativo dei redditi che rientrano o meno nel computo ai fini della non cumulabilità. Nello specifico, oltre ai redditi derivanti da lavoro dipendente e quelli da lavoro autonomo eccedenti il limite dei 5.000 euro lordi, non sono cumulabili con i redditi da pensione in Quota 100 compensi percepiti per l'e- ➤

IL DIVIETO DI CUMULO REDDITUALE DI QUOTA 100 E 102 PASSA IL VAGLIO DELLA CORTE COSTITUZIONALE

servizio di arti, redditi di impresa connessi ad attività di lavoro, partecipazioni agli utili nei casi in cui l'apporto è costituito da prestazione di lavoro, diritti d'autore e brevetti, tutti assimilabili alla definizione estensiva di redditi di lavoro autonomo.

Ai fini del calcolo del limite di 5.000 euro lordi da lavoro autonomo occasionale vige il principio di cassa e, dunque, soltanto i ricavi incassati nell'anno solare possono essere inclusi nel calcolo del reddito.

L'elenco tassativo dei redditi non rilevanti ai fini dell'incumulabilità della pensione in Quota 100 -e che non azionano la sospensione annuale della pensione- comprende:

- indennità connesse a cariche pubbliche elettive;
- redditi di impresa non connessi ad attività di lavoro e le partecipazioni agli utili nei casi in cui l'apporto non è costituito da prestazione di lavoro;
- compensi percepiti per l'esercizio della funzione sacerdotale;
- indennità percepite per l'esercizio della funzione di giudice di pace, di giudice tributario e le indennità percepite dai giudici onorari aggregati per l'esercizio delle loro funzioni (art. 8, L. n. 276/1997);
- indennità sostitutiva del preavviso in quanto la competenza ha natura risarcitoria e non retributiva;
- redditi derivanti da attività svolte nell'ambito di programmi di reinserimento degli anziani;
- indennità di vitto, alloggio e trasporto che non concorrono a formare il reddito (art. 51, co. 5 TUIR);
- indennizzi per la cessazione di attività commerciale.

Ai fini dell'accertamento, come chiarito dal messaggio Inps n. 54/2020, in fase di domanda di pensione Quota 100 l'assicurato deve compilare il modello AP140 dichiarando l'assenza di redditi da lavoro o la presenza di redditi da lavoro non cumulabili, la percezione di redditi da lavoro cumulabili in quan-

to riferiti all'elenco tassativo di cui sopra e/o di redditi da lavoro cumulabili perché riferiti a periodi precedenti la decorrenza. Durante il periodo emergenziale sono state previste deroghe *ad hoc* per i sanitari e i dipendenti impegnati nella lotta al Covid-19.

Nel caso in cui il pensionato debba dichiarare redditi non cumulabili o cumulabili durante la percezione della pensione dovrà compilare il modello AP139, speculare all'AP140, ma obbligatorio per indicare ogni modifica reddituale fino al compimento dell'età richiesta per la pensione di vecchiaia. Lo stesso dovrà essere compilato anche se, una volta violato il divieto di cumulo e sospesa la pensione, nell'anno successivo non si percepiscano redditi non cumulabili, dichiarando espressamente l'assenza degli stessi.

Nel caso in cui il richiedente nella domanda di pensione abbia richiesto il differimento della decorrenza della medesima ad una data posteriore rispetto alla prima data utile di accesso, lo stesso può continuare a svolgere attività di lavoro e ad avere redditi relativi a questa fino all'effettiva data di decorrenza richiesta.

La vicenda che ha portato al parere della Corte Costituzionale ha avuto origine da un titolare di pensione in Quota 100 dal 1° maggio 2019. Durante la percezione della pensione, questi aveva svolto alcuni rapporti di lavoro intermittente:

- dal 3 giugno al 31 luglio 2019: 385,79 euro di retribuzione;
- dal 7 al 10 settembre 2019: 495,72 euro di retribuzione;
- dal 23 novembre al 31 dicembre 2019: euro 217,96 di retribuzione;
- dal 2 al 16 luglio 2020: euro 373 di retribuzione.

L'Inps, pertanto, applicando il divieto assoluto di cumulo con redditi da lavoro dipendente (non trattandosi di redditi da lavoro autonomo occasionale), ha chiesto il rimborso dei ➤



IL DIVIETO DI CUMULO REDDITUALE DI QUOTA 100 E 102 PASSA IL VAGLIO DELLA CORTE COSTITUZIONALE

ratei di pensione corrisposti da maggio 2019 ad agosto 2020 e, allo stesso tempo, non ha erogato i ratei da settembre a dicembre 2020. Il Tribunale di Trento, con la ordinanza 211/2021, ha sollevato una questione di legittimità costituzionale della norma relativamente al divieto di cumulo, nella parte in cui non è previsto un importo minimo di reddito da lavoro dipendente oltre il quale la pensione diviene non cumulabile, come è stato fatto, al contrario, per il lavoro autonomo occasionale con il limite fissato a 5.000 euro all'anno.

La questione d'incostituzionalità è legata all'articolo 3, comma 1, della Costituzione per una disparità di trattamento data dal fatto che il pensionato che dovesse svolgere attività lavorativa autonoma occasionale non si troverebbe nella medesima situazione di un pensionato che dovesse svolgere attività con contratto intermittente.

La Corte Costituzionale ha chiarito che la

questione di illegittimità costituzionale non è fondata dal momento che le due situazioni non sono comparabili tra loro. Difatti, il lavoro autonomo occasionale fino a 5.000 euro lordi annui non dà luogo all'obbligo contributivo e, dunque, la preclusione assoluta di svolgere lavoro subordinato, imposta da Quota 100, ma anche da Quota 102, trova la propria ragion d'essere nella richiesta di una uscita anticipata dal mondo del lavoro, rispetto alla pensione di vecchiaia o alla pensione anticipata ordinaria, che risulta in chiara contraddizione con la prosecuzione di un'attività lavorativa successivamente all'accesso alla pensione in Quota 100.

Tale divieto di cumulo potrà, fra l'altro, trovare spazio anche nelle nuove misure di anticipazione a pensione al vaglio del nuovo esecutivo che potrà, a questo punto, confidare sulla tenuta costituzionale del divieto replicando quello del D.l. n.4/2019 senza particolari criticità.

CORTE COSTITUZIONALE e sanzioni sproporzionate per omessi versamenti*

La questione delle sanzioni amministrative per gli omessi versamenti delle ritenute sulle retribuzioni dei dipendenti, malgrado il recente revirement favorevole dell'Inps, approda oggi alla Corte Costituzionale. Il Giudice ordinario rileva, infatti, come appaiono comunque sproporzionate le potenziali sanzioni pecuniarie in misura anche centuplicata rispetto all'effettiva omissione di versamento del datore di lavoro. Rilievi di incostituzionalità che potrebbero però riguardare anche altre fattispecie punitive.

La vicenda delle sanzioni amministrative Inps per gli omessi versamenti del datore di lavoro (quelle *monstre* fino a € 50mila, per intenderci, ex art. 2, c. 1bis, D.l. n. 463/1983) si arricchisce a ritmo serrato di nuovi capitoli ed evoluzioni repentine. Tutte in favore dei datori di lavoro, vi è da dire, seppure accertati trasgressori.

Come si ricorda, nell'anno in corso, nella materia, era stato suscitato un allarme molto giustificato, a causa della **presa di posizione dell'Inps in chiave decisamente repressiva** (con la circolare Inps n. 32/2022: cfr. *"Omessi versamenti di ritenute Inps e la campagna di sanzioni monstre"*: Sintesi, giugno 2022, pag. 19). Quindi, nel volgere di qualche mese, si era riscontrato il ripensamento da parte dello stesso Istituto, quanto alla determinazione della misura delle sanzioni da adottare. Almeno per i fatti commessi prima del febbraio 2016.

Sanzioni amministrative non più *monstre*, comunque troppo consistenti, ma decisamente più "accomodanti", quelle attuali, rispetto alle precedenti. Alla **rivalutazione dei propri orientamenti**, l'Inps era stato costretto dal notevole e fondato contenzioso che, come prevedibile, era sorto nel frattempo presso i Tribunali. Tanto da costringerlo a un *mea culpa* giuridico -per essersi discostato da una corretta interpretazione della legge di depenalizzazione del 2016-, con il lancio di una campagna di rideterminazione in autotutela delle sanzioni già notificate o notificande (con il messaggio n. 3516 del 27.9.2022: cfr. *"Con-*

trordine Inps. Tagli alla sanzione per gli omessi versamenti": Sintesi, ottobre 2022, pag. 15).

Una rilettura della legge -e, in particolare, dell'art. 9, comma 5, D.lgs. n. 8/2016 (*"l'interessato è ammesso al pagamento in misura ridotta, pari alla metà della sanzione, oltre alle spese del procedimento"*)- che ha garantito la possibilità per i trasgressori di essere ammessi a una generosa "scontistica".

Così, il richiesto versamento in misura ridotta -che estingue la procedura sanzionatoria, evitando l'ordinanza-ingiunzione dell'Inps-, prima indefettibilmente determinato nella misura di € 16.666, diventa oggi pari a € 5000. O almeno lo diventa nella maggiore parte dei casi, precedenti al 6 febbraio 2016. La stessa sanzione amministrativa definitiva, irrogabile per la circolare Inps n. 32/2022 sempre in misura non inferiore di € 17000, si attesta ora sul minimo edittale di € 10000. E ciò in tutte quelle situazioni (che sono del resto le medesime per cui la misura ridotta per gli illeciti sarà pari a € 5000) nelle quali l'omissione contributiva relativa alle ritenute sulla retribuzione del lavoratore è pari o inferiore a € 8333 per anno.

La **semplice equazione che delimita la misura dell'omissione contributiva da sanzionare al minimo**, la si ricava senza difficoltà dalle stesse indicazioni dell'Inps offerte ai propri Uffici territoriali, i quali si dovranno attenere ai criteri matematici di cui alla tabella allegata al messaggio n. 3516/2022 (l'Istituto ha in particolare predeterminato **coefficienti di** ►

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

CORTE COSTITUZIONALE E SANZIONI SPROPORZIONATE PER OMESSI VERSAMENTI

calcolo diverso importo, in proporzione alla gravità obiettiva dell'evasione).

Nell'ipotesi di omissioni per un anno, la misura della sanzione pecuniaria sarà perciò ricavata dal risultato dell'operazione: *"importo ritenute omesse x 1,2"*.

Non vi è dubbio, in definitiva, che negli ultimi mesi il "clima" della questione sia mutato in senso più favorevole a trasgressori e datori di lavoro. Oltre al *revirement* dell'Inps, sono da segnalare le attente disamine dei Giudici di merito investiti dai procedimenti di opposizione di ansiosi datori di lavoro, i quali hanno tra l'altro riconosciuto come l'Istituto debba, non solo dimostrare il merito dei fatti contestati (ossia, con esattezza, che la contribuzione non versata attenga proprio alla quota del lavoratore), ma anche la correttezza della procedura sanzionatoria seguita.

Ci si è infatti spesso accorti che, soprattutto per fatti più risalenti, anche al cospetto di prove provate di omissione, le tempistiche inderogabili previste dalla Legge n. 689/1981 non sono state rispettate. Ciò sia rispetto alla possibilità di contestare gli illeciti amministrativi (novanta giorni dall'accertamento, di norma, *ex art.* 14), sia di recuperare sanzioni amministrative (cinque anni, *ex art.* 28).

In tale senso, tra i primi interventi significativi si è registrato quello del **Tribunale di Arezzo (sentenza 3.8.2022, n. 166)**, il quale ha chiarito, come pure in materia di illeciti amministrativi in materia di omesse ritenute, alla stregua dell'orientamento della S.C. (*cfr.* Cass., sentenza n. 1921/2019) all'Inps

incombe -ove costituiscono oggetto di contestazione ad opera del ritenuto trasgressore- sia l'assolvimento della prova relativa alla legittimità dell'accertamento presupposto dal provvedimento irrogativo della sanzione amministrativa sotto il profilo dell'osservanza degli adempimenti formali previsti dalla legge, sia quello della piena prova della legittimità del susseguente procedimento sanzionatorio fino al rituale compimento dell'atto finale che consente la valida cono-

scenza del provvedimento applicativo della sanzione alla parte che ne è destinataria.

In sostanza, è confermato che non sussistono meccanismi automatici e indimostrati di irrogazione delle sanzioni amministrative da parte dell'Istituto.

Seppure si sono fatti indubitabilmente dei progressi in ordine alla sostenibilità delle **sanzioni amministrative irrogabili** (non meno che delle somme da corrispondere in misura ridotta), tuttavia, obiettivamente, esse appaiono ancora del tutto **spropositate rispetto all'offensività comune dei fatti da punire**. Che, si ricorda, potrebbero essere avvenuti pure per mere e transitorie difficoltà finanziaria, per semplici fraintendimenti o in altre ipotesi colpose, sostanzialmente bagatellari. Una tesi condivisa oggi anche dai Giudici di merito, che hanno ritenuto in fondo non eque e proporzionate le sanzioni amministrative previste dall'ordinamento.

L'attenzione alla **proporzionalità della misura della punizione** rispetto all'illecito, che come è risaputo, costituisce attualmente una **costante ragione di richiamo e leit motiv della stessa Corte di Giustizia UE**. La quale, anche di recente, per esempio in materia di distacco transnazionale di lavoratori (*cfr.* Corte di Giustizia UE 8.3.2022, C. 205-20), ha ricordato come *"Il principio del primato del diritto dell'Unione deve essere interpretato nel senso che esso impone alle autorità nazionali l'obbligo di disapplicare una normativa nazionale, parte della quale è contraria al requisito di proporzionalità delle sanzioni... nei soli limiti necessari per consentire l'irrogazione di sanzioni proporzionate"* (sul tema della proporzionalità, *ex multis*, si veda anche la nota pronuncia della Corte di Giustizia UE 3.3.2020, C. 482-18). Per cui non sorprende che ora il Giudice ordinario, come nel caso di quello presso il Tribunale di Verbania, si accorga come, malgrado l'intervento mitigatorio dell'Inps con il messaggio n. 3516/2022, residui ancora un'irragionevole sproporzione tra fatti pure *contra ius* e punizioni irrogabili.



CORTE COSTITUZIONALE E SANZIONI SPROPORZIONATE PER OMESSI VERSAMENTI

Per cui, non essendogli stato difficile immaginare una **potenziale lesione dell'art. 3 della Costituzione, rispetto alla previsione dell'art. 2, co. 1bis, D.l. n. 463/1983**, nel corso di un giudizio di opposizione contro l'Inps, il medesimo Giudice ha deciso di sollevare la questione di legittimità costituzionale in riferimento alla sanzione amministrativa in discorso, disponendo il rinvio della questione alla Corte costituzionale.

Al riguardo il **Tribunale di Verbania (Ordinanza del 13 ottobre 2022)**, tra l'altro,

osserva come il legislatore nella fissazione di un minimo e di un massimo della sanzione amministrativa che "parte" da € 10.000 e "arriva" fino a € 50.000 abbia sottoposto a un'irragionevole disparità di trattamento i trasgressori della norma per le omissioni contributive sotto la soglia di rilevanza penale fino all'omissione di € 10.000. Ciò che si intende sottolineare è, cioè, il fatto che in astratto il trasgressore che massimamente viola il precetto normativo nel suo massimo valore sottosoglia (per € 10.000) può soffrire una sanzione amministrativa che, nella sua previsione massima, pari a € 50.000, rappresenta il quintuplo della violazione. Diversamente, il trasgressore per un importo minimo oggetto della omissione, pari a esempio a € 100, anche nella irrogazione della sanzione amministrativa minima prevista dalla legge, pari a € 10.000, viene in realtà sanzionato per un importo che rappresenta il centuplo della propria violazione.

Ciò con un'evidente asimmetria di trattamento dei cittadini che, pure, violando con diversa gravità il precetto normativo, non vedono tale diversa gravità altrettanto diversamente ponderata e graduata nella determinazione della sanzione.

Né, in tale senso, costituisce un valido correttivo della norma il richiamo ai criteri di commisurazione della sanzione di cui all'art. 11, Legge n. 689/1981 -pure applicabile alla fattispecie del caso concreto per effetto dell'art. 6 del D.lgs n. 8/2016- poiché, per quanto detto, la previsione della sanzione

minima pari a € 10.000, prevista dalla norma dell'art. 3, comma 6 del decreto legislativo 8/2016, non consente una effettiva graduazione della sanzione commisurata alla "gravità della violazione".

La segnalata irragionevole sperequazione si presenta lampante proprio ed anche nella fattispecie del caso concreto laddove, a fronte di una omissione contributiva di € 190,52 la norma sanzionatoria, anche laddove fosse applicata nella minima afflizione pari a € 10.000 da parte di questo Giudice, comporterebbe l'irrogazione di una sanzione pari a 52 volte la violazione commessa.

Questo Giudice osserva, infine, come la novità esposta dall'Inps non incida sui termini della questione come sopra proposti. Infatti, l'Inps, richiamando una propria nota del Direttore Generale, la n. 3516 del 27.09.2022, ha invitato le proprie articolazioni locali a "rivedere" la sanzione irrogabile alla luce del comma 5 dell'art. 9, D.lgs. n. 8 del 2016, osservando che per le omissioni accertate con riferimento al periodo antecedente alla entrata in vigore della depenalizzazione (prima cioè del 6 febbraio 2016), la sanzione possa essere limitata nella misura della metà.

Si osserva come, però, anche in questo caso, pure ipotizzando nella fattispecie del caso concreto che attiene ad un'omissione effettivamente avvenuta anteriormente al febbraio 2016, l'applicazione della sanzione in Euro 5.000, si tratti comunque di una misura di oltre 25 volte l'omissione contributiva accertata. Dunque, si ritiene, ancora sperequata.

Un rinvio alla Corte costituzionale, quello in parola, che, al cospetto dei molti interventi punitivi sproporzionati in materia di lavoro (si pensi al caso del recupero di agevolazioni per centinaia di migliaia di euro, *ex art. 1, co. 1175, L. n. 296/2006*, per "scoperture" pure minime), assume un interesse più ampio e di carattere generale, rivestendo tutto sommato la funzione di aprire una breccia a consimili riponderazioni in chiave costituzionale dell'impianto punitivo del nostro ordinamento del lavoro.



L'ANNO CHE VERRÀ

- prime indiscrezioni sulla Legge di Bilancio per il 2023

Il 22 novembre 2022 si è tenuta la conferenza stampa del Consiglio dei Ministri che ha presentato la prima manovra di bilancio del neo insediato governo.

Fatte le dovute premesse sul fatto che i tempi per elaborare la bozza del disegno di legge siano stati oltremodo ristretti, e che le risorse a disposizione fossero piuttosto scarse, in linea di massima l'intento è quello di apportare correttivi temporanei all'attuale scenario, per poi procedere dal 2024 a riforme strutturali in materia di riduzione del cuneo fiscale, reddito di cittadinanza e sistema pensionistico.

Sul fronte lavoro sono state rivisitate misure già esistenti, apportando qualche variazione e prorogandone la validità.

Relativamente alla celeberrima e blasonata *riduzione del cuneo fiscale*, viene prorogata a tutto il 2023 (art. 52 della bozza di Legge di Bilancio attualmente conosciuta) l'attuale decontribuzione del 2% a favore dei lavoratori, introdotta dalla L. n. 234/2021 (art. 1, co. 121), come modificata dal decreto "aiuti-bis" (D.l. n. 115/2022, art. 20, co. 1), per coloro che hanno un imponibile previdenziale annuo non superiore a 34.992,00 euro¹, con buona pace di telegiornali e testate giornalistiche che continuano ad indicare come parametro di riferimento il "reddito".

La medesima misura viene innalzata al 3% per tutti coloro che avranno un imponibile previdenziale annuale non superiore a 19.994,00 euro², definito "retribuzione imponibile" nell'art. 52 della bozza che, anche in questo caso, non si riferisce al "reddito", nonostante gli slogan giornalistici lo definiscano così.

Resta pertanto inattuata la redistribuzione del-

la riduzione del cuneo tra aziende e lavoratori richiesta a gran voce da Confindustria, 1/3 alle prime e 2/3 ai secondi, anche se il Governo ha comunque espresso la volontà di portare la percentuale al 5% entro fine legislatura.

Per quanto riguarda gli incentivi per l'occupazione (art. 57 della bozza diffusa al 27 novembre 2022), vengono riproposte *tout court* due misure introdotte dalla L. n. 178/2020 per il biennio 2021-2022, anche se materialmente attive fino al 30 giugno 2022 per mancata proroga dell'autorizzazione da parte della UE conseguente alla scadenza, nella medesima data, del *temporary framework*, ovvero l'incentivo under 36 (co. 10 art. 1 L. n. 178/2020), e l'esonero donne al 100% (co. 16, art. 1 L. n. 178/2020), entrambe attuabili solo previa autorizzazione UE ai sensi dell'art. 108, par. 3, del T.F.U.E.³

Facendo espresso richiamo al solo co.1 art. 1 della L. n. 178/2020, pare che la durata di 48 mesi dell'under 36 nelle regioni del mezzogiorno non sia, per ora, prevista.

L'unica novità vera e propria in materia di incentivi al lavoro è costituita dal nuovo esonero contributivo per assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato di percettori di reddito di cittadinanza, anch'esso pari al 100% dei contributi carico ditta, per massimo 12 mesi e con importo limite pari a 6.000 euro che, recita la bozza, **sarà alternativo** alla misura incentivante attualmente esistente per le assunzioni di beneficiari del reddito prevista dall'art. 8 del D.l. n. 4/2019.

Non vi è scritto che "sostituisce" o "abroga" il vecchio incentivo, ma che "è alternativo" ad esso. In sostanza il datore di lavoro, sulla base di ►

1. L'importo massimo annuale calcolato come da L. 234/2021 non raggiunge i 35.000 euro pubblicizzati, in quanto il limite mensile previsto di 2.692 euro per 13 mensilità, è, appunto, pari a 34.992 euro.

2. Anche in questo caso l'importo massi-

mo annuale non raggiunge i 20.000 euro pubblicizzati, in quanto il limite mensile previsto di 1.538 euro per 13 mensilità, è, appunto, pari a 19.994 euro.

3. Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.



L'ANNO CHE VERRÀ - PRIME INDISCREZIONI SULLA LEGGE DI BILANCIO PER IL 2023

questa affermazione, dovrebbe poter valutare cosa sia più conveniente tra il “vecchio” esonero, pari al 100% dei contributi a carico dell'azienda e del lavoratore, con una durata pari alle mensilità residue di r.d.c. non ancora percepite al momento dell'assunzione, e il nuovo esonero del 100% per 12 mesi che avvantaggia però solo il datore di lavoro.

Inoltre, la versione originaria dell'agevolazione era applicabile anche ai rapporti a tempo determinato, mentre la nuova è limitata, come detto, ad assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato.

L'introduzione del nuovo esonero è senz'altro legata alla rimodulazione del reddito di cittadinanza, in quanto, dal 1° gennaio 2023 i percettori di età compresa tra 18 e 59 anni considerati occupabili, potranno percepire fino ad un massimo di 8 mensilità, non rinnovabili.

Va da sé che tra 8 e 12 mensilità è senza dubbio maggiormente conveniente il nuovo incentivo.

Un aspetto da evidenziare è quello relativo alla spettanza del 20% dell'incentivo precedentemente spettante alle agenzie del lavoro intervenute nel percorso di ricollocazione del percettore di r.d.c., che la nuova versione contenuta nella bozza non prevede.

Appare pertanto improbabile che, qualora vi sia l'intervento dell'agenzia del lavoro, questa possa rimanere esclusa dal beneficio in conseguenza di una mera scelta di convenienza da parte del datore di lavoro, ma ovviamente queste sono considerazioni sulla prima stesura del testo che inevitabilmente subirà modifiche ed integrazioni prima di arrivare alla stesura definitiva.

L'art. 59, che ridisegna il reddito di cittadinanza, prevede la non concorrenza alla determinazione dell'importo del r.d.c. della retribuzione spettante per contratti di lavoro stagionale o intermittente fino ad un massimo di 3.000 euro lordi, con il chiaro intento di scoraggiare il fenomeno, diffusosi nella stagione estiva 2022, ovvero il rifiuto all'occupazione stagionale da parte dei beneficiari, volto ad evitare la perdita o la diminuzione dell'assegno.

L'art. 64 della bozza ritocca i “prest-O”, portando l'importo complessivo utilizzabile per

azienda da 5.000 a 10.000 euro, e aumentando il limite massimo del numero dei lavoratori subordinati a tempo indeterminato che ne precludono l'utilizzo da 5 a 10, eliminando tale restrizione per le aziende del settore turistico.

Inoltre, viene ripristinato l'uso dei prest-O per le attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale, per un periodo non superiore a 45 giorni nel corso dell'anno solare, senza ulteriori limitazioni, e il compenso minimo per ogni giornata di lavoro viene determinato in misura pari a quella “*minima fissata per la remunerazione di tre ore lavorative prevista per il settore agricoltura*”.

Non è chiaro se il riferimento corretto sia la retribuzione spettante al livello retributivo più basso, come disciplinato dalla contrattazione nazionale o dalla provinciale che, generalmente, prevede retribuzioni maggiori.

Viene dunque eliminata nel settore agricolo la disposizione che consentiva il ricorso al contratto di prestazione occasionale esclusivamente per:

- titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi universitario;
- disoccupati;
- percettori di prestazioni integrative del reddito, di reddito di inclusione (REI o SIA), ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

L'art. 14 introduce la tassazione sostitutiva al 5% delle mance destinate dal cliente ai lavoratori occupati nei settori di distribuzione di pasti e bevande purché tali somme non superino il 25% del reddito percepito nell'anno per tali prestazioni di lavoro, e con un reddito da lavoro dipendente percepito nel 2022 non superiore a 50.000 euro.

Inoltre, le somme di cui sopra non rientrano nell'imponibile previdenziale, né nella retribuzione utile TFR, disposizione apprezzabile poiché prima di questa previsione tali ►

L'ANNO CHE VERRÀ - PRIME INDISCREZIONI SULLA LEGGE DI BILANCIO PER IL 2023

importi erano totalmente sommersi, anche se l'elemento dirimente sarà il "come" saranno concretamente portati alla luce.

Fortunatamente è stata eliminata una frase contenuta nella prima bozza diffusa il 23 novembre, che identificava queste somme come importi versati dal cliente al datore di lavoro e poi da questi redistribuiti ai lavoratori, "previamente individuati"; praticamente il cliente, paradossalmente, avrebbe dovuto porre particolare attenzione nell'elargizione delle liberalità, identificando previamente i destinatari in maniera chiara e inequivocabile, per evitare che il datore di lavoro facesse confusione nell'attribuzione degli importi.

La tassazione delle mance, curiosamente, va contro le previsioni contenute in vari Ccnl del settore turismo: il Ccnl Confcommercio all'art. 140 intitolato "Divieto di accettazione delle mance", recita che "**Le mance sono vietate. Il personale che comunque le solleciti potrà essere punito dal datore di lavoro con provvedimenti disciplinari**"; le medesime parole sono inserite all'art. 97 del Ccnl Confindustria, all'art. 140 del Ccnl Confesercenti e all'art. 146 del Ccnl Pubblici esercizi Fipe.

L'art. 15 riduce infine l'imposta sui premi aziendali dal 10% al 5%, e l'art. 59, che riorganizza il reddito di cittadinanza, ne prevede

la totale abrogazione dal 1° gennaio 2024, oltre a prevedere per il 2023 la decadenza dalla misura in caso di rifiuto anche della prima offerta di lavoro congrua (in precedenza due su tre, poi modificate in una su due).

In attesa delle vicende legate all'*iter* parlamentare che potranno stravolgere il testo della bozza qui commentato, possiamo dire, a caldo, che gli interventi elencati sono piccoli passi rispetto ai roboanti annunci elettorali, ma comunque utili, senza dubbio migliorabili.

Chiaro che con risorse spendibili così limitate, nel contesto attuale di crisi energetica e di aumento generalizzato dei prezzi, non ci si potevano attendere miracoli, oltre al fatto che l'attuale governo è insediato da poco più di un mese.

Confidiamo pertanto in provvedimenti futuri maggiormente incisivi, strategici e, possibilmente, ben scritti e aventi una logica, senza necessità di atti amministrativi che debbano entrare nel merito del testo normativo per interpretarlo e/o modificarlo.

Ci preme rilevare che questo articolo è stato scritto analizzando i contenuti dell'ultima bozza disponibile, ovvero quella diffusa in data 27 novembre 2022, pertanto eventuali ulteriori modifiche saranno oggetto di successive integrazioni.

I CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE SUL BONUS 3.000 EURO. Ancora una volta non benissimo

Ormai è assodato: sempre di più il legislatore scrive le norme come se fossero una sorta di *legge-quadro*, lasciando che siano i vari Enti, interessati per competenza, a stabilire la disciplina di dettaglio.

A questo malvezzo non sfugge l'**art. 12 - Misure fiscali per il welfare aziendale, del Decreto Legge n. 115 del 9 agosto 2022** come appena modificato dal c.d. *Decreto Aiuti-quarter*, che così ora dispone:

1. Limitatamente al periodo d'imposta 2022, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale entro il limite complessivo di euro 3.000,00.

I chiarimenti tanto attesi sono arrivati grazie alla **circolare n. 35/E del 4 novembre 2022 a firma Agenzia delle Entrate** nella quale, ahimè, rilevo troppe criticità.

IL LAVORATORE E I FAMILIARI

Dato che la norma in commento estende l'esenzione ai fini reddituali e contributivi anche alle somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro ai propri lavoratori dipendenti relativamente al «*pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale*» e che il comma

3 dell'art. 51 del TUIR stabilisce che nei beni e servizi interessati dalla disposizione sono «*compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12*», la circolare identifica le utenze **domestiche** in quelle che riguardano tutti gli

immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti, sulla base di un titolo idoneo, dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari, a prescindere che negli stessi abbiano o meno stabilito la residenza o il domicilio, a condizione che ne sostengano effettivamente le relative spese.

In sostanza parliamo, e lo precisa la circolare con nota in calce,

del coniuge del dipendente nonché dei suoi figli e delle altre persone indicate nell'art. 433 codice civile, indipendentemente dalle condizioni di familiare fiscalmente a carico, di convivenza con il dipendente e di percezione di assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria.

Il chiarimento esclude quindi le utenze intestate al mero convivente, e così pure al *convivente di fatto* di cui alla Legge n. 76/2016, anche qualora l'utenza venga materialmente pagata, *in toto* o quota parte, dal lavoratore dipendente.

E questo, secondo chi scrive, non rispetta esattamente lo spirito della norma il cui scopo è aiutare il lavoratore a pagare le utenze che di fatto sostiene. Analogamente la richiesta dell'esistenza di un *titolo idoneo* circa il possesso/detenzione appare travalicare il testo normativo.

I CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE SUL BONUS 3.000 EURO.

ANCORA UNA VOLTA NON BENISSIMO

UTENZE CONDOMINIALI

La circolare prosegue poi precisando che

◀ *è possibile, infine, comprendere nel perimetro applicativo della norma anche le utenze per uso domestico (ad esempio quelle idriche o di riscaldamento) - intestate al condominio - che vengono ripartite fra i condomini (per la quota rimasta a carico del singolo condomino) e quelle per le quali, pur essendo le utenze intestate al proprietario dell'immobile (locatore), nel contratto di locazione è prevista espressamente una forma di addebito analitico e non forfetario a carico del lavoratore (locatario) o dei propri coniuge e familiari, sempre a condizione che tali soggetti sostengano effettivamente la relativa spesa.*

Anche in questo caso riteniamo che la lettura delle Entrate non sia conforme al dettato normativo, penalizzante peraltro per quei lavoratori che possano dimostrare di aver pagato un rimborso forfetario inferiore all'effettivo costo delle utenze pagate per il tramite del locatore. Idem nei casi in cui si negherebbe il beneficio nei limiti dell'effettivo importo delle utenze per il solo fatto che il lavoratore/conduttore ha corrisposto un rimborso forfetario maggiore (che può ben comprendere altre spese, quali pulizia parti comuni o spese giardinaggio).

PERIODO DI RIFERIMENTO DELLE SPESE

L'Agenzia ci precisa che

◀ *le somme erogate dal datore di lavoro (nell'anno 2022 o entro il 12 gennaio 2023, come si dirà nel prosieguo) possono riferirsi anche a fatture che saranno emesse nell'anno 2023 purché riguardino consumi effettuati nell'anno 2022.*

Diciamo subito che la norma non precisa nulla in merito al periodo di riferimento delle bollette. Il periodo di imposta 2022 viene citato solo in merito all'esclusione dal reddito imponibile delle somme erogate o rimborsate

per tale scopo ai lavoratori dipendenti in tale anno. È un principio di cassa (allargato) e non di competenza. E infatti la *ratio* dell'intervento legislativo è quello di aiutare il lavoratore in un periodo di difficoltà che può ben derivare dal dover pagare delle fatture arretrate anche se relative all'anno 2021 e/o precedenti.

Peraltro, se seguissimo il ragionamento fatto dall'Agenzia e se tanto ci da tanto, dovremmo ritenere che le somme erogate per fatture emesse nel 2022, ma riferite a consumi del 2021, non possano godere dei benefici di cui all'art. 12 del D.l. n. 115 del 9 agosto 2022.

LE FATTURE

Nella circolare viene poi evidenziato che

◀ *la giustificazione di spesa può essere rappresentata anche da più fatture.*

Ovviamente, anche se non viene detto esplicitamente, le varie fatture possono essere intestate a diversi soggetti purché si tratti del lavoratore, del suo coniuge o dei familiari indicati nell'articolo 12.

LA DOCUMENTAZIONE DI SPESA

Anche la previsione che il datore di lavoro si faccia carico, per eventuali successivi controlli, di acquisire e conservare

◀ *la relativa documentazione per giustificare la somma spesa e la sua inclusione nel limite di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR*

appare l'ennesima complicazione posta a carico delle aziende, peraltro per un invito alla liberalità avente un sottinteso, ma chiaro, "scopo sociale" a favore di terzi.

Proviamo infatti ad ipotizzare un rimborso che sfrutti tutti i 3.000 euro previsti dal Decreto Aiuti-*quater*. Considerando le mie utenze potrei avere per ogni lavoratore ben 12 fatture per il gas, 12 per la luce e 4 per l'acqua, per un totale di 28 fatture. Aggiungiamo la prova del pagamento, sperando almeno che il ▶



I CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE SUL BONUS 3.000 EURO.

ANCORA UNA VOLTA NON BENISSIMO

lavoratore presenti un estratto del proprio conto corrente e non le singole quietanze.

Mettiamoci poi le varie autocertificazioni e dichiarazioni previste (vedasi più oltre).

E poiché potrebbe pure capitare che il lavoratore chieda il rimborso sia delle proprie utenze che quelle dei suoi familiari, la miracolosa moltiplicazione dei pani e dei pesci al confronto vi sembrerà un giochetto di prestigio da scatola da mago per bambini. Moltiplicate poi questa documentazione per tutti i lavoratori interessati e capite subito che un'azienda media di un centinaio di dipendenti si troverà a gestire qualche migliaio di scartoffie, che dovranno essere accuratamente valutate e poi archiviate.

Le spese sostenute dal locatore

Ma non finisce qui: la cosa si complica ancora di più nel caso in cui alcune delle fatture presentate risultino intestate al locatore dell'immobile detenuto dal lavoratore o dai suoi familiari.

Che deve fare il lavoratore conduttore di un immobile? Di certo autocertificare che nel contratto è previsto un rimborso analitico e non di tipo forfettario. Ma dovrà anche attestare di aver pagato quanto previsto al locatore. Non deve invece, secondo chi scrive, fare alcun controllo circa il fatto che il proprietario dello stabile abbia pagato le varie utenze.

Le spese condominiali

Ma peggio va a coloro che hanno utenze intestate al condominio: il riferimento è principalmente alle spese di riscaldamento, ma potrebbero riguardare anche quelle di luce e acqua per le parti comuni.

Provate a ragionare in termini di bilancio consuntivo e provvisorio, di rate (comprendenti di altre spese) scadute e in scadenza, di rate non pagate o pagate parzialmente. Le intuizioni sono difficili, vero?

Difficile infatti, secondo chi scrive, che il lavoratore possa ricorrere ad una autocertificazione come gli è più semplice nei casi di utenze intestate a lui o ai familiari. Troppo complicato, ritengo, descrivere la situazione in cui versa.

Gioco forza dovrà presentare i vari resoconti condominiali dove emerge il dettaglio dei costi a lui imputati quale conduttore. E se il bilancio consuntivo 2022, come è assai probabile, non è ancora pronto o approvato in quanto l'esercizio non è ancora chiuso? Basterà presentare il bilancio preventivo? E come dimostrare che l'acconto richiesto in tale sede corrisponda all'effettiva spesa? Bisognerà chiedere all'amministratore copia delle fatture ricevute (e relative quietanze) ma non comprese nei vari resoconti? E il datore dovrà controllare tutto questo?

E se il lavoratore non ha pagato le rate condominiali o ne ha pagate solo alcune? Quanto parzialmente pagato potrà essere imputato integralmente alle utenze o dovrà essere fatta una imputazione proporzionale tra le stesse e le altre spese (pulizia, amministratore, spese straordinarie, etc) a carico del condomino?

L'AUTOCERTIFICAZIONE

E va ancora peggio con l'alternativa proposta dalla circolare che consiglia di

◀ *acquisire una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, con la quale il lavoratore richiedente attesti di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze domestiche, di cui riporti gli elementi necessari per identificarle, quali ad esempio il numero e l'intestatario della fattura (e se diverso dal lavoratore, il rapporto intercorrente con quest'ultimo), la tipologia di utenza, l'importo pagato, la data e le modalità di pagamento.*

Ve lo immaginate un lavoratore predisporre autonomamente questa autocertificazione in modo corretto senza quindi che il datore sia costretto ad interfacciarsi più volte con il suddetto?

E UN'ALTRA AUTOCERTIFICAZIONE

E che dire poi della ulteriore ▶

I CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE SUL BONUS 3.000 EURO.

ANCORA UNA VOLTA NON BENISSIMO

dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà che attesti la circostanza che le medesime fatture non siano già state oggetto di richiesta di rimborso, totale o parziale, non solo presso il medesimo datore di lavoro, ma anche presso altri.

L'Agenzia precisa che è richiesta *in ogni caso*, ovvero sia che si opti per la presentazione delle bollette che per l'autocertificazione. Ulteriori oneri di controllo e conservazione a carico delle imprese.

LE AUTOCERTIFICAZIONI NON FINISCONO DI CERTO QUI

Un po' come le ciliegie, un'autocertificazione tira l'altra. Nel nostro caso alle due indicate dall'Agenzia delle Entrate potrebbero servire un altro paio.

La prima è prevista nell'ipotesi che l'utenza sia intestata al coniuge o agli altri suoi familiari. Non sempre è agevole infatti rilevare la reale parentela ben potendo essere il cognome dell'intestatario diverso da quello del lavoratore (peraltro anche in caso di coincidenza non è detto che vi sia un rapporto di parentela). Solo in caso di convivenza la cosa potrebbe essere risolta con uno stato di famiglia anagrafico, mentre nella diversa ipotesi dovrà essere predisposta dal lavoratore una apposita autocertificazione riportante il grado di parentela.

Una seconda autocertificazione - e lo abbiamo già evidenziato più sopra - si rende poi necessaria nel caso di utenze intestate al locatore dell'immobile.

LE SOMME EROGATE O RIMBORSATE

L'Agenzia evita accuratamente di affrontare il tema delle somme che possono essere *erogate o rimborsate* dal datore, ovvero la circostanza che la norma, di fatto, prevede che le somme possano riguardare non solo il rimborso delle utenze ma anche una dazione in denaro per un futuro pagamento delle bollette.

In questo caso entro quanto tempo il lavoratore dovrà dimostrare - sempre che lo debba fare - di aver effettivamente utilizzato tali

somme per questa specifica finalità? La fattura dovrà essere pagata alla scadenza o è ammesso un pagamento anche in ritardo? E se sì, entro quando?

Se ci si attendesse al testo di legge chi scrive ritiene che il beneficio possa spettare al lavoratore che si limiti a presentare le fatture non ancora saldate - cosa che sottintende un implicito impegno ad utilizzare gli importi riconosciutigli in esenzione per tale specifica finalità - restando quindi esclusivamente a carico del dipendente la responsabilità in caso di mancato pagamento delle utenze, senza che sia il datore di lavoro a dover rincorrere il lavoratore, in questo caso per sollecitare la presentazione delle relative quietanze.

Ma ipotizziamo un lavoratore che non presentasse nei termini le quietanze e si intendesse quindi recuperare il *benefit*. Onde evitare discussioni sarebbe opportuno che il lavoratore sottoscrivesse una dichiarazione (almeno questa non nella forma dell'autocertificazione di atto di notorietà) dove prende atto che la mancata presentazione della prova dell'avvenuto pagamento comporterà il recupero delle somme erogate a rimborso in quanto tale erogazione è strettamente collegata all'effettivo pagamento delle utenze.

E secondo voi chi preparerà questa dichiarazione? Ovviamente l'azienda che ancora una volta dovrà fare da badante ai propri dipendenti accollandosi altri oneri solo per evitare complicazioni maggiori.

E se il lavoratore, a cui abbiamo recuperato il *benefit*, potesse far valere una causa di forza maggiore che gli ha impedito la presentazione delle quietanze? E se addirittura contestasse che la norma non prevede - ed è vero - alcuna scadenza per la dimostrazione dell'avvenuto pagamento delle utenze, come la mettiamo? Apriamo un contenzioso con un nostro lavoratore, magari proprio con uno di quelli "strategicamente indispensabili"?

IL CANONE RAI IN BOLLETTA

Vi è infine una questione che l'Agenzia non ha minimamente affrontato. ➤

I CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE SUL BONUS 3.000 EURO.

ANCORA UNA VOLTA NON BENISSIMO

L'importo del canone Rai contenuto della bolletta per l'energia elettrica è rimborsabile in esenzione o deve essere scorporato non riguardando direttamente una utenza domestica per l'energia elettrica?

Nel secondo caso - che è la risposta che si è dato chi scrive - è quasi certo che il 99 per cento dei lavoratori non lo farà.

Con tutte le problematiche connesse ad un futuro recupero da parte dell'Agenzia Entrate che potrebbe coinvolgere anche il datore di lavoro che, avendo acquisito le singole fatture, non ha provveduto allo scorporo di tale importo.

CONCLUSIONI FINALI

Ci si consenta alcune considerazioni.

1. È altamente improbabile che un lavoratore si dedichi con profitto alla predisposizione di una corretta autocertificazione contenente tutte le informazioni necessarie e che consenta così l'erogazione del *benefit* senza che il datore di lavoro corra il rischio di future contestazioni da parte dell'Agenzia delle Entrate. Più facile che la dichiarazione debba essere rispedita al mittente per le dovute integrazioni (con annesse spiegazioni).

2. È impensabile che l'azienda decida di coadiuvare i propri lavoratori nella predisposizione della predetta autocertificazione anche, ma

non solo, per ragioni di tempistiche ristrette.

3. Anche la sola acquisizione delle fatture intestate al lavoratore comporta per l'azienda un lavoro (*ergo* la responsabilità) di verifica della competenza temporale delle fatture, della loro intestazione, dell'intervenuto pagamento (o successivo), dello scorporo del canone Rai, la quantificazione del rimborso spettante.

Per questa serie di motivi si ritiene che la maggior parte delle aziende - fatte salve le situazioni più lineari - sarà costretta a rinunciare a rimborsare le spese sostenute per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. E questo a causa di istruzioni cervelotiche. Molto più semplice optare per buoni spesa presso un supermercato o dei più facilmente spendibili buoni carburante.

Che dire? Un'altra norma scritta male e un'altra circolare applicativa pensata infischian-dosene delle problematiche che le regole imposte (*rectius* inventate) per l'erogazione di tali *benefits* creano.

"*Complicare è facile, semplificare è difficile*", diceva un certo Bruno Munari.

Eh già, i concetti di semplificazione e di sburocratizzazione, questi sconosciuti.

E anche quest'anno...

LA RIFORMA DELLE PENSIONI LA FACCIAMO L'ANNO PROSSIMO

Non tragga in inganno il titolo sarcastico, perché non è previsto che ci debba essere una riforma delle pensioni a cadenza stabilita; normalmente le riforme si fanno se cambiano le condizioni generali o, a livello ancora più macro, se cambia la società, il rapporto con il lavoro, se cambiano le regole del lavoro; beh allora in questo caso, a mio modesto parere, sarebbe auspicabile una revisione delle regole che in alcuni casi sono assolutamente anacronistiche e slegate dalla stretta attualità.

Tuttavia lasciamo alla politica ed a coloro che hanno visioni più ampie il compito di tracciare la via e limitiamoci a verificare cosa ci attende per il 2023.

Gli scorsi anni abbiamo avuto poco più che dei *make-up* di quanto stabilito nel passato anche recente, con il risultato di accendere discussioni a livello di opinione pubblica che hanno assunto il ruolo di discorsi da ascensore e nulla più; come avviene ormai frequentemente, dopo ogni elezione ci si aspetta (viste le promesse della campagna elettorale) una modifica sostanziale al grande nemico rappresentato per molti (e trasversalmente) dalla riforma del governo Monti.

E come ogni anno a poche settimane dal nuovo giro di calendario ancora non sappiamo con certezza se e come saranno create eccezioni all'impianto della L. n. 214/2011.

Una prima considerazione è proprio su questo aspetto: le promesse fanno intendere che sarà fatto qualcosa, ma fino all'ultimo non si sa quale aspetto, quali categorie, quali età saranno toccate dalle modifiche, con il risultato, estremamente negativo per persone, famiglie e imprese, di non poter programmare

il proprio futuro; è come la scatola di cioccolatini di Forrest Gump, non sai mai quello che ti capita.

Al momento in cui scriviamo però pare delinearsi abbastanza chiaramente una linea che è quella della proroga a provvedimenti in scadenza e ad una aggiunta rispetto all'anno trascorso.

OPZIONE DONNA: verrà prorogata questa formula che consente alle lavoratrici dipendenti che hanno compiuto, nel 2022, 58 anni, o alle lavoratrici autonome che ne abbiano compiuti 59, di accedere alla pensione con 35 anni di contribuzione dopo 12 o 18 mesi dalla maturazione del diritto a pensione; in pratica le nate fino al 31/12/1964 (o 31/12/1963 se lavoratrici autonome) che nel 2022 avranno sommato 1820 settimane di contribuzione (escludendo i periodi di disoccupazione o malattia) avranno il diritto alla pensione a partire dal 1° giorno del 13mo o 19mo mese successivo il compimento dell'età anagrafica ovvero, se successiva a quest'ultima, del raggiungimento del requisito dei 35 anni. Parimenti le lavoratrici che hanno già l'età anagrafica utile, ma che nel 2022 avranno perfezionato il requisito contributivo (35 anni) vedranno scattare da quel mese l'attesa di un anno o 18 mesi per l'erogazione della prestazione.

Il calcolo della pensione sarà integralmente contributivo e, per valutarne la convenienza è necessario esaminare i singoli casi poiché le variabili, anche oggettive, sono diverse e non è possibile fare alcuna generalizzazione (forse a parte le lavoratrici del settore pubblico). Una segnalazione è senz'altro utile: più la distanza fra la pensione opzione donna e la prima eventuale successiva possibilità di pen- ➤



E ANCHE QUEST'ANNO... LA RIFORMA DELLE PENSIONI LA FACCIAMO L'ANNO PROSSIMO

sionamento (per le donne 41 anni e 10 mesi) è ampia, più probabilmente ci potrà essere convenienza anche perché, le percettrici possono continuare a svolgere attività lavorativa di qualsiasi tipo.

APE SOCIAL: anche per questo provvedimento, in scadenza al 31/12/2022, è attesa una proroga almeno di un anno. L'Ape sociale consente di accedere all'assegno a coloro che, avendo raggiunto i 63 anni di età anagrafica, 30 anni di contribuzione (o 36 per coloro che hanno svolto lavori gravosi) sono in particolari condizioni di:

- DISOCCUPAZIONE
- ASSISTENZA DI FAMIGLIARI CON DISABILITÀ
- INVALIDITÀ PROPRIA SUPERIORE AL 74%
- AVERE SVOLTO LAVORI GRAVOSI (36 anni di contribuzione).

L'assegno previsto, che è un sostegno al reddito e non una pensione, è commisurato al valore di pensione maturato al momento di accesso al trattamento e limitato a € 1.500,00/mese (in caso sia superiore viene limitata a questa cifra); alla data di maturazione della pensione di vecchiaia, la pensione verrà erogata e ricalcolata con i coefficienti di trasfor-

mazione propri dell'età raggiunta (67 anni). La novità pare invece essere un surrogato della quota 102 o della quota 100; parliamo di quella che viene denominata "quota 41" (anche se non si capisce perché quota dato che 41 sono una parte della quota), grazie alla quale i lavoratori e le lavoratrici che abbiano maturato almeno 41 anni di lavoro (attendiamo di capire se sarà, come logico, confermata la regola dei 35 anni di contributi da lavoro) e 62 anni di età anagrafica potranno accedere alla pensione "anticipata" dopo i 3 mesi di finestra; resta da capire se saranno confermati i limiti relativi all'incumulabilità dei redditi da lavoro così come stabilito dal D.l. n. 4/2019 per l'introduzione di quota 100.

L'ultimo dubbio rimane nell'applicazione di questa nuova quota: saranno tutti coloro che avranno almeno 103 (almeno 62 e almeno 41) anche nel 2023 oppure, come nell'applicazione di opzione donna, l'anno utile sarà quello trascorso? La logica ci dice che, surrogando quota 102, saranno eleggibili coloro che compiranno 62 anni nel 2023, quindi facilmente individuiamo come generazione limite quella dei nati nel 1961.

Non resta che attendere l'ufficialità e leggere attentamente le piccole regole che potrebbero nascondere insidiose eccezioni.

CONGUAGLIO 2022: cosa è cambiato? Mettetevi comodi!

Anche quest'anno fanno ingresso nella già complessa materia contributiva e fiscale una serie di novità che richiederanno la nostra attenzione.

Seppure le operazioni in esame siano ormai consolidate, la normativa di bilancio può innescare variabili significative in tema di diritto del lavoro, oltreché in ambito tributario e previdenziale, ed in genere, il conguaglio di fine anno ne è sempre coinvolto.

Anche per il 2022 si sono registrate diverse riforme, alcune riferibili esclusivamente a questo specifico anno d'imposta, altre decorrenti dal 1° gennaio, altre ancora addirittura dal 1° marzo 2022.

Di seguito analizzeremo le modifiche più rilevanti, ripercorrendole anche alla luce dei chiarimenti forniti dall'Amministrazione pubblica, che sempre più spesso è chiamata in causa per fare chiarezza su norme talvolta troppo generiche e che lasciano spazio a differenti interpretazioni.

A tal proposito, a dirimere i dubbi sulla corretta applicazione della norma¹ che ha innalzato il tetto del *welfare* aziendale da 258,23 a 600 euro, oltre che ampliarne le tipologie ammissibili, è proprio la recente circolare dell'Agenzia delle entrate, pubblicata il 4 novembre 2022, n. 35/E².

Tale misura, in deroga all'art. 51, comma 3 del Tuir, riconosce, per il solo anno 2022, che il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale sia esente fino al limite complessivo di 600 euro.

Alla pubblicazione della norma molti operatori del settore, compresa la sottoscritta, ave-

vano immaginato – dato la *ratio* alla base del decreto – che i 600 euro rappresentassero una sorta di franchigia, un limite in ogni caso invalicabile da imposizione contributiva e fiscale, tassabile solo al superamento della soglia e solo per la parte eccedente.

L'espressione “*in deroga all'art. 51, comma 3*”, aveva indotto a pensare che l'eccezione fosse estesa proprio al concetto contenuto nell'articolo stesso, ma le Entrate sono intervenute sul punto affermando con chiarezza che l'intento del Legislatore non era quello di pregiudicare la tassazione qualora il valore di 600 euro fosse superato, ma esclusivamente quello di innalzare la soglia di esenzione e di includere all'interno dei *fringe benefit* ammissibili – per il solo anno 2022 – anche somme di denaro o rimborsi di spese sostenute per le utenze domestiche.

Al momento in cui si scrive risulta pubblicato anche il decreto legge 18 novembre 2022, n. 176, decreto Aiuti-*quater*, che innalza ulteriormente la soglia, sempre per il solo anno 2022, da 600 a 3.000 euro dei *fringe benefit* esenti, e si suppone che quanto le Entrate hanno chiarito con la citata circolare n. 35/E/2022 resti confermato anche in questo caso, dato che non viene modificato il testo del disposto normativo, ma solo il valore in esso contenuto. Ad ogni modo resta un punto aperto che occorrerà monitorare.

Premesso tutto ciò, come anticipato, le novità non mancano: dalla riforma delle aliquote fiscali Irpef all'assegno unico universale (AUU), dalla modifica della normativa sul trattamento integrativo ai nuovi *bonus* collegati all'imponibile previdenziale, dalla riforma delle aliquote contributive sugli ammortizzatori sociali all'esonero contributivo a ►

1. Decreto legge 9 agosto 2022, n. 115, art. 12.

2. Circ. Ag. Entrate 4 novembre 2022, n. 35/E.

CONGUAGLIO 2022: COSA È CAMBIATO? METTETEVI COMODI!

favore dei lavoratori dipendenti in caso di imponibili entro determinate soglie retributive mensili, dall'esonero contributivo riconosciuto alle lavoratrici madri rientrate in servizio dopo la maternità, agli interventi in tema di sgravi contributivi riservati alle assunzioni di giovani e donne, ed infine, come indicato in premessa, al recente intervento del decreto *Aiuti-quater* con cui è stato approvato l'innalzamento della soglia di *fringe benefit* esenti fino al limite complessivo di 3000 euro.

MODIFICHE DI NATURA FISCALE

1. La rideterminazione delle aliquote e delle detrazioni fiscali

Al fine di ridurre la pressione fiscale la Legge di Bilancio 2022³ ha modificato il sistema di tassazione delle persone fisiche. Il passaggio da cinque a quattro scaglioni d'imposta, attraverso una graduale riduzione delle aliquote fiscali, ha avuto come scopo quello di mantenere saldo il principio di progressività cui il nostro ordinamento tributario è informato. Dal 1° gennaio 2022 il nuovo schema delle aliquote Irpef risulta pertanto il seguente:

Fascia di reddito annuo	Aliquote
fino a 15.000	23%
superiore a 15.000 e fino a 28.000	25%
superiore a 28.000 e fino a 50.000	35%
oltre 50.000	43%

Con una dettagliata circolare⁴ l'Agenzia delle entrate affronta tutta la tematica sulla riforma fiscale, riforma che ha inevitabilmente portato con sé anche la variazione delle formule legate alle detrazioni fiscali per lavoro dipendente, che hanno generato, per molti lavoratori, un innalzamento delle detrazioni stesse.

In aggiunta alle suddette variazioni si aggiunge, per i soli redditi appartenenti alla fascia 25.000 - 35.000 euro, un'ulteriore detrazione di importo fisso, non riproporzionata al rapporto di lavoro, pari a 65 euro annui,

spettante in forma piena indipendentemente dal periodo lavorato.

Con l'introduzione poi dell'ulteriore misura dell'assegno unico universale, che dal 1° marzo 2022, sostituisce l'assegno per il nucleo familiare, le detrazioni fiscali per figli a carico fino ai 21 anni di età, compresa la maggiorazione per figli inferiori a tre anni, nonché le detrazioni per famiglie numerose, prende avvio una nuova forma di sostegno al reddito per le famiglie con figli erogata direttamente dall'Inps su richiesta degli interessati.

Su tale aspetto una precisazione: le detrazioni per figli a carico di cui all'articolo 12 del Tuir resteranno chiaramente valide per tutti i figli di età superiore a 21 anni compresi i figli disabili, per questi ultimi infatti, al superamento dei 21 anni le detrazioni per figli a carico si sommeranno alla quota di Assegno Unico Universale che continuerà ad essere riconosciuta, salvo la permanenza delle condizioni di spettanza, senza limite temporale⁵.

Resta inteso che, per il solo anno 2022, ed esclusivamente per le detrazioni per figli a carico verranno adottati due regimi: fino al 28 febbraio 2022 si applicheranno le detrazioni per figli a carico vigenti fino a tale data, dal 1° marzo 2022 il combinato tra le nuove detrazioni e l'AUU.

2. Le addizionali

La riforma fiscale si estende anche alle addizionali regionali e comunali, con la conseguenza che l'eventuale aliquota già determinata da Regioni e Comuni su cinque scaglioni venga rielaborata secondo l'attuale impianto a quattro fasce reddituali, questo per coerenza con le nuove aliquote Irpef vigenti ed al fine di non pregiudicare l'effetto progressivo del sistema tributario.

3. Trattamento integrativo

La Legge di Bilancio 2022 interviene anche sul decreto 5 febbraio 2020, n. 3 che aveva introdotto per la prima volta la misura del tratta- ➤

3. Legge 30 dicembre 2021, n. 234, all'articolo 1, commi da 2 a 8.

4. Circ. Ag. Entrate 18 febbraio 2022, n. 4/E.

5. Circ. Inps 9 febbraio 2022, n. 23.

CONGUAGLIO 2022: COSA È CAMBIATO? METTETEVI COMODI!

mento integrativo e dell'ulteriore detrazione. Con tale modifica svanisce la misura dell'ulteriore detrazione e viene abbassato il limite di reddito annuo per cui si ha diritto al beneficio. La nuova formulazione prevede che il trattamento integrativo, pari a 1200 euro annui, venga erogato automaticamente, salva rinuncia espressa del sostituito, a tutti i lavoratori dipendenti con reddito non superiore a 15.000 euro, nonché a tutti quei lavoratori il cui reddito superi i 15.000 euro ma non i 28.000 seppure a specifiche condizioni.

Per redditi fino a 15.000 euro il trattamento è erogato in seguito alla sola verifica della soglia reddituale, per fasce di reddito sopra i 15.000 euro e fino ai 28.000 euro, il sostituto d'imposta deve tener conto di tutta una serie di detrazioni fiscali spettanti che nella maggior parte dei casi non risultano conosciute. Nella già citata circolare n. 4E/2022 l'Agenzia offre tuttavia un chiarimento sul punto ammettendo la possibilità per il sostituto di procedere al conguaglio con le sole informazioni a lui note. Qualora la somma delle detrazioni conosciute (a titolo di esempio per lavoro dipendente e/o per familiari a carico) risulti superiore all'imposta lorda, si potrà procedere all'erogazione del trattamento integrativo per un importo pari alla differenza tra la somma delle detrazioni e l'imposta stessa, pur sempre nel limite di 1200 euro annuali.

Tuttavia, dato che nel novero delle detrazioni da considerare rientra anche un ulteriore elenco di ipotesi di cui, ribadiamo, il sostituto d'imposta non ne ha contezza, il trattamento integrativo potrà essere oggetto di nuovo conguaglio in fase di dichiarazione dei redditi, occasione in cui ne verrà riconosciuto l'ammontare effettivamente dovuto.

Resta invece confermata la modalità di recupero del trattamento integrativo non spettante. Qualora la somma da restituire risulti superiore a 60 euro si procederà ad una trattenuta di 8 rate, la prima delle quali a partire dalla retribuzione che sconta gli effetti del conguaglio.

Opportuno ricordare che, in caso di cessazione, il recupero dovrà avvenire in un'unica

soluzione e che qualora non vi fosse capienza per la totale restituzione dell'importo, il residuo debito dovrà essere comunicato al lavoratore che provvederà autonomamente al versamento entro il 15 gennaio dell'anno successivo (art. 23, comma 3, D.P.R. 29 settembre 1973, n. 600).

4. Assegno unico universale

Introdotta dal Decreto legislativo 29 dicembre 2021, n. 230 l'assegno unico universale è entrata a regime il 1° marzo 2022. È erogato mensilmente dall'Inps su richiesta dell'interessato e per tutti i figli inferiori a 21 anni, nessun limite temporale all'erogazione in caso di figli disabili. La decorrenza della misura (marzo dell'anno in corso – febbraio dell'anno successivo) determina il riconoscimento per i primi due mesi dell'anno delle detrazioni per figli a carico, degli assegni per il nucleo familiare e delle detrazioni per famiglie numerose, misure che con l'avvento dell'AUU vengono da questo sostituite, restando in vigore, solo gli assegni familiari, per una ristretta categoria di beneficiari. La determinazione dell'AUU in termini di importo tiene conto, in primo luogo, dell'indicatore della situazione economica equivalente del nucleo familiare (ISEE), ma qualora la dichiarazione non sia presente negli archivi della pubblica amministrazione o non venga aggiornata è ben possibile accedere all'assegno dato che è indipendente dal reddito posseduto dal nucleo familiare. In tal caso verrà erogato nella misura minima.

È possibile richiederlo già dal settimo mese di gravidanza della madre e, per i figli maggiorenni, spetta purché gli stessi siano studenti, stagisti, lavoratori con un reddito complessivo inferiore a 8.000 euro o ancora disoccupati registrati al centro per l'impiego ed in cerca di occupazione.

La misura in parola potrebbe intersecarsi col sistema delle detrazioni per figli a carico, pertanto, l'Agenzia con la circolare n. 4E/2022 ci offre due esempi concreti per gestire correttamente casi limite secondo il principio da sempre applicato alle detrazioni fiscali e re- ➤

CONGUAGLIO 2022: COSA È CAMBIATO? METTETEVI COMODI!

plicabile anche in caso di AUU, ovvero che le due misure sono rapportate a mese e competono dal mese in cui si sono verificate le condizioni di spettanza a quello in cui sono cessate. Pertanto, ben potranno verificarsi mesi in cui spetteranno cumulativamente sia la detrazione che l'AUU.

Qualora si passi dall'AUU alle detrazioni fiscali per figli a carico, le detrazioni cominceranno a decorrere dal mese di compimento dei 21 anni del figlio. Questo sarà anche l'ultimo mese in cui spetterà l'AUU.

E ancora in caso di famiglie con più di tre figli, e per il solo anno 2022, qualora il quarto figlio dovesse nascere dopo il 28 febbraio ma entro il 31 dicembre 2022, le detrazioni per famiglie numerose dell'ormai abrogato articolo 12, co. 1-*bis* del Tuir spetteranno in ogni caso per i primi due mesi dell'anno, perché la norma nasceva proprio come ulteriore detrazione complessiva per il nucleo familiare attivabile in occasione dell'evento nascita. Per tale ragione tale circostanza potrà ben verificarsi anche in un periodo di non vigenza dell'articolo 12, comma 1-*bis*.

MISURE DI WELFARE AZIENDALE

1. Bonus carburante

Allo scopo di contenere gli impatti economici dovuti all'aumento del prezzo del carburante, l'articolo 2, Decreto legge 21 marzo 2022, n. 21 ha previsto la possibilità per i datori di lavoro privati, per il solo anno 2022, di erogare buoni benzina o titoli analoghi del valore di 200 euro per lavoratore ed esenti da imposizione fiscale.

Riferita inizialmente alle sole aziende private, in sede di conversione in legge la platea dei datori di lavoro coinvolti è stata ampliata a tutti i "datori di lavoro privato", includendo quindi anche soggetti che non svolgano un'attività commerciale oltretutto i lavoratori autonomi.

La misura è stata analizzata con circolare n. 27E/2022⁶ dall'Amministrazione finanziaria chiarendo che i buoni carburante o titoli

analoghi non sono legati alla situazione reddituale del lavoratore e che è possibile corrisponderli anche *ad personam*, senza quindi la necessità di preventivi accordi contrattuali.

L'Agenzia ha poi specificato, per evitare ingiustificate disparità di trattamento rispetto alla tipologia di veicolo posseduto, che rientrano nel beneficio sia i buoni carburante che i titoli analoghi per la ricarica delle auto elettriche. Inoltre, sempre da un punto di vista oggettivo, è stato anche chiarito che l'esenzione è ammessa fino ad un valore massimo di 200 euro e che i buoni dovranno essere corrisposti entro il periodo d'imposta 2022 (ed entro il 12 gennaio 2023, periodo di cassa allargato), indipendentemente dal momento della loro effettiva fruizione.

A tal proposito il fisco ci ricorda che i *benefit* erogati mediante *voucher* si considerano percepiti, e quindi assumono rilevanza reddituale, nel momento in cui tale utilità entra nella disponibilità del dipendente a prescindere dal fatto che il bene venga fruito in un momento successivo.

I buoni carburante si affiancano ad un "paniere" già esistente che resta confermato e che è quello dei 258,23 euro (ampliato dapprima a 600 e dal 19/11/22 a 3000 euro) cui potranno confluire – se capiente – anche ulteriori buoni benzina rispetto ai 200 erogati nell'anno.

Con la conseguenza che far confluire 50 euro di buoni benzina nel paniere dei 258,23 è possibile se vi è capienza, ma non il contrario, se il contatore del paniere buoni carburanti ha già raggiunto la soglia di 200 euro.

Anche per tale ragione le due misure devono essere contabilizzate separatamente e qualora si superasse il limite soglia tutta la somma sarebbe soggetta a imposizione fiscale e contributiva.

L'Agenzia ha poi aggiunto che i buoni carburante possono anche essere erogati in sostituzione dei premi di risultato, tuttavia, qualora si superasse il limite soglia di 200 euro, analogamente al valore dei 258,23 euro, tutto l'ammontare dovrebbe essere soggetto a tassazione. ➤

6. Circ. Ag. Entrate 14 luglio 2022, n. 27/E.

CONGUAGLIO 2022: COSA È CAMBIATO? METTETEVI COMODI!

2. Fringe benefit fino a tremila euro

Come noto il Decreto legge 9 agosto 2022, n. 115, decreto Aiuti-*bis*, all'articolo 12 ha apporato per il solo anno d'imposta 2022 una deroga all'articolo 51, comma 3 del Tuir innalzando il valore di esenzione fiscale di beni e servizi prestati da 258,23 a 600 euro, ed introducendo tra le tipologie di *fringe benefit* ammessi in esenzione anche somme in denaro o rimborsi esclusivamente per le spese sostenute per le utenze ad uso domestico di acqua, luce e gas. Tale disposto normativo, come anticipato in premessa, aveva innescato tra gli addetti ai lavori alcune perplessità; intanto si citavano espressamente solo i lavoratori dipendenti e non le figure ad essi assimilate, nonostante il reddito si determini con le stesse modalità per entrambe le tipologie di lavoratori, ma poi il maggior limite di 600 euro faceva pensare ad un valore "blindato" da tassazione. Le riflessioni in tal senso nascevano un po' dall'ingente valore dei fondi stanziati per la misura, ma anche e soprattutto dal fatto che la norma era stata probabilmente introdotta come un sostegno ai lavoratori in una situazione economicamente complicata.

Non così repentinamente, ma con una prima circolare⁷ dello scorso novembre, l'Agenzia delle entrate ha dissipato ogni dubbio. Il 4 novembre 2022 ha chiarito che l'innalzamento della soglia da euro 258,23 a euro 600 comma, "*riguarda esclusivamente il limite massimo di esenzione e le tipologie di fringe benefit concessi al lavoratore, senza comportare, con ciò, alcuna modifica al funzionamento del regime di tassazione*"⁸.

Vale a dire quindi che, se in fase di conguaglio, il valore dei beni e dei servizi prestati o delle somme erogate o rimborsate per le utenze domestiche di acqua luce e gas risulteranno di ammontare superiore a 600 euro il sostituto dovrà assoggettare a tassazione l'intero importo, non solo la parte eccedente.

Dal punto di vista soggettivo si apre anche ad un altro chiarimento: vengono inclusi quali

beneficiari della misura in parola anche i titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente per i quali il reddito è determinato secondo l'articolo 51 del Tuir.

Circa il criterio temporale, l'Agenzia ricorda che rientrano nel beneficio dell'esenzione tutti i beni o le somme ed i rimborsi percepiti entro il 12 gennaio 2023 (principio di cassa allargato). In caso di *benefit* erogati mediante *voucher*, analogamente a quanto disposto per i buoni carburante, si ricorda che gli stessi vanno considerati percepiti dal lavoratore – ed assumono quindi rilevanza reddituale – nel momento in cui entrano nella disponibilità del dipendente a prescindere dal fatto che il servizio venga fruito successivamente, mentre per quanto attiene al rimborso di somme o erogazione di denaro per le utenze domestiche, fatto salvo il principio di cassa allargato, vi rientrano anche tutte le spese sostenute per quelle fatture che, pur emesse nel 2023, si riferiscano a consumi effettuati nel 2022.

Tali regole sono applicabili anche nell'ambito di conversione dei premi di risultato, determinando quindi in caso di superamento delle soglie suddette, l'applicazione della tassazione ordinaria.

Al momento in cui si scrive è già entrato in vigore il nuovo decreto Aiuti-*quater*, decreto legge 18 novembre 2022, n. 176, che sostanzialmente modifica quasi unicamente il limite dei *fringe benefit* di cui all'art. 51, comma 3 del Tuir dagli attuali 600 euro a 3000 euro, che ad una prima lettura pare aprire a nuove prospettive concedendo alle imprese un ulteriore margine di manovra, dato che, ricordiamolo, la misura è assegnabile *ad personam*.

Tuttavia, a parere di chi scrive, estendere massivamente un beneficio di tale portata senza porvi, ad esempio, dei limiti di reddito rispetto ai destinatari della misura, appare quasi un paradosso. Se è possibile ritenere che la *ratio* della norma abbia anche una finalità di ausilio ai lavoratori, vista la partico- ➤

7. Circ. Ag. Entrate 4 novembre 2022, n. 35/E.

8. Circ. Ag. Entrate 4 novembre 2022, n. 35/E.

CONGUAGLIO 2022: COSA È CAMBIATO? METTETEVI COMODI!

lare situazione economica che stiamo attraversando, cionondimeno rischia di servire soltanto a rideterminare – escludendoli da tassazione – *benefit* collegati a redditi medio alti, riconosciuti per ruoli e mansioni del tutto indipendenti dall'attuale contesto economico, generando quindi come unica ed effettiva conseguenza un vantaggio fiscale solo per pochi.

INDENNITÀ UNA TANTUM LAVORATORI DIPENDENTI

Interventi sulle fasce reddituali più deboli si possono osservare in relazione a due separati disposti normativi con i quali il Legislatore ha previsto per il solo anno 2022 l'erogazione di indennità che coinvolgono lavoratori con retribuzione imponibile non superiore a determinate soglie mensili.

Lasciando da parte ogni considerazione sull'aspetto operativo legato alla concessione dei due *bonus* in parola, si analizzano di seguito solo i principali aspetti delle misure.

La prima, "bonus 200 euro", introdotta all'articolo 31 dal Decreto legge 17 maggio 2022 n. 50, ne aveva legato l'erogazione alla percezione dell'esonero dell'0,80% di cui all'articolo 1, comma 121, della Legge 30 dicembre 2021, n. 234.

L'indennità⁹ avrebbe dovuto essere riconosciuta nel mese di luglio 2022, ma è stato possibile procedere al versamento dell'importo anche nel mese di ottobre 2022, grazie ad un intervento Inps che includeva tra i beneficiari anche tutti quei lavoratori dipendenti che, pur non avendo beneficiato dell'esonero dello 0,80%, erano coperti da contribuzione figurativa integrale da parte dell'Inps¹⁰.

Come noto l'indennità, spetta una sola volta anche in presenza di più rapporti di lavoro e può essere erogata solo previa dichiarazione del lavoratore di averne diritto.

Della stessa natura anche la successiva *una tantum*, pari a 150 euro, introdotta all'articolo 18 dal Decreto legge 23 settembre 2022,

n. 144, e che invece si rivolge a retribuzioni più contenute, percepite nello specifico mese di novembre e solo se l'imponibile contributivo non superi i 1538 euro. L'indennità verrà erogata proprio nel mese di novembre a condizione che il rapporto di lavoro risulti in essere nel mese, e sempre previa dichiarazione del lavoratore di averne diritto.

Qui il Legislatore è stato più accorto perché ha fin da subito dichiarato che l'indennità sarebbe spettata anche in presenza di eventi che prevedessero copertura figurativa integrale da parte dell'Inps. In tal senso infatti si è espressa la circolare dell'istituto che ne ha definito la modalità applicative¹¹.

Ciononostante non sono mancati dubbi interpretativi, legati al fatto che la norma indicava come parametro di riferimento ai fini della verifica dei 1538 euro la retribuzione imponibile percepita nel mese di novembre, senza tenere conto del fatto che in molte aziende la retribuzione imponibile in tale periodo è determinata non solo dalla retribuzione mensile, ma anche dalla tredicesima mensilità.

Con il recente intervento Inps¹² è stato chiarito che la retribuzione del mese di novembre deve intendersi al netto della tredicesima evitando così un infelice epilogo rispetto a quella che era la reale finalità della norma.

Si ritiene utile citare le due misure anche in tale contesto in quanto si tratta di benefici esenti da qualunque prelievo di natura contributiva e fiscale, non cedibili, né sequestrabili, né pignorabili, quindi occorre procedere con attenzione alla verifica di tale aspetto soprattutto in caso di cedolini paga gravati già da debiti preesistenti, dove tali somme potrebbero essere pregiudicate dalle ordinarie operazioni di conguaglio.

MODIFICHE DI NATURA PREVIDENZIALE

Tra le principali novità in ambito previdenziale introdotte dalla Legge di bilancio 2022 ►

9. Circ. Inps 24 giugno 2022, n. 73.

10. Circ. Inps 7 ottobre 2022, n. 111.

11. Circ. Inps 17 ottobre 2022, n. 116.

12. Mess. Inps 17 novembre 2022, n. 4159.

CONGUAGLIO 2022: COSA È CAMBIATO? METTETEVI COMODI!

ricordiamo tre modifiche significative: la prima, quella sulle aliquote contributive legate agli ammortizzatori sociali con decorrenza 1° gennaio 2022¹³, mentre, per il solo anno corrente, il riconoscimento in busta paga di una riduzione sull'aliquota contributiva¹⁴ posta a carico dei lavoratori dipendenti dello 0,80 punti percentuali, poi innalzata, a decorrere dal 1° luglio e fino al 31 dicembre, fino a 2 punti percentuali a condizione che la retribuzione imponibile mensile riparametrata su tredici mensilità non superi l'importo di 2692 euro al mese, ed infine, sempre con decorrenza 1° gennaio, una riduzione di 0,5 punti percentuali sull'aliquota contributiva¹⁵ posta a carico delle lavoratrici madri che rientrano in servizio dopo il congedo di maternità. Tale riduzione opererà per 12 mesi dalla data di rientro al lavoro, purché ciò avvenga entro il 31 dicembre 2022.

1. Variazione delle aliquote sugli ammortizzatori sociali

La Legge di bilancio ridetermina tutte le aliquote legate agli ammortizzatori sociali e riconosce, anche se non in tutti i casi, uno sconto per il solo anno 2022 sulle nuove aliquote in vigore dal 1° gennaio.

Tale riforma tocca tutti i Fondi ad oggi esistenti: Cigo, Cigs, Fis e Fondi di solidarietà.

Con apposita circolare¹⁶ l'Inps ha fornito nel dettaglio le istruzioni per la gestione non solo degli arretrati, ma anche del corrente, introducendo specifici codici Uniemens per tutte le differenti casistiche. Ricordiamo infatti che, anche se non per tutti, la nuova riforma comporta per il primo anno di vigenza il rimborso di una quota contributiva in parte per il lavoratore ed in parte per il datore di lavoro, determinando quindi una variazione, seppure di minimo impatto, sull'imponibile fiscale complessivo.

2. Riduzione contributiva lavoratori dipendenti

Come anticipato la modifica ha interessato tutti i rapporti di lavoro dipendente ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico. Riguarderà il solo anno 2022 e consiste in una riduzione di 0,8 punti percentuali dell'aliquota IVS posta a carico dei lavoratori la cui retribuzione imponibile, riparametrata per 13 mensilità non superi l'importo mensile di 2692 euro.

L'Inps è intervenuto con una circolare¹⁷ di dettaglio dove come di consueto ha indicato le istruzioni per la corretta gestione dell'esonero e dei relativi arretrati. Si ricorda poi che per effetto del decreto Aiuti-*bis*¹⁸, a decorrere dal 1° luglio tale riduzione viene incrementata di 1,2 punti percentuali, portando l'esonero a quota 2%. Anche per tale modifica l'istituto di previdenza sociale è uscito con un messaggio¹⁹ confermando, con decorrenza dal mese di ottobre, l'utilizzo dei codici già istituiti nella circolare relativa allo 0,80%.

Con un nuovo messaggio²⁰ sono state poi fornite ulteriori istruzioni operative per quelle aziende che, senza attendere indicazioni, avevano già aggiornato il valore del 2% nel cedolino paga di settembre ed inviato l'Uniemens. Anche tale misura, seppure non abbia alcun impatto sul conguaglio contributivo, ridetermina tuttavia l'imponibile fiscale del lavoratore che si vedrà restituire, sotto forma di arretrato, retribuzione che confluirà nel reddito fiscale annuo.

3. Lavoratrici madri

Il beneficio in parola interessa solo il corrente anno e riguarderà tutte le lavoratrici madri che rientreranno in servizio dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022.

La riduzione dell'aliquota a carico della lavoratrice prevede un abbattimento di 0,50 punti percentuali a suo favore, cumulabile con la ▶

13. Art. 1, commi 191 e ss., Legge 30 dicembre 2021, n. 234.

14. Art. 1, comma 121, Legge 30 dicembre 2021, n. 234.

15. Art. 1, comma 137, Legge 30 dicembre 2021, n. 234.

16. Circ. Inps 30 giugno 2022, n. 76.

17. Circ. Inps 22 marzo 2022, n. 43.

18. Decreto legge 9 agosto 2022, n. 115, art. 20.

19. Mess. Inps 26 settembre 2022, n. 3499.

20. Mess. Inps 7 novembre 2022, n. 4009.

CONGUAGLIO 2022: COSA È CAMBIATO? METTETEVI COMODI!

riduzione di cui all'art. 1, comma 121 della Legge n. 234/2021 e dell'art. 20 del Decreto legge n. 115/2022. È rivolta alle sole lavoratrici madri del settore privato ed è garantita per un anno dalla data di rientro in servizio dopo il congedo di maternità.

Anche in questo caso sono stati necessari due interventi dell'Inps per chiarire l'effettiva portata della misura, e sono stati espressi due aspetti di non poco conto.

Il primo²¹ ha riguardato l'estensione ammessa dall'Inps rispetto al comma 137 inserito nella Legge di bilancio 2022: beneficeranno dello sconto non solo le lavoratrici rientrate dal congedo obbligatorio (ivi compresa l'interdizione *post partum* di cui all'art. 17 del D.lgs. n. 151/2001) ma anche tutte le lavoratrici che rientreranno dal congedo facoltativo.

Questa apertura ha probabilmente ingenerato molti dubbi tant'è che con un successivo messaggio²² l'Inps ha spiegato nel dettaglio, anche con l'aiuto di alcuni esempi, come vada intesa l'estensione ammessa.

In primo luogo, scrive l'Inps, l'agevolazione trova applicazione in caso di rientro in servizio effettivo tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre. Personalmente ritengo quindi che possano rientrare nel beneficio in esame tutte le maternità obbligatorie concluse proprio il 31 dicembre 2021, e che vedano la lavoratrice rientrare dal 1° gennaio in avanti ma sempre entro il 31 dicembre 2022.

In secondo luogo, spiega l'Inps, l'eventuale congedo facoltativo o *post partum*, per aver diritto allo sgravio devono avvenire rispetto al congedo obbligatorio, senza soluzione di continuità. Inoltre si aggiunge che dopo il rientro effettivo al lavoro, qualsiasi altra frui-

zione di periodi di congedo facoltativo risulteranno ininfluenti rispetto alla decorrenza dell'anno di sgravio.

Si ricorda che per gestire correttamente la disposizione in esame occorre richiedere, prima della presentazione della prima denuncia Uniemens in cui sia presente l'esonero dello 0,50, il codice di autorizzazione "0U" attraverso il cassetto bidirezionale indicando nell'oggetto "Esonero art. 1, c. 137 L. 234/2021".

All'interno della richiesta oltre ai dati anagrafici della lavoratrice andrà indicata la data di effettivo rientro.

TERMINI PER EFFETTUARE IL CONGUAGLIO

Non mutano i termini per effettuare il conguaglio che, anche per il 2022, si differenziano a seconda che si tratti di un conguaglio fiscale o contributivo.

1. Fiscale

Determinato il reddito tassabile ai sensi dell'articolo 51 del Tuir, ivi inclusi tutte le somme e i valori corrisposti entro il 12 gennaio 2023, il conguaglio si conferma eseguibile sino al 28 febbraio 2023.

Non muta quindi rispetto al passato la possibilità di chiudere le operazioni del conguaglio fiscale anche nei due mesi successivi all'attuale anno d'imposta, fermo restando che potranno essere conguagliati solo gli emolumenti ricevuti entro e non oltre il 12 gennaio 2023.

2. Contributivo

Fatte salve le regole ammesse per la competenza di dicembre 2022 e di gennaio 2023, la competenza di febbraio 2023 potrà essere utilizzabile per le sole operazioni riguardanti il Tfr al Fondo di Tesoreria e le misure compensative.

21. Circ. Inps 19 settembre 2022, n. 102.

22. Mess. Inps 9 novembre 2022, n. 4042.

LA FRUIZIONE DEL RIPOSO GIORNALIERO E SETTIMANALE È UN DIRITTO INDISPONIBILE RICONOSCIUTO DALLA COSTITUZIONE: lo ricorda il Tribunale di Milano

“**L**a mancata fruizione del riposo giornaliero e settimanale, in assenza di previsioni legettimate la scelta datoriale, è fonte di danno non patrimoniale che deve essere presunto, perché l'interesse del lavoratore leso dall'inadempimento del datore ha una diretta copertura costituzionale nell'articolo 36 Cost., sicché la lesione del predetto interesse espone direttamente il datore medesimo al risarcimento del danno”: è quanto pronunciato dal Tribunale di Milano nella sentenza dell'8 agosto 2022.

Ripercorriamo i fatti.

La controversia vede quale ricorrente un lavoratore subordinato assunto con contratto a tempo indeterminato a tempo parziale (20 ore settimanali) e con mansioni di commesso di banco inquadrato nel livello 7° del Ccnl Terziario.

Diverse le questioni oggetto del contendere: in primo luogo, il lavoratore chiedeva il riconoscimento, per il periodo in cui il rapporto di lavoro è stato formalizzato (il rapporto di lavoro è sorto in data 10/04/2017, tuttavia la formalizzazione del contratto avveniva solo con decorrenza dal 21/07/2017) dell'assegnazione a un livello di inquadramento superiore (livello 4° o in via subordinata al livello 5°), in quanto, per tutta la decorrenza del rapporto di lavoro, lo stesso aveva svolto la mansione di commesso di banco, inquadrabile, secondo la declaratoria del Ccnl del Terziario, a un livello superiore rispetto a quello formalmente assegnato (livello 7°).

In secondo luogo, il lavoratore rivendicava il pagamento delle spettanze di fine rapporto (e in particolar modo del trattamento di fine

rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso), dovute per effetto dell'interruzione del rapporto di lavoro a seguito di licenziamento, nonché il versamento dei contributi previdenziali obbligatori ai sensi di legge per tutta la durata del rapporto di lavoro.

Da ultimo, il ricorrente richiedeva risarcimento del danno subito per non aver fruito di alcun giorno di riposo durante tutto il rapporto di lavoro e per aver lavorato, nel corso di ciascuna giornata, per complessive 15 ore (il turno aveva inizio alle 9.30 e finiva all'una di notte con solo una pausa di 30 minuti).

Con riferimento a quest'ultimo punto, il Tribunale di Milano accoglieva la domanda del ricorrente, seppur riconoscendo come orario di lavoro giornaliero solo 13 ore delle 15 ore effettivamente lavorate.

In particolare, sulla base anche delle prove testimoniali, il Tribunale accertava la sussistenza di un orario di lavoro sensibilmente superiore a quello formalizzato nel contratto, nonché la mancata fruizione del riposo giornaliero e settimanale (e di periodi di ferie) per tutta la durata del rapporto intercorso fra le parti, ricordando che la mancata fruizione del riposo giornaliero e settimanale, in assenza di accordi collettivi che consentano di derogare alle norme di legge o del Ccnl, costituisce diritto al risarcimento del danno non patrimoniale presunto, essendo leso un diritto indisponibile del lavoro che trova tutela nella carta costituzionale (art. 36 Cost.) nonché nei principi comunitari (art. 5, Direttiva 2003/88/CE).



LA FRUIZIONE DEL RIPOSO GIORNALIERO E SETTIMANALE È UN DIRITTO INDISPONIBILE RICONOSCIUTO DALLA COSTITUZIONE: LO RICORDA IL TRIBUNALE DI MILANO

In termini di definizione del risarcimento dovuto a fronte del danno subito, contestualmente il Tribunale ha chiarito che *“la quantificazione del danno da «usura psicofisica» derivante dalla mancata fruizione del riposo può avvenire in via equitativa prendendo, quale parametro, le disposizioni della contrattazione collettiva applicabile”*.

A conclusione, la sentenza oggetto di analisi ricorda come il diritto al riposo e la durata massima dell'orario di lavoro sono diritti indisponibili che trovano tutela in fonti normative di rango costituzionale e in quanto tali non possono es-

sere in alcun modo oggetto di rinuncia.

L'eventuale violazione di tali diritti impone l'obbligo di risarcimento del danno in capo al datore di lavoro, un danno di natura non patrimoniale, che può essere definito, in assenza di un pregiudizio specifico dimostrabile, mediante l'applicazione dei parametri contenuti nella contrattazione collettiva in materia di prestazioni di lavoro straordinario.

Questo vuol dire che il risarcimento del danno potrebbe raggiungere anche somme più sostanziose, laddove la parte lesa sia in grado di dimostrare la sussistenza di un pregiudizio specifico.

CULTURA, CONSAPEVOLEZZA E COSCIENZA DELLA SICUREZZA INFORMATICA: il ruolo dell'Agenzia per la Cybersicurezza

Il tema della sicurezza informatica riveste un'importanza fondamentale perché è elemento imprescindibile per garantire la disponibilità, l'integrità e la riservatezza delle informazioni del Sistema informativo.

Nel corso degli ultimi anni il numero complessivo di attacchi e di incidenti legati alla sicurezza informatica, soprattutto nelle Pubbliche Amministrazioni, è aumentato notevolmente. Tutti gli studi e le ricerche che analizzano e studiano questi fenomeni affermano inoltre una preoccupante tendenza alla crescita.

Con il D.l. 14 giugno 2021, n. 82, c.d. Decreto cybersicurezza, recante "Disposizioni urgenti in materia di cybersicurezza, definizione dell'architettura nazionale di cybersicurezza e istituzione dell'Agenzia per la cybersicurezza nazionale" viene istituita l'**Agenzia per la cybersicurezza nazionale (ACN)** che opera sotto la responsabilità del Presidente del Consiglio dei ministri e dell'Autorità delegata per la sicurezza della Repubblica e in stretto raccordo con il Sistema di informazione per la sicurezza della Repubblica. Successivamente, viene pubblicata in Gazzetta ufficiale la Legge 4 agosto 2021, n. 109 di conversione con modificazioni, del Decreto-legge 14 giugno 2021, n. 82.

La legge completa di fatto la strategia di *cyber-resilienza nazionale* già definita con la disciplina sul perimetro di sicurezza nazionale cibernetica. L'obiettivo dichiarato del Governo è quello di accrescere, attraverso la promozione della cultura della sicurezza cibernetica, la consapevolezza del settore pubblico, privato e della società civile sui rischi e le minacce *cyber*.

Il decreto stabilisce che l'Agenzia avrà personalità giuridica di diritto pubblico e sarà dotata di autonomia regolamentare, amministrativa, patrimoniale, organizzativa, contabile e finanziaria.

LE FUNZIONI DELL'AGENZIA PER LA CYBERSICUREZZA NAZIONALE

Come detto in precedenza, l'Agenzia per la cybersicurezza nazionale opera sotto la responsabilità del Presidente del Consiglio dei ministri ed è incaricata di:

- esercitare le funzioni di Autorità nazionale in materia di *cybersecurity*, a tutela degli interessi nazionali e della resilienza dei servizi e delle funzioni essenziali dello Stato da minacce cibernetiche;
- sviluppare capacità nazionali di prevenzione, monitoraggio, rilevamento e mitigazione, per far fronte agli incidenti di sicurezza informatica e agli attacchi informatici, anche attraverso il *Computer Security Incident Response Team (CSIRT)* italiano e l'avvio operativo del Centro di valutazione e certificazione nazionale;
- contribuire all'innalzamento della sicurezza dei sistemi di *Information and communications technology (ICT)* dei soggetti inclusi nel perimetro di sicurezza nazionale cibernetica, delle pubbliche amministrazioni, degli operatori di servizi essenziali (OSE) e dei fornitori di servizi digitali (FSD);
- supportare lo sviluppo di competenze industriali, tecnologiche e scientifiche, promuovendo progetti per l'innovazione e lo sviluppo e mirando a stimolare nel contempo la crescita di una solida forza di lavoro nazionale nel campo della *cybersecurity* in un'ottica di autonomia strategica nazionale nel settore;
- assumere le funzioni di interlocutore unico nazionale per i soggetti pubblici e privati in materia di misure di sicurezza e attività ispettive negli ambiti del perimetro di sicurezza nazionale cibernetica, della sicurezza delle reti e dei sistemi informativi (direttiva NIS), e della sicurezza delle reti di comunicazione elettronica.



CULTURA, CONSAPEVOLEZZA E COSCIENZA DELLA SICUREZZA INFORMATICA:

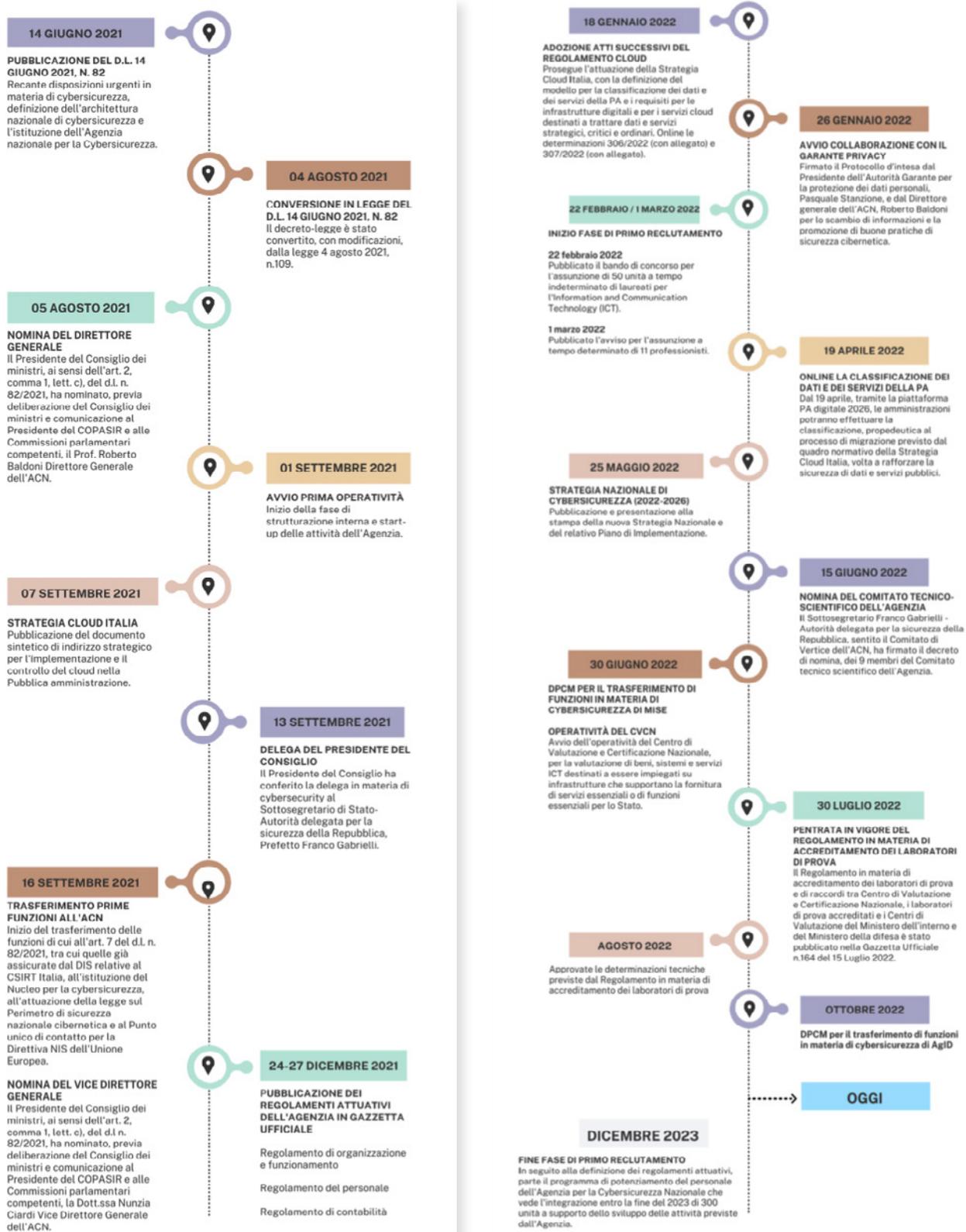
IL RUOLO DELL'AGENZIA PER LA CYBERSICUREZZA

Si sottolinea inoltre che l'ACN è anche Autorità nazionale di certificazione della cybersicurezza "ai sensi dell'articolo 58 del regolamento (UE) 2019/881 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019", assumendo

tutti i compiti in materia di certificazione di sicurezza cibernetica già attribuiti al Ministero dello sviluppo economico dall'ordinamento vigente, compresi quelli relativi all'accertamento delle violazioni e all'irrogazione delle sanzioni.

La ROADMAP dell'Agazia

Informativa grafica a cura di Barbara Garbelli



CULTURA, CONSAPEVOLEZZA E COSCIENZA DELLA SICUREZZA INFORMATICA: IL RUOLO DELL'AGENZIA PER LA CYBERSICUREZZA

IL COMITATO INTERMINISTERIALE PER CYBERSICUREZZA

Il D.l. n. 82/2021 (art.4) istituisce inoltre il Comitato interministeriale per la cybersicurezza (CIC) presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, con funzioni di consulenza, proposta e vigilanza in materia di politiche di cybersicurezza, anche ai fini della tutela della sicurezza nazionale nello spazio cibernetico.

Sono diversi i compiti del Comitato:

- **propone** al Presidente del Consiglio dei ministri gli indirizzi generali da perseguire nel quadro delle politiche di cybersicurezza nazionale;
- **esercita l'alta sorveglianza** sull'attuazione della strategia nazionale di cybersicurezza;
- **promuove** l'adozione delle iniziative necessarie per favorire l'efficace collaborazione, a livello nazionale e internazionale, tra i soggetti istituzionali e gli operatori privati interessati alla cybersicurezza, nonché per la condivisione delle informazioni e per l'adozione di migliori pratiche e di misure rivolte all'obiettivo della cybersicurezza e allo sviluppo industriale, tecnologico e scientifico in materia di cybersicurezza;
- esprime il parere sul bilancio preventivo e sul bilancio consuntivo dell'Agenzia per la cybersicurezza nazionale.

Oltre a ciò, il Comitato svolge anche le funzioni già attribuite al CISR (Comitato interministeriale per la sicurezza della Repubblica) dal D.l. n. 105/2019, il decreto legge perimetro e dai relativi provvedimenti attuativi, fatta eccezione per quelle previste dall'articolo 5 (*rischio grave e imminente per la sicurezza nazionale connesso alla vulnerabilità di reti, sistemi e servizi e casi di crisi cibernetica*).

Le funzioni di **segretario** del Comitato sono svolte dal direttore generale dell'Agenzia.

Ma cosa si intende per cybersicurezza?

Quando si parla di *cybersecurity* si intende una

serie di azioni ideate per difendere sistemi elettronici, reti, *server* e dispositivi da attacchi *hacker*; risulta necessario intervenire in termini precauzionali per prevenire ogni qualsivoglia loro azione: per questo devono essere presi in considerazione degli strumenti tecnologici per la protezione delle informazioni.

Nella *cyber security* sono presenti elementi giuridici, umani, tecnici, organizzativi in grado di analizzare i punti vulnerabili di un sistema, le minacce e i rischi associati ed ha un ruolo fortemente strategico quando applicata alle imprese e ai professionisti.

La sicurezza informatica aziendale è la pratica di protezione dei dati e delle risorse aziendali dalle minacce informatiche. Utilizza i tradizionali metodi di sicurezza informatica per proteggere i dati a livello locale ed estende tale idea al trasferimento di dati attraverso reti, dispositivi e utenti finali.

Inoltre, la sicurezza informatica aziendale affronta problemi di sicurezza comuni come attacchi *DoS Denial-of-Service (DoS) o DDos (Distributed Denial of Service)*, ingegneria sociale e vulnerabilità del *software*, ma tiene anche conto del modo in cui i dati vengono trasferiti tra dispositivi e reti all'interno dell'organizzazione nel suo insieme.

Trascurare la sicurezza informatica espone la propria azienda a rischi importanti, che potrebbero essere evitati con accorgimenti semplici ma strutturati e consapevoli del contesto esterno e questo è il motivo per cui la *cybersecurity* è da considerarsi come punto saldo ed elemento basilare dell'organizzazione informatica aziendale.

Chiaramente esistono settori maggiormente esposti a queste minacce, come ad esempio quello medico e finanziario, ma è necessario prestare attenzione in qualsiasi ambito e in ogni momento: se pensiamo allo spionaggio industriale è importante sottolineare che nessun settore è al sicuro. ➤



CULTURA, CONSAPEVOLEZZA E COSCIENZA DELLA SICUREZZA INFORMATICA: IL RUOLO DELL'AGENZIA PER LA CYBERSICUREZZA

Esistono 3 tipi di *cyber-minacce* dalle quali è necessario proteggersi:

- **cybercrimine:** attacchi messi a punto da uno o più *hacker* con l'obiettivo di un ritorno economico o, ancora, finalizzato a produrre interruzioni della continuità produttiva di un'azienda;
- **cyberterrorismo:** forma di lotta eversiva che viene messa a punto su scala internazionale e che, attraverso l'attacco dei sistemi informatici, ha come obiettivo quello di sabotare e danneggiare, così come altri attacchi terroristici;
- **cyberattacchi:** vengono messi a punto per mettere a repentaglio la sicurezza informatica ed è per questo che sono molto pericolosi e vanno assolutamente evitati o, quando ciò non è realizzabile, minimizzati nel minor tempo possibile per provare a limitare i danni.

IL PROTOCOLLO D'INTESA TRA AGENZIA E GARANTE

Il Garante della protezione dei dati personali e l'Agenzia per la cybersicurezza nazionale hanno firmato un protocollo d'intesa che avvia la cooperazione tra le due istituzioni per il miglior esercizio delle rispettive competenze, con l'obiettivo di promuovere iniziative congiunte nel campo della cybersicurezza nazionale e della protezione dei dati personali.

Il Protocollo consente di mettere in comunicazione in modo agevole il Garante e l'Agenzia attraverso lo scambio di informazioni e la pro-

mozione di buone pratiche di sicurezza cibernetica, frutto anche delle reciproche collaborazioni con il mondo accademico e della ricerca. L'Agenzia potrà consultare, fin dalla fase di avvio delle proprie attività, il Garante sui temi attinenti al trattamento dei dati personali in modo da assicurare il corretto adempimento degli obblighi in materia di *privacy*. Il Garante, da parte sua, dovrà provvedere ad informare l'Agenzia delle notizie di data *breach* rilevanti ai fini della cybersicurezza del Paese e, in particolare, della sicurezza nello spazio cibernetico.

Il Protocollo avrà durata biennale, salvo tacito rinnovo, con la possibilità per ciascuna delle Parti di proporre aggiornamenti qualora le innovazioni normative e regolamentari dovessero richiederlo.

CONCLUSIONI

L'istituzione dell'Agenzia Italiana per la cybersicurezza se da un lato ci insegna che è ancora necessario lavorare sul fronte della sicurezza informatica (in un mercato tanto evoluto quanto esposto a nuove minacce), dall'altro manifesta quanto la cultura della sicurezza e della prevenzione siano un elemento di prima analisi e attenzione del nostro ordinamento. Lavorare in sicurezza non significa soltanto prevenire gli infortuni sul lavoro, ma ha un'accezione più ampia, che impone il giusto riguardo a tutti gli aspetti di un mondo del lavoro che evolve con costanza e senza sosta.

E. DAL BON, B. PERESSONI, ANALIZZANO IL FENOMENO DEL LAVORO IBRIDO

Analisi dei diversi modelli organizzativi del **LAVORO IBRIDO***

Le Autrici affrontano con approccio analitico il tema delle nuove forme di lavoro, già presenti soprattutto in alcuni settori economici, ma notevolmente “esplose” con la crisi pandemica del 2020-2021. L'evoluzione rapida ha determinato l'esigenza di capire se e come modificare l'organizzazione aziendale e quali modalità gestionali attuare in seno alle organizzazioni.

Il termine *lavoro ibrido* viene utilizzato per descrivere le diverse opzioni di **lavoro flessibile** con tempi e luoghi di lavoro non standardizzati, ma determinati dalle esigenze dell'organizzazione e delle risorse.

La recente pandemia ha radicalmente modificato la cultura del lavoro portando le persone e le organizzazioni ad evolvere verso qualcosa di nuovo e diverso, “che sia in grado di cogliere il meglio delle due esperienze e di affermare un nuovo modo di lavorare che metta al centro le reali esigenze delle persone e valorizzi l'unicità di ciascuna organizzazione portando le une e le altre a esprimere al meglio il proprio potenziale”.

In un modello di lavoro ibrido, ciascuna organizzazione è chiamata a trovare il proprio **equilibrio** tra tempo e luogo di lavoro, che si possono rappresentare con lo schema che ci propongono le autrici.

Dall'incrocio delle variabili “flessibilità di tempo” e “flessibilità di luogo di lavoro”, si possono determinare quattro modelli estre-

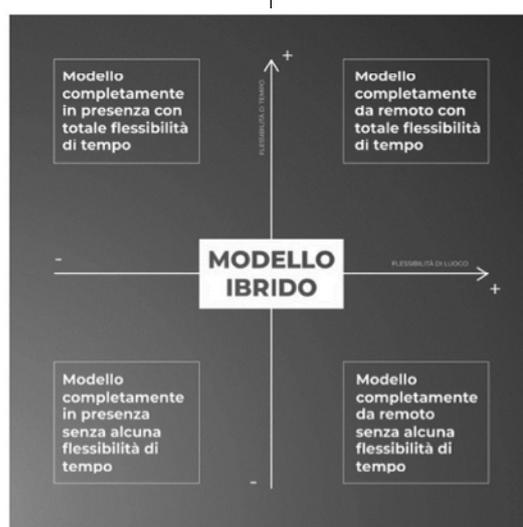
mi di organizzazione del lavoro:

- 1) modello completamente in presenza senza alcuna flessibilità di tempo: è il modello di lavoro più tradizionale, in cui l'intera organizzazione è legata ad uno specifico luogo di lavoro e ad un orario prestabilito;
- 2) modello completamente da remoto con totale flessibilità di tempo: questo è un modello di lavoro a cui molti lavoratori aspirerebbero. È un modello difficilmente realizzabile nella maggior parte delle organizzazioni;
- 3) modello completamente in presenza con totale flessibilità di tempo: è un modello che si basa sulla presenza e sulla condivisione del luogo di lavoro senza sentire la necessità di garantire una compresenza temporale costante da parte di tutta l'organizzazione;
- 4) modello completamente da remoto senza alcuna flessibilità di tempo: è un modello basato sulla condivisione e lo scambio in *real-time* indipendentemente da dove ci si trovi fisicamente (opposto del precedente).

Alla luce di quanto evidenziato, il modello di lavoro ibrido si può definire come tutto ciò che si trova nel mezzo dei quattro modelli, spostato verso un quadrante piuttosto che un altro o perfettamente in equilibrio al centro.

Ciascuna organizzazione deve trovare il mo-

dello più adatto, cercando di equilibrare le esigenze dei lavoratori e quelle del modello di *business*, del mercato di riferimento e della ▶



* Sintesi dell'articolo pubblicato in D&PL, 27, 2022, dal titolo *Lavoro ibrido: nuovo modello organizzativo*.

ANALISI DEI DIVERSI MODELLI ORGANIZZATIVI DEL LAVORO IBRIDO

cultura che l'azienda vuole promuovere al suo interno ed all'esterno. "Scegliere il proprio modello di lavoro ibrido è una decisione strategica chiave per posizionare l'azienda in modo chiaro in un mercato del lavoro sempre più competitivo e identitario".

Relativamente alla flessibilità dei luoghi di lavoro si possono individuare diversi modelli di gestione: modello ibrido *office-first*, modello ibrido parziale, modello ibrido flessibile, modello ibrido *remote first*, modello ibrido limitato.

Riguardo alla flessibilità dei tempi di lavoro, diverse sono le modalità che possono essere applicate indifferentemente al lavoro svolto in presenza e al lavoro svolto da remoto, sia per favorire il bilanciamento tra vita personale e lavorativa sia per quei lavoratori la cui mansione impedisce l'accesso a forme di flessibilità relative al luogo di lavoro: flessibilità in ingresso e in uscita, flessibilità della pausa pranzo, compresenza, settimana corta.

Lo strumento principe di lavoro ibrido è sicuramente rappresentato dal lavoro agile (o *smart working*) così come definito dall'art. 18 della Legge n. 81/2017. Si introduce in azienda tramite un accordo o regolamento che tenga conto di alcuni aspetti fondamentali:

- autonomia, responsabilità e fiducia non sono negoziabili;

- obiettivo di favorire il benessere dei lavoratori e l'intensità e la qualità del loro lavoro;
- responsabili al centro;
- non deve essere perso di vista il lavoro in presenza.

Uno dei temi più delicati da disciplinare è quello dei tempi della prestazione lavorativa. Alcuni accordi specificano che la quantità massima di lavoro che può essere prestato al di fuori delle sedi aziendali non può mai essere prevalente rispetto a quella prestata direttamente presso sedi aziendali. In altri accordi, il requisito della non prevalenza viene raggiunto imponendo dei limiti massimi in giorni o anche in ore.

Con riferimento alla prima parte, dedicata al lavoro agile, si ricorda inoltre che, in aggiunta al regolamento o all'accordo aziendale, sarà poi necessario stipulare con ciascun beneficiario un apposito accordo individuale di lavoro agile così come previsto dall'art. 19 della Legge n. 81/2017.

Quello che si può auspicare, alla luce delle recenti esperienze, è che ogni azienda possa cogliere questa occasione per rimettere in discussione e rivedere le regole relative al lavoro in presenza dando spazio a nuove forme di regolamentazione dei luoghi e dei tempi di lavoro.

D. CALDERARA VALUTA L'INTRODUZIONE DELLE TECNOLOGIE DIGITALI E INFORMATICHE NEI LUOGHI DI LAVORO: QUALI I VANTAGGI E QUALI I RISCHI?

IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE: la vita al di là dello schermo*

L'introduzione delle tecnologie digitali e informatiche nei luoghi di lavoro, unitamente alla facoltà di rendere la prestazione lavorativa in modalità agile, se da un lato recano il vantaggio di realizzare un *work-life balance*, dall'altro inducono a domandarsi quale sia il confine tra flessibilità spazio-temporale e rischio di essere *always on*.

In tale contesto si inserisce il tema del diritto alla disconnessione.

L'Autore lo esamina, prendendo posizione sullo stretto legame tra il diritto alla disconnessione e la tutela della personalità fisica e morale del prestatore di lavoro, in un'ottica di tutela e di garanzia di parità di trattamento, e dall'altro valorizzando il ruolo della contrattazione collettiva.

DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE: OBIETTIVI E FINALITÀ

Il diritto alla disconnessione è stato introdotto dal legislatore con la Legge n. 81/2017¹ con l'obiettivo di garantire un bilanciamento tra la vita professionale e la vita privata del lavoratore, oltre che per tutelarne la salute.

In particolare, gli articoli 19 e 21 disciplinano i contenuti e le modalità con le quali deve essere previsto l'accordo di lavoro agile che deve determinare, altresì, le misure tecniche e organizzative utili a garantire la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro².

Così il diritto alla disconnessione appare cruciale per sfuggire alla trappola del "cottimo digitale 20h" e per riuscire a separare lo spazio professionale dalla vita privata³.

Tale diritto potrebbe ricomprendersi nella nozione del tempo di non lavoro, determinando di conseguenza, la necessità di definirne la nozione⁴.

L'INDISPONIBILITÀ DEL DIRITTO E LA DIMENSIONE TEMPORALE NON PREDETERMINATA

Il diritto alla disconnessione deriva da norme inderogabili e, come tale, non è un diritto nella disponibilità delle parti⁵.

Nonostante questa premessa, nel caso in cui il lavoratore tentasse di disporre del diritto alla disconnessione, ponendo in essere un accordo modificativo della disciplina (rinunciando al diritto, oppure riducendo la durata prevista), l'accordo sarebbe radicalmente nullo *ex art. 1418, comma 1, c.c.*

La nozione del diritto alla disconnessione impedisce, durante un periodo di tempo predefinito, che il lavoratore riceva impulsi lavorativi da parte del datore di lavoro.

Per questo motivo è necessario intercettare una dimensione temporale compatibile con il bene protetto, tale da non incorrere in una vanificazione del diritto.

Essendo la disconnessione un diritto che non è nella disponibilità delle parti, si potrebbe sostenere che la determinazione temporale non può essere ad esse singolarmente affidata.

In questo caso specifico, l'intervento della contrattazione collettiva sarebbe più che mai opportuno e fondamentale, atteso che la norma quadro – il contratto collettivo – dovrebbe individuare la durata della frazione temporale⁶. ➤

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *MG*, 2022, n. 2, pp. 261-290 dal titolo *La disconnessione: evoluzioni e prospettive*.

1. Prima dell'introduzione della Legge n. 81/2017 il lavoro agile veniva regolamentato attraverso le regolamentazioni pattizie da parte della contrattazione collettiva, come, ad esempio, l'Accordo Nestlé del 12 ottobre 2012, l'Accordo Barilla del 2 marzo 2015, lo Zurich del 23 settembre 2015, lo Snam del 26 novembre 2015, l'Euler Hermes 15 gennaio 2016, l'Axa del 12 aprile 2016 e l'Eni del 6 febbraio 2017.

2. S. Cairolì, *Il lavoro agile*, in Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. *Privato e pubblico*, a cura di G. Santoro-Passarelli, VIII ed., Torino, 2020, 101; E. Dagnino, *Diritto alla disconnessione*: legge n. 81/2017 ed esperienza comparata, in *Dir. rel. ind.*, 2017, 4, p. 1036 ss.

3. M. Bentivogli, *Indipendenti. Guida allo smart working*, Soveria Mannelli, 2020, p. 82.

4. C. Spinelli, *Tempo di lavoro e di non lavoro: quali tutele per il lavoratore agile?* in *GiustiziaCivile.com*, 31 agosto 2018, p. 2 ss.

5. Per una disamina completa sul tema si rinvia a F. Santoro-Passarelli, *Sull'invalidità delle rinunce e delle transazioni del prestatore di lavoro*, in *Giur. com. cass. civ.*, 1948, II.

6. Partendo dall'importante presupposto che, come sostenuto già da autorevole dottrina, le varianti individuale collettiva del diritto alla disconnessione non devono essere in tese quali alternative ma possono risultare complementari. M. Biasi, *Individuale e collettivo nel diritto alla disconnessione: spunti comparatistici*, in *Dir. rel. ind.*, 2022, 2, p. 420.

IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE: LA VITA AL DI LÀ DELLO SCHERMO

LE CINQUE CHIAVI DI LETTURA DEL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

1) La nozione e la qualificazione del diritto alla disconnessione

Il diritto alla disconnessione può essere inteso come il diritto a non essere contattato, di cui è titolare e può beneficiare il lavoratore.

La fruizione di tale diritto viene imposta in capo al datore di lavoro, che collabora attivamente alla sua realizzazione e passivamente al non esercitare i suoi poteri in un lasso di tempo ben definito su un determinato lavoratore. In base all'art. 19, comma 1, sorge un obbligo legale in capo al datore, che non può essere omesso nel contratto individuale, il quale deve prevedere le misure e le modalità tecniche con cui attuare la disconnessione, perché l'obbligo non sorge in base alla previsione contrattuale, bensì dalla stessa legge.

Ad esempio, può essere dibattuto se il riconoscimento del diritto determina alcune conseguenze sul profilo formale.

A questo punto possono essere percorse due opzioni: la prima, secondo la quale la mancata specificazione delle misure di disconnessione, seguendo le indicazioni e le previsioni formali, comporterebbe l'applicazione della sanzione amministrativa per difetto dei requisiti minimi richiesti per la stipula del patto⁷; la seconda invece che, seguendo il ragionamento appena prospettato, configura un'ipotesi di nullità del contratto *ex art.* 1418, comma 2, c.c. per mancanza di un elemento essenziale dell'accordo individuale ossia l'accordo delle parti *ex art.* 1326 c.c.

2) L'organizzazione relativa all'esercizio del diritto

In questo quadro si può inserire la seconda chiave di lettura, relativa a una particolare suggestione utile a determinare il momento di esercizio del diritto.

La regolamentazione normativa nazionale re-

lativa alla disconnessione, contenuta nella Legge n. 81/2017, rimette all'autonomia collettiva l'organizzazione dell'esercizio del diritto.

Tuttavia, concentrandosi sull'interpretazione della stessa disposizione che prevede il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa, potrebbe essere ipotizzato un ulteriore proposito, quello di poter godere del diritto in ogni momento, sia che vengano utilizzati strumenti tecnologici, sia che non vengano utilizzati.

L'aspetto essenziale da considerare è però relativo al momento in cui è possibile utilizzare tale diritto, ovvero durante lo svolgimento della prestazione eseguita all'interno dei locali aziendali, oltre che, come dato per certo, all'esterno. Si potrebbe pertanto sostenere che il lavoratore abbia diritto all'esercizio della disconnessione sia all'interno dei locali aziendali, sia all'esterno nel rispetto dei principi costituzionali previsti dagli artt. 3 e 35 Cost.

3) La disconnessione dagli strumenti di lavoro

Il terzo argomento concerne l'individuazione degli strumenti dai quali debba essere garantita la disconnessione del lavoratore che, sempre secondo le previsioni dell'art. 19, coincidono con le strumentazioni tecnologiche di lavoro utilizzate dai lavoratori agili.

Gli strumenti tecnologici utilizzati dal lavoratore agile abitualmente, tuttavia, possono consentire una reperibilità⁸, una geolocalizzazione⁹ e generare in tal modo una connessione quasi perpetua, non soltanto potenziale, ma anche di fatto, con il datore di lavoro. Un tema attinente agli strumenti di lavoro riguarda i soggetti che devono fornire tali strumenti, poiché secondo i principi generali il datore di lavoro dovrebbe consegnare al prestatore di lavoro gli strumenti idonei allo svolgimento della prestazione¹⁰.

7. A. Preteroti, Il diritto alla disconnessione nel lavoro agile alle dipendenze della pubblica amministrazione, in *Lav. dir. Europa*, 2021, 3, p. 5. Si v. anche M.C. Cataudella, *Tempo di lavoro cit.*, p. 859, e la legge portoghese n. 83/2021, approvata il 5 novembre 2021 ed entrata in vigore il 1° gennaio 2022, *ex art.* 199. A prevede che la violazione della disconnessione da parte del datore di lavoro costituisce infrazione grave con una annessa sanzione.

8. S. Bellomo, *Orario di lavoro, riposi,*

ferie: i principi costituzionali, la normativa europea ed il quadro regolativo definito dal d.lgs. 8.4.2003, n. 66, in *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, a cura di G. Santoro-Passarelli, VIII ed., Torino, 2020, p. 101; R. Del Punta, *La riforma dell'orario di lavoro*. D. Lgs 8 aprile 2003, n. 66, in *Dir. e prat. lav.*, 2003, p. 22, inserto, p. VII. In tema da ultimo, si vedano, anche le recenti pronunce della Corte di Giustizia Europea cause

C-344/19 e C-580/19.

9. Si v. P. Rausei, *Controllo a distanza: installazione e uso dei sistemi di geolocalizzazione*, in *Dir. e prat. lav.*, 2017, p. 10 ss.

10. Di recente si stanno diffondendo gli accordi collettivi aziendali in cui il lavoratore agile non solo può usufruire della connessione internet, ma ha diritto ad un "pacchetto comfort" che contiene la sedia ergonomica, la postazione, le cuffie e un computer. Si vedano gli accordi sul lavoro agile Generali, Tim, Eni ed Enel.

IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE: LA VITA AL DI LÀ DELLO SCHERMO

Nell'ambito dell'esecuzione della prestazione può essere funzionale per capire quali effetti comporti l'utilizzo da parte del lavoratore della strumentazione propria, rispetto all'utilizzo di strumenti tecnologici messi a disposizione dal datore.

Il lavoratore agile ha la possibilità di avere maggiore dimestichezza se utilizza un dispositivo di sua proprietà ma, di contro, lo stesso andrebbe incontro a una maggiore usura.

Sui dispositivi personali, ad esempio, possono instaurarsi due canali: quello utilizzato per eseguire la prestazione lavorativa, che potrebbe essere interdetto durante il periodo di disconnessione, e quello personale. Questo permetterebbe una soluzione idonea a garantire la disconnessione anche sul dispositivo personale in maniera più agevole per evitarne un utilizzo promiscuo.

L'utilizzo del dispositivo aziendale, al contrario, inizialmente potrebbe sembrare più problematico ma, successivamente, potrebbe rendere più agevole lo svolgimento della prestazione e anche l'esercizio della disconnessione secondo i parametri stabiliti dall'organizzazione aziendale, senza provocare un logoramento del dispositivo personale e consentirebbe al lavoratore di essere scollegato automaticamente al termine della prestazione.

4) I soggetti titolari del diritto alla disconnessione

La quarta questione potrebbe sembrare di facile risoluzione, in base a quanto esposto sinora e potendo, secondo quanto previsto dalla dottrina maggioritaria, considerare la disconnessione come un diritto dei lavoratori agili¹¹ e, pertanto, da loro solamente fruibile. La soluzione, limitata ai lavoratori agili, rischia di essere fuorviante nel senso che tutte le questioni esposte nel presente contributo, non riguardano esclusivamente gli agili, ma tutti coloro i quali utilizzano strumentazioni tecnologiche e/o piattaforme informatiche. Potrebbe essere sostenuta la tesi secondo cui

in base a quanto previsto dall'art. 3 Cost., sarebbe violato il principio di uguaglianza se a fronte di situazioni analoghe, le stesse riceversero una tutela differente, e dell'art. 35 Cost., il quale sancisce la tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni e sarebbe, di conseguenza, opportuno estendere l'esercizio del diritto cercando di ampliare la prospettiva e la titolarità dei beneficiari.

Tra i soggetti legittimati ad esperire il diritto devono essere ricompresi tutti i lavoratori – da remoto e non – che utilizzano strumenti digitali e, oltre a costoro, anche coloro i quali utilizzano tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC).

Questa argomentazione può essere sostenuta dal fatto che le problematiche e gli svantaggi espressi in precedenza non sono limitati solo ai lavoratori agili, ma, principalmente, a tutti coloro i quali utilizzano strumenti informatici e che vengono ricompresi tra i lavoratori sempre connessi e/o sempre on-line.

5) Il diritto alla disconnessione:

l'orario di lavoro e il tempo di non lavoro

Infine, la quinta chiave di lettura tenta di dare una risposta all'interrogativo se il periodo di disconnessione faccia parte dell'orario di lavoro o del tempo di non lavoro¹².

La questione che si pone sotto questo profilo è direttamente collegata con l'art. 2, comma 1 *ter*, D.l. n. 30/2021 che permette di affermare come il tempo di non lavoro ricomprende disconnessione e gli “*eventuali periodi di reperibilità concordati*”.

La coincidenza tra la disconnessione e il riposo non è condivisibile¹³, in ragione del fatto che il diritto è preordinato ad assicurare il rispetto dei tempi di riposo, permettendo al lavoratore il ripristino delle energie fisiche e psichiche.

La finalità, apparentemente, sembra essere la stessa rispetto al riposo inteso in senso classico, ma non lo è; inoltre, anche le modalità di fruizione sono sicuramente diverse, atteso ➤

11. M. Lai, *Innovazione tecnologica e riposo minimo giornaliero*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, 3, p. 678. A contrario sulla base di una interpretazione letterale, hanno sollevato dubbi rispetto alla natura della disconnessione alla stregua di un diritto soggettivo del lavoratore. Si veda A. Allamprese-P. Pascucci, *La tutela della salute*

e della sicurezza del lavoratore agile, cit., p. 316 ss.

12. Per un approfondimento sul tema v. R. Santucci, *Tempo di non lavoro*, in *Enc. dir.*, Milano, 2011, pp. 1203-1204.

13. Si veda contra E. Fiata, *L'iniziativa europea sul diritto alla disconnessione*, in *Lav. dir. Europa*, 2021, 4, p. 16.

IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE: LA VITA AL DI LÀ DELLO SCHERMO

che i riposi devono abitualmente essere fruiti per undici ore, consecutive e no, mentre per la disconnessione questo non è espressamente previsto dalla legge, non essendo predeterminata neanche la sua dimensione temporale. Questa soluzione – relativa alla non coincidenza – può essere sostenuta in base al dettato dell'art. 19 il quale prevede che *“l'accordo individuale altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro”*. L'elemento fondamentale è la congiunzione *“nonché”* che distingue i due istituti e sicuramente li rende compatibile.

5.1) I beni tutelati dal riposo e dal diritto alla disconnessione e le conseguenze dell'inadempimento

Il diritto alla disconnessione, pur ricompreso all'interno dell'orario di non lavoro, è caratterizzato da una tutela del ristoro psico-fisico, preservata in maniera più intensa rispetto a quella del riposo.

Questo perché il datore di lavoro attraverso le misure tecniche e organizzative determinate nell'accordo non può sollecitare il lavoratore e non può connettersi con lo stesso.

La disconnessione è, quindi, un periodo verosimilmente più breve, rispetto al tempo di non lavoro, in cui il lavoratore non deve subire ingerenze esterne nella vita personale¹⁴.

In caso di inadempimento dell'obbligo che la disconnessione fa sorgere in capo al datore di lavoro, si configurerà un danno biologico.

Una volta dimostrato l'inadempimento il lavoratore potrà richiedere un risarcimento del danno. In alcune situazioni si potrebbe configurare anche un'ipotesi di danno patrimoniale, distinto da quello biologico, la cui quantificazione sarà, a seconda delle ipotesi, relativa alle categorie del danno emergente e del lucro cessante.

L'INTERPRETAZIONE DELLA QUINTA CHIAVE DI LETTURA: UNA NUOVA MISURA DI SICUREZZA

La norma merita di essere segnalata in quanto riconosce che la disconnessione e il riposo possono non essere coincidenti, perché le parti potrebbero concludere accordi di reperibilità durante il periodo di disconnessione. In questo caso il riposo giornaliero deve essere garantito, ma può non essere continuativo. Infatti, la contrattazione collettiva è autorizzata a derogare alla regola del riposo giornaliero continuativo in alcune circostanze¹⁵.

Il tema a questo punto potrebbe riguardare l'incidenza degli accordi di reperibilità sul diritto al riposo, perché se il lavoratore anche durante la disconnessione può rispondere alla chiamata, in base al rispetto degli accordi presi, il datore a questo punto sarebbe messo nella condizione di riconoscergli riposi compensativi oppure di estendere, in conseguenza, il diritto alla disconnessione.

Sotto questo profilo può sicuramente essere utile tentare di qualificare i periodi di reperibilità che, in base alla più recente giurisprudenza europea¹⁶, secondo l'intensità dei vincoli imposti al lavoratore possono costituire orario di lavoro o periodi di riposo.

La giurisprudenza euronitaria, partendo dai casi sottoposti al suo esame, fornisce degli *“indici sintomatici”* dell'intensità dei vincoli, ad esempio, la significatività del periodo temporale che il lavoratore dispone per riprendere l'attività lavorativa dal momento in cui il datore lo richiede, della frequenza delle prestazioni rese durante il periodo di reperibilità, dalla durata non trascurabile degli interventi che sono stati effettuati, il tutto tenendo conto degli effetti che possano derivarne sulla compressione del tempo dedicato alla cura dei propri interessi¹⁷.

In altri termini, proseguendo il ragionamento in questa direzione, il diritto alla discon-

14. Si v. M.C. Cataudella, *Tempo di lavoro*, cit., p. 855. In cui l'A. ribadisce come diventa ancora più difficile delimitare i confini tra tempi di lavoro e tempi personali. Un concetto che rende bene l'idea di questa difficoltà quello di *time porosity*: il tempo di lavoro diventa permeabile e questo fa sì che vi sia una sovrapposizione strutturale tra tempo di lavoro e tempo personale. La flessibilità organizzativa, che dovrebbe aiutare il lavoratore a realizzare il *work-life balance*, contribuisce, invece,

a confondere ancora di più la sua vita personale con quella lavorativa e il suo tempo di lavoro con quello libero (c.d. *work-life blending*).

15. Art. 17, comma 5, D.lgs. n. 66/2003.

16. Si v. Corte di Giustizia, Grande sezione, 9 marzo 2021, C-344/19 punto 38 e Corte di Giustizia, Grande sezione, 9 marzo 2021, C-580/19 punto 39 e 55.

17. Si v. S. Bellomo-L. Rocchi, *Orario di lavoro, reperibilità, fruizione del tempo libero*. La Corte

di Giustizia e il parziale superamento della sentenza Matzak del 2018, in Riv. it. dir. lav., 2021, p. 2, in particolare p. 342. “Non rilevano, invece, gli elementi soggettivi che attengono alla sfera del lavoratore quali la distanza che separa il domicilio liberamente scelto dallo stesso, nonché il carattere poco propizio delle attività di svago nella zona dove il lavoratore, per sua scelta, decide di trascorrere il periodo di reperibilità, attesa la difficile natura di raggiungere il luogo di lavoro”.

IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE: LA VITA AL DI LÀ DELLO SCHERMO

nessione potrebbe essere considerato una misura di sicurezza al pari di tutte le misure previste dall'art. 2087 c.c. e dal T.U. sulla salute e sicurezza sul lavoro¹⁸.

Nel caso in cui venga ricompresa la misura preventiva tra le modalità organizzative datoriali, muterebbero anche le conseguenze dell'omissione della misura: sarebbe interessante verificare sul piano fattuale se lo stesso lavoratore possa pretenderne l'esecuzione da parte del datore di lavoro, ad esempio, attraverso un'azione di adempimento¹⁹, e/o possa eventualmente instaurare un'azione risarcitoria.

Nel nostro ordinamento oggi, secondo la dottrina maggioritaria, è la tutela risarcitoria a svolgere un ruolo centrale sul piano rimediabile a fronte dell'inadempimento dell'obbligo di sicurezza, in cui il risarcimento può assumere una sorta di funzione catartica, utile a colmare il divario tra la regola e la sua violazione²⁰.

LA NUOVA PROPOSTA DEL PARLAMENTO EUROPEO: UNA DIRETTIVA SUL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

In data 21 gennaio 2021, il Parlamento UE ha approvato una Risoluzione²¹ recante raccomandazioni alla Commissione UE sulla proposta di Direttiva sul diritto alla disconnessione²². La proposta di regolamentazione ha un impatto notevole, poiché si applica a tutti i settori²³, pubblici e privati ed è diretta *"a tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro status e dalle loro modalità di lavoro"* proprio per privilegiare l'importanza della salute fisica e mentale e del benessere dei lavoratori, nonché per la loro tutela dai rischi psicologici.

La proposta di direttiva, inoltre, permette ai lavoratori di utilizzare strumenti digitali a

scopi lavorativi e di esercitare il diritto alla disconnessione e garantisce il rispetto del diritto dei lavoratori alla disconnessione da parte dei datori di lavoro attraverso l'introduzione di prescrizioni minime.

La proposta, inoltre, prevede che siano gli Stati membri a prendere i provvedimenti necessari per fornire ai lavoratori i mezzi per esercitare il diritto alla disconnessione e per permettere che i datori di lavoro attuino tale diritto in modo equo, lecito e trasparente²⁴.

Di pari passo è consentita la possibilità, da parte dei datori di lavoro, di istituire un sistema oggettivo che consenta la misurazione della durata di lavoro giornaliero svolto dai lavoratori, verificabile attraverso la consultazione di un registro dell'orario.

Per permettere la corretta esecuzione del diritto nella proposta di direttiva sono state inserite due clausole di salvaguardia: la prima riguardante la necessità di consultare le competenti parti sociali; la seconda riguardante l'obbligo di garantire, in capo agli Stati membri, la presenza di alcune condizioni di lavoro²⁵, affinché i datori di lavoro attuino tale diritto in modo equo e trasparente.

Per rafforzare la posizione del lavoratore, la proposta prescrive il c.d. "obbligo di informazione" secondo cui i datori di lavoro devono fornire per iscritto a ciascun lavoratore informazioni chiare, sufficienti e adeguate sul diritto alla disconnessione²⁶.

Degna di nota è la previsione in materia di onere della prova secondo la quale, nell'ipotesi in cui i lavoratori che abbiano tentato di esercitare/o abbiano esercitato il diritto alla disconnessione ritengano di essere stati licen-



18. R. Casillo, op. cit., p. 122; V. Zeppilli, *Disconnessione: un'occasione mancata per il legislatore?* in Riv. giur. lav., 2019, 2, p. 315.

19. P. Albi, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona*, in Il Codice civile. Commentario, diretto da F.D. Busnelli, Milano, 2008.

20. P. Albi, *La sicurezza sul lavoro e la cultura giuridica italiana fra vecchio e nuovo diritto*, in Dir. sic. lav., 2016, 1, p. 92.

21. Risoluzione 2019/2181 (INL).

22. M. Biolchini-G. Bifano, Per il Parlamento europeo la cultura del "sempre connesso" può ledere i diritti fondamentali del lavoratore, in Quot. lav., 19 aprile 2021, p. 1 ss.

23. Cfr. considerando F) della "Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL))

ai sensi del quale "le misure adottate in conseguenza della crisi della COVID-19 hanno cambiato le modalità di lavoro e hanno dimostrato l'importanza delle soluzioni digitali, compreso l'uso di regimi di telelavoro da parte delle imprese, dei lavoratori autonomi e degli organi della pubblica amministrazione in tutta l'Unione".

24. E. Pagani, *Controllo a distanza del lavoratore, diritto alla disconnessione e data governance negli anni del Covid-19*, in Quot. giur., 17 marzo 2021, p. 1 ss.

25. Art. 4, comma 1. Le condizioni minime sono: (a) le modalità pratiche per scollegarsi dagli strumenti digitali a scopi lavorativi, compreso qualsiasi strumento di monitoraggio legato al lavoro; (b) il sistema per la misurazione dell'orario di lavoro; (c) valutazioni della salute e della sicurezza, comprese le valutazioni del

rischio; psicosociale, in relazione al diritto alla disconnessione; (d) i criteri per la concessione di una deroga ai datori di lavoro dall'obbligo di attuare il diritto dei lavoratori alla disconnessione; (e) in caso di deroga a norma della lettera d), i criteri per stabilire le modalità di calcolo della compensazione per il lavoro svolto al di fuori dell'orario di lavoro conformemente alle direttive 89/391/CEE, 2003/88/CE, (UE) 2019/1152 e (UE) 2019/1158 nonché al diritto e alle prassi nazionali; (f) le misure di sensibilizzazione, compresa la formazione sul luogo di lavoro, che i datori di lavoro sono tenuti ad adottare riguardo alle condizioni di lavoro di cui al presente paragrafo.

26. L. Bossotto, *Diritto alla disconnessione: verso la definizione europea di un nuovo diritto fondamentale dei lavoratori?* in Quot. giur., 18 febbraio 2021, p. 1 ss.

IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE: LA VITA AL DI LÀ DELLO SCHERMO

ziati o di aver subito un qualsiasi altro trattamento sfavorevole, l'onere della prova grava sul datore di lavoro²⁷.

Affinché l'onere incomba esclusivamente sul datore, però, i lavoratori devono allegare in giudizio fatti idonei a far sorgere una presunzione che siano stati licenziati o abbiano subito un trattamento sfavorevole a causa del godimento o del tentativo di godimento del diritto alla disconnessione²⁸.

Infine, determinanti per garantire una tutela nei confronti dei lavoratori che subiscono una violazione del loro diritto alla disconnessione sono gli artt. 6 e 8 della proposta: il primo prevede la possibilità in capo ai lavoratori di accedere, mediante il diritto al ricorso, a una tutela rapida, efficace ed imparziale; mentre il secondo prevede che gli Stati membri debbano stabilire sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive, applicabili in caso di violazione delle disposizioni nazionali, adottate in conformità della direttiva o delle preesistenti disposizioni già in vigore riguardanti i diritti che rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva²⁹.

Il Parlamento europeo si propone, in tutta evidenza, di garantire una tutela minima uniforme nell'ambito del diritto alla disconnessione, che sia efficace ed effettiva per tutti i lavoratori, non solo quelli agili, oltre a garantire i principi previsti dalla Direttiva UE 2019/1152 relativa alle "condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea" e, allo stesso tempo, l'adattabilità del mercato del lavoro.

CONCLUSIONI

Il diritto alla disconnessione rappresenta una novità normativa assoluta rispetto alle previsioni del Codice civile del 1942, il quale non regolamenta situazioni giuridiche in cui la tecnolo-

gia può avere un ruolo centrale, poiché riferito all'impresa medio grande di tipo fordista.

Proprio per tale motivo è legittimo interrogarsi sulla necessità, in capo al legislatore, di intervenire per modificare l'assetto normativo vigente, adeguandolo al processo di transizione digitale del lavoro, attualmente in atto, e alle strumentazioni tecnologiche indispensabili per eseguire la prestazione lavorativa.

Sembra essere giunto il momento per estendere la titolarità del diritto alla disconnessione a tutti i lavoratori che utilizzano strumentazioni digitali e tecnologie dell'informazione e della comunicazione per eseguire la loro prestazione lavorativa.

Questo tempo è un tempo di non lavoro, qualificato dal fatto che il lavoratore non deve essere raggiunto da alcuna sollecitazione da parte del datore di lavoro, salvo specifici periodi concordati come previsto.

In conclusione, la disconnessione attiene al diritto del lavoratore a non essere sollecitato, senza che per questo sia considerato inadempiente, e si realizza interdichendo i mezzi di comunicazione³⁰.

Sarebbe utile anche suggerire alla autonomia collettiva eventuali ulteriori modalità di attuazione dello stesso diritto.

Infatti, dovrebbero essere principalmente individuate le frazioni temporali di disconnessione, la durata della stessa e soprattutto le modalità operative per renderla esigibile.

Il Protocollo dello scorso dicembre ha tentato di risolvere alcune di queste problematiche, attraverso l'articolazione della prestazione lavorativa in fasce orarie, in cui viene individuata una fascia di disconnessione³¹.

Tale soluzione, tuttavia, può essere considerata una buona base di partenza, ma di certo non un punto di arrivo.

27. E. Fiata, *L'iniziativa europea*, cit., p. 14, in cui l'A. evidenzia "un'importante attenuazione dell'onere della prova sulla falsariga di quanto si osserva in materia di pari opportunità e di tutela del whistleblower".

28. Il datore di lavoro naturalmente dovrà dimostrare che il licenziamento o il trattamento sfavorevole sia stato basato su motivi diversi. Si v. anche il considerando n. 29

e l'art. 5 della proposta di direttiva.

29. A. Allamprese, *Il dibattito europeo sul diritto alla disconnessione*, in U. Carabelli-L. Fassina (a cura di), *Smart Working: tutele e condizioni di lavoro*, Roma, 2021, p. 124.

30. In tema v. C. Timellini, *Il diritto alla disconnessione nella normativa italiana sul lavoro agile e nella legislazione emergenziale*, in *Lav. dir. europa*, 2021, 4, p. 9.

31. Si v. contra A. Cetrulo-M. Rinaldini, *Lavoro agile e organizzazione del lavoro: quale scenario dopo la pandemia?* in *Lav. dir. europa*, 2022, n. 1, p. 6. Secondo i quali "Questa prima novità (nella legge n. 81/2017 non c'è alcun cenno al concetto di fasce orarie) è certamente lontana dal risolvere il problema di come rendere effettiva la disconnessione".

IL LAVORO AGILE: necessità di riforma e proposte

• *A seguire la Proposta del Centro Studi Unificato Ordine dei consulenti del lavoro provincia di Milano - Ancl Up Milano - aggiornata sulla base dell'evoluzione del fenomeno del lavoro agile¹ - e presentata dal collega Andrea Asnaghi in occasione delle giornate di Assisi (17-19 novembre 2022) dedicate al Consiglio Nazionale Ancl e al 40° anniversario del primo convegno dei Centri Studi Ancl.*

L'avvento improvviso della pandemia e la necessità di trovare forme di distanziamento dei lavoratori hanno portato prepotentemente alla ribalta le possibilità di esercizio dello *smart working* come modalità di esecuzione della prestazione.

Quello che in realtà si è osservato durante il periodo pandemico, e che sta tuttora vivendo un momento di trascinarsi, almeno fino a fine 2022, non è stato un vero e proprio lavoro agile, quanto piuttosto un allontanamento fisico dal luogo di lavoro, che se nei primi tempi assomigliava più che altro ad un fuggi fuggi generale, si è via via sempre più arricchito di esperienze, in positivo ed in negativo, ed è andato consolidandosi come strumento utile, in proiezione, sia sotto il profilo organizzativo che sotto quello della conciliazione vita-lavoro.

La propensione verso il lavoro agile ha diverse dimensioni, sicuramente le più importanti sono quelle che riguardano le scelte strategiche aziendali e le impostazioni di carattere organizzativo e gestionale.

Come **Centro Studi Unificato Ordine-Ancl di Milano** non ci siamo concentrati su tali aspetti, certamente fondanti e imprescindibili in qualsiasi dibattito sul tema, ma ci siamo chiesti se lo strumento normativo attuale (la



L. n. 81/2017) fosse adeguato alla complessità della materia.

In questa domanda c'è già un primo indirizzo, e una risposta fra le righe, ed è quella che **la contrattazione collettiva e l'azione delle parti sociali**, per quanto importante ed in alcuni casi veramente di guida e di sostegno allo sviluppo del lavoro agile, **non sia sufficiente a costituire l'azione di regolazione necessaria** ad un così ampio e variegato fenomeno.

L'esperienza del telelavoro, regolato da un protocollo europeo recepito dalle Parti Sociali che ha disciplinato tale fattispecie per anni, sembrerebbe apparentemente dire il contrario: in realtà proprio l'esperienza del telelavoro, la sua ibridazione dovuta allo sviluppo della tecnologia, e tutti i dubbi e le perplessità che nascono dalle infinite possibilità della attuale remotizzazione permessa da tale sviluppo per un numero sempre più crescente di prestazioni, suggerisce un quadro regolatorio articolato e flessibile, articolato per poter dare strutturazione alla fattispecie, flessibile per ➤

Un momento della tavola rotonda su Attrattività e retention nel mercato del lavoro: come affrontare le continue trasformazioni? alla quale ha partecipato il collega Andrea Asnaghi.

1. Si v. la pubblicazione della proposta in [Sintesi, 6/2021](#).

consentire alle parti di colmare con tutte le personalizzazioni e le sfaccettature possibili quando adattabile nella situazione singola. D'altronde, anche il Protocollo italiano sul lavoro agile del 2021 ha dimostrato di non essere particolarmente innovativo, replicando per lo più quanto già previsto dalla Legge n. 81/2017 e dal buon senso delle esperienze concertative, senza affrontare i nodi più importanti che la norma ha lasciato aperti.

Osserviamo inoltre che la legge attuale non solo è caratterizzata da spazi interpretativi troppo ampi, di per sé confusivi, ma paradossalmente in qualche passaggio prevede delle restrizioni che portano il lavoro agile ad avere meno flessibilità dello stesso telelavoro. Ancora, demandare solo alla contrattazione la regolazione del lavoro agile (ma questo vale per qualsiasi altro tema lavoristico) vuol dire, salvo qualche caso eccezionale, trascurare il tessuto occupazionale tipico italiano, fatto di piccole e medie imprese refrattarie a contrattazione e relazioni industriali, certo per qualche ritardo culturale ma anche per la scarsa capacità di molto mondo sindacale a comprenderne ed accoglierne le dinamiche.

Abbiamo pertanto ritenuto urgente prospettare alcune modifiche normative per accompagnare l'evoluzione della fattispecie, anche in considerazione dei diversi progetti normativi di riforma pendenti, che tuttavia ci sembrano non cogliere il segno di alcuni punti importanti.

Il nostro lavoro, che si è poi tradotto in una bozza di articolato normativo, non tanto per un'ambizione di scrittura ma per la traduzione di concetti di fondo dentro l'emplificazione pratica di ciò che si potrebbe fare e come, si basa su alcuni punti cardine che hanno orientato la nostra distinzione.

a) Unificazione della normativa di telelavoro e lavoro agile, nonché di altre fattispecie assimilabili, nel concetto di **lavoro da remoto**. Ci chiediamo infatti se, nella crescente evoluzione tecnologica, la possibilità per deter-

minati lavori di essere fatti altrove non possa tradursi in una normativa unitaria, indifferente al concetto di postazione fissa o liberamente scelta dal lavoratore.

A questa impostazione consegue l'affronto di problemi che comunque anche in precedenza non parevano particolarmente risolti², quali: l'individuazione dei posti di lavoro e della loro salubrità, anche rispetto all'ergonomia, il possesso dei mezzi di lavoro, i costi connessi all'esercizio del lavoro da remoto, la sicurezza sul lavoro in genere.

Spingendo più oltre questo concetto, abbiamo ipotizzato anche la possibilità di una completa *remotizzazione* del lavoro, senza la necessità normativa di dover necessariamente avere un'alternanza (scelta che molti operatori ritengono strategica, è vero, ma che in questo momento pare imposta dalla legge, senza alcuna flessibilità). Si stanno, ad esempio, espandendo *start-up* che in diversi settori cominciano a non avere più l'esigenza di una sede (se non per motivi legali, amministrativi e fiscali, ma non una sede lavorativa vera e propria). Questa evoluzione può piacere o meno ma è reale e va considerata. Non ultimo, l'importanza sempre crescente del lavoro da remoto in termini di sostenibilità (a 360 gradi) impone una considerazione puntuale dello stesso come modalità a sé stante, con tutte le sfaccettature possibili (e senza ibridazione con il lavoro per obiettivi).

b) **Separazione concettuale del lavoro da remoto dal lavoro per obiettivi**, (il vero lavoro agile, "*smart*") infatti destinatario, nella nostra proposta, di una specifica individuazione a parte.

Crediamo che l'unificazione dei due concetti, peraltro possibile, qualora sia – come ora – imposta (anzi, nei fatti data solo per presupposta) per legge possa portare più confusione. Infatti, se un possibile punto di arrivo del lavoro agile o remoto è il fatto che una persona organizzi il proprio lavoro in autonomia, non è detto che ciò si traduca automaticamente nella sola individuazione di *target* lavorativi ▶

2. Se non in un'impostazione rigida del telelavoro, facilitata dal fatto che ivi era prevista una ed una sola sede di lavoro "esterna" alla sede aziendale (cosa che con gli attuali mezzi informatici e di telecomunicazione appare del tutto obsoleta).



da realizzare. L'assenza di controllo puntuale di modi e tempi di lavoro, che a ben vedere caratterizza anche la maggior parte del lavoro attuale, e la fiducia nella persona che lavora ben si possono coniugare anche con un lavoro calibrato con modalità più tradizionali. Di converso, il lavoro per obiettivi può benissimo essere esercitato anche in una situazione di lavoro stanziale e non remoto, come alcune contrattazioni aziendali hanno introdotto.

Il lavoro per obiettivi, in buona sostanza, cambia la misurazione della prestazione del lavoratore, che non è più, come nell'impostazione lavoristica attuale, legata indissolubilmente al tempo della prestazione, quanto piuttosto ad un programma di lavoro, senza che sia inficiata la caratteristica fondamentale della subordinazione, senza pertanto trasformarla in una prestazione di risultato. La scelta che abbiamo perciò operato vuole portare alla distinzione di regole che riguardano, da un lato, un'autonomia di lavoro per obiettivi, ove pertanto il tempo non sia la misurazione (o l'unica misurazione) della *locatio operarum*: una scelta che – ci rendiamo conto – potrebbe allargare i confini dell'art. 2094 non tanto sotto il profilo definitorio, quanto sotto l'aspetto delle ricadute concrete. Potrebbe essere anche l'opportunità di superamento di aree della parasubordinazione, che per la maggior parte altro non sembrano che forme di lavoro subordinato evoluto (nella loro realizzazione più nobile e genuina, in certi altri casi si dovrebbe parlare di pura elusione): senza rischio, senza impiego di mezzi propri, in una dimensione di rapporto unitario (così è tuttora definito dalla norma fiscale) e vincolante, in una prestazione che, proprio per l'assenza di rischio effettivo, appare ancora una prestazione di mezzi, la cui sola valutazione in termini di adempimento contrattuale sia legata alla misurazione di risultati (*rectius*, obiettivi) e non del tempo impiegato per realizzarli.

Ovviamente, si è già detto, nulla vieta che queste due modalità della prestazione (perché tali restano, non si tratta di individuare nuove fattispecie) si fondino in un *unicum* virtuoso.

Per la specificità del lavoro agile (inteso, nella nostra accezione di riforma, come lavoro per

obiettivi) a differenza di quanto previsto per il lavoro da remoto (vedi punto c) successivo) è imprescindibile la volontarietà delle parti, ovviamente nella definizione ed accettazione degli obiettivi.

c) La dimensione organizzativo-strutturale del lavoro da remoto.

Abbiamo ragionato su un possibile superamento della necessità della volontà delle parti, oggi assolutamente libera ed imprescindibile, rispetto alla remotizzazione del lavoro.

Aziende che oggi si stanno strutturando in questa direzione (ci sono interi spazi strutturalmente ridotti) non possono esser soggette a rivoluzioni improvvise dettate unicamente da scelte unilaterali dei lavoratori.

Anche al contrario, lavoratori che organizzano la propria esistenza contando sul lavoro da remoto e le possibilità di conciliazione che offre, in caso di successivo diniego unilaterale vedrebbero radicalmente cambiate le condizioni del proprio lavoro, con i medesimi effetti di un vero e proprio trasferimento e delle conseguenze che comporta.

Superata una fase di sperimentazione, ci sembrano maturi i tempi per ragionare su una dimensione in cui il lavoro remoto possa essere una dimensione strutturale dell'azienda, e perciò anche imposta unilateralmente come condizione lavorativa, e che al contrario, ovviamente in caso di possibilità effettiva di esercizio, il lavoro remoto conquistato dal lavoratore diventi una sorta di diritto, le cui condizioni possono essere modificate dall'azienda con i medesimi limiti attuali dello *ius variandi*.

Chiaro che, soprattutto per parte aziendale, a tale rigida impostazione (a differenza di quanto potrebbe accadere in una soluzione concordata) consegue l'assunzione e la presa in carico di ogni e qualsiasi onere legato alla realizzazione pratica della struttura remota.

Abbiamo al contempo ipotizzato dei correttivi a questa impostazione e privilegiato, in un punto specifico della proposta di riforma, la realizzazione di **accordi individuali collettivi ed individuali** (questi ultimi rafforzati e messi sul medesimo piano di quelli ▶



collettivi attraverso l'istituto della certificazione del contratto a cui agganciare anche maggiori flessibilità ed incentivi).

Unilateralità e stabilità come esigenze obiettive ed imprescindibili, quindi, ma **incentivazione all'accordo e all'armonia fra le parti**; mantenendo, da ultimo, una linea preferenziale (nel senso di diritto di precedenza) per lavoratori colpiti da criticità sanitarie o familiari.

d) La centralità della sorveglianza sanitaria e della riflessione organizzativa in ambito di igiene e sicurezza sul lavoro sia del lavoro da remoto che del lavoro agile.

Abbiamo pensato strategico, per queste modalità di lavoro, cambiare l'impostazione ancora un po' statica, ma soprattutto stanziale, della sicurezza in una prospettiva dinamica.

Il lavoratore da remoto (e in certa misura il lavoratore agile, cioè che lavora per obiettivi) sono soggetti a rischi (tecno-stress, burnout, problemi fisici posturali o visivi, isolamento, porosità del lavoro ed invasione del tempo libero, etc.) che non possono essere risolti con un semplicistico (e non ben definito) diritto di disconnessione ma che richiedono una formazione specifica

(che supplisce anche l'assunzione innegabile di responsabilità che si assume il lavoratore da remoto quando può "lavorare dove vuole"), una programmazione organizzativa preventiva obbligatoria (che rispetti e verifichi carichi di lavoro, in termini anche di specificità di valutazione del rischio) ed una sorveglianza sanitaria che verifichi nel concreto l'efficacia e la ricaduta su questi aspetti, che presentano rischi maggiori di quelli di un semplice lavoratore al terminale.

e) La semplificazione

Intendiamo qui con "semplificazione" non solo la sburocratizzazione di alcuni passaggi, a cui a poco a poco pare arrivare, con fatica e lentezza, anche il legislatore (almeno nella parte emergenziale) ma anche la razionalizzazione intera della disciplina, ad esempio ipotizzando semplificazioni per la parte di eventuale rimborso (anche forfetario) delle spese sostenute dal lavoratore remoto.

Il tutto per conferire maggiore flessibilità ed evitare le faticose rincorse attuali a sistemi di incentivazione che sono attualmente usati in modo anomalo ed inadeguato per sopperire alle falle della normativa.

PROPOSTA NORMATIVA

CAPO I – LAVORO DA REMOTO

Art. 1 - Disciplina e definizione del lavoro da remoto

1. Le disposizioni del presente capo regolano il lavoro da remoto quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato nel rispetto dell'orario normale di lavoro individuale, con l'utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita all'esterno dei locali aziendali, in tutto o in parte, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro derivante dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

La prestazione da remoto è esclusivamente personale e non può essere resa da altri soggetti.

2. Il datore di lavoro assegna al lavoratore gli strumenti tecnologici ed informatici necessari

allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro da remoto che dovranno essere utilizzati esclusivamente per motivi di lavoro.

Le verifiche periodiche, gli aggiornamenti, e la sicurezza degli strumenti forniti sono a carico del datore di lavoro, che ne è responsabile anche del buon funzionamento.

3. Il lavoratore avrà cura degli strumenti di lavoro affidatigli dal datore di lavoro, dando immediato avviso al proprio datore di lavoro nei casi di guasti, malfunzionamenti o furto degli strumenti forniti.

Il datore di lavoro si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro ad esclusione dei casi di accertata negligenza da parte del lavoratore nell'utilizzo e nella cura della dotazione fornita. ➤

4. Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure organizzative, informatiche e tecnologiche appropriate, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore da remoto per fini professionali. Il datore di lavoro potrà in qualsiasi momento chiedere la verifica degli strumenti di lavoro senza alcun preavviso al lavoratore secondo le procedure informatiche in essere in azienda. Agli strumenti assegnati dal datore di lavoro al lavoratore da remoto si applicano le disposizioni di cui all'art. 4, comma 2 della L. n. 300/70.

5. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, nonché in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati. Il lavoratore da remoto è responsabile del rispetto di tali norme e regole e soggetto alle eventuali sanzioni, anche disciplinari, applicabili in caso di violazione.

6. Il datore di lavoro può identificare i luoghi di svolgimento dell'attività ovvero quelli in cui non sarà possibile svolgere la prestazione di lavoro per motivi organizzativi, di sicurezza e di protezione dei dati.

7. Le disposizioni del presente capo si applicano, in quanto compatibili, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti.

8. I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti in ogni caso, con obbligo di informazione preventiva, a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità da remoto formulate, dalle lavoratrici o dai lavoratori, nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di

maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché da lavoratrici e lavoratori in condizioni di disabilità ovvero con familiari conviventi in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Art. 2 - Diritti e obblighi del lavoratore da remoto

1. Il lavoratore ha diritto a disconnettersi dalle strumentazioni utilizzate per l'attività lavorativa al termine del proprio orario ordinario di lavoro e nei periodi e nei tempi di riposo giornaliero e settimanale, nei periodi di ferie e permessi e nei legittimi casi di assenza previsti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo applicato.

Sono fatti salvi i diversi accordi di cui all'art. 4.

2. In caso di trasformazione della modalità di prestazione del lavoro verso il lavoro da remoto o viceversa si applicano le disposizioni in tema di trasferimento dell'art. 2103 c.c., dell'art. 22 della L. n. 300/70 e dei contratti collettivi applicati, escluso il diritto ad indennità di trasferimento, a meno che non vi sia un allontanamento effettivo del lavoratore rispetto alla propria abitazione o al proprio luogo di lavoro precedente.

3. Nel caso di modifica della sede di lavoro per i lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, il datore di lavoro deve dare al lavoratore un preavviso non inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

4. Il lavoratore da remoto resta comunque soggetto ai normali obblighi derivanti dal Codice Civile e dai contratti collettivi, al codice disciplinare e all'eventuale regolamento aziendale. Il datore di lavoro dovrà fornire al lavoratore apposita e completa informativa sulla regolamentazione aziendale.



5. Il lavoratore da remoto mantiene il diritto al trattamento retributivo e normativo previsto al momento dell'assunzione o in atto al momento della trasformazione della modalità di lavoro; parimenti mantiene pari opportunità per quanto attiene alla formazione specifica, alla progressione di carriera, e all'inclusione a momenti formativi organizzativi e di esercizio dei diritti, anche sindacali, attraverso le misure organizzative predisposte dal datore di lavoro a tal fine.

6. Il lavoratore da remoto ha diritto all'assegnazione della sede contrattuale di lavoro alla quale fare riferimento per tutti gli aspetti legali relativi al rapporto di lavoro ed all'esercizio dei propri diritti. Ai fini dell'applicazione di cui all'art 51, commi 5 e 6 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, il lavoratore da remoto non è considerato in trasferta né durante l'attività da remoto né per l'attività prestata nella sede di cui al periodo precedente.

7. Gli incentivi e le agevolazioni spettanti sia al datore di lavoro che al lavoratore in relazione all'assunzione o a qualsiasi fase o evento del rapporto di lavoro, compresi quelli legali agli incrementi di produttività, non subiscono pregiudizio alcuno dallo svolgimento della prestazione in modalità da remoto.

8. I lavoratori da remoto possono essere considerati, tutti o parte di essi, una categoria specifica rispetto all'adozione di politiche di welfare aziendale e premiali, anche ai fini contributivi e fiscali, nel rispetto delle relative norme e condizioni.

9. Il lavoratore può rifiutare la modifica della prestazione di lavoro in modalità da remoto qualora sussistano gravi impedimenti, che ne rendano impossibile o estremamente onerosa la realizzazione e sempreché il datore non offra idonee soluzioni alternative, relativamente a impedimenti per:

- indisponibilità di spazi o di collegamenti;
- impegni di carattere familiare o personale, anche relativi alla cura ed all'assistenza di persone fragili, ovvero con disabilità fisiche o psichiche.

■ **Commento agli artt. 1 e 2 della proposta**

I primi articoli contengono una definizione del lavoro da remoto che recepisce ed integra le diverse categorie del telelavoro, del lavoro agile (nella sua componente di lavoro a distanza) e di tutte le altre forme spurie, emergenziali o meno, in cui può estrinsecarsi il remote working.

Esse non richiedono l'adesione del lavoratore e per questo si basano, oltre che su una disciplina sostanzialmente rigida ed onerosa (art. 1, commi da 2 a 6) specie per il datore di lavoro, su alcuni strumenti di difesa di diritto sostanziale: oltre alla disconnessione, in particolare si noti, in caso di cambio del lavoro da stanziale a remoto o viceversa, l'equiparazione di tale fattispecie al trasferimento (art. 2, comma 2), eccetto il diritto all'indennità in alcuni casi, nonché la possibilità (art. 2, comma 9) del lavoratore di rifiutare la modifica in caso di gravi e comprovati motivi personali.

Come si vedrà, alcune di queste rigidità sono decisamente sfumate in caso di accordo, che rimane la forma preferibile di gestione del lavoro da remoto.

Art. 3 - Salute e sicurezza sul lavoro - e assicurazione obbligatoria contro infortuni e malattie professionale

1. Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del lavoratore da remoto conformemente alle disposizioni comunitarie, alle leggi nazionali e ai contratti collettivi applicati, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro da remoto.

2. Il datore di lavoro consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, anche in relazione ai rischi da stress correlato. Tale informativa deve essere comunque resa al lavoratore ad ogni attivazione della prestazione da remoto. Ad essa consegue un'adeguata formazione sui rischi connessi a tale modalità lavorativa. Il lavoro da remoto è soggetto alla specifica valutazione dei rischi di cui all'art. 28, co. 1 del D.lgs. n. 81/2008.

3. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione ►



zione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali e ad attenersi scrupolosamente ad esse. Il mancato rispetto delle disposizioni impartite dal datore di lavoro integra a carico del lavoratore da remoto una condotta disciplinarmente rilevante, nonché può configurare l'ipotesi di rischio elettivo.

4. Il lavoratore da remoto deve essere sottoposto a sorveglianza sanitaria preventiva e periodica per i rischi connessi all'esercizio della propria attività ed in ogni caso con cadenza almeno annuale, con particolare attenzione verso i rischi di natura psicosociale e di stress lavoro-correlato. Fermi restando diversi o ulteriori gli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria previsti da leggi e regolamenti, il presente comma si applica ai lavoratori che prestano attività da remoto per almeno il 40% del loro orario di lavoro abituale, ovvero considerato su una media semestrale.

5. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, alle medesime condizioni di qualsiasi altro lavoratore.

6. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro da remoto e le sue modificazioni sono oggetto di comunicazioni telematiche, ai Servizi per l'Impiego (UNILAV), dotate di pluriefficacia nei confronti di qualsiasi Ente o Istituto pubblico.

■ **Commento all'art. 3**

Con l'art. 3 si punta sulla sicurezza quale elemento ontologicamente inscindibile dall'organizzazione del lavoro. In particolare, il datore di lavoro è tenuto ad organizzare il lavoro da remoto in modo da tutelarne la salute e la sicurezza, verso un benessere complessivo della persona.

Un ruolo importante in questo senso è affidato alla formazione nonché alla sorveglianza sanitaria, che rispetto alle ricadute psicosociali assu-

me una funzione particolare di monitoraggio della salubrità del sistema di lavoro e della sua organizzazione, che scatta però quando il lavoro da remoto abbia una discreta consistenza di incidenza temporale (art. 3, comma 4).

Viene introdotto ed evidenziato il concetto di rischio elettivo qualora il lavoratore, nel libero esercizio di scelta di un luogo di lavoro (non soggetto ad alcun possibile potere di controllo datoriale) si allontani dalle prescrizioni, dall'informazione e dalla formazione che il datore è tenuto comunque ad impartire.

Art. 4 - Accordi di lavoro da remoto

1. Le modalità e le condizioni del lavoro da remoto possono essere oggetto di accordi e contratti collettivi anche interconfederali, stipulati da organizzazioni di cui all'art. 51 del D.lgs. n. 81/2015.

2. Le previsioni di cui al comma 1 possono risultare anche da contratti individuali fra le parti. Tali contratti possono contenere, per la particolarità della prestazione, aspetti derogatori degli accordi di cui al comma 1 che precede, solo se concordati nelle sedi di certificazione di cui all'art. 75 e segg. del D.lgs. n. 276/03.

3. Nei casi di cui al comma 1 e 2 (secondo periodo) le parti possono disciplinare la regolamentazione del lavoro da remoto di cui agli artt. 1 e 2 della presente legge, nelle seguenti materie:

- proprietà dei mezzi di connessione e degli strumenti informatici, che potranno essere in tutto o in parte del lavoratore;
- percentuali massime di ricorso del lavoro da remoto rispetto alla popolazione aziendale e loro turnazione in sede e da remoto;
- termini di preavviso per la modifica delle condizioni di lavoro, in senso più favorevole per il lavoratore rispetto a quanto previsto negli artt. 1 e 2 della presente legge;
- ulteriori diritti di precedenza per l'accesso alla modalità di lavoro da remoto;
- reperibilità del lavoratore ed esercizio della disconnessione, nel rispetto dell'art. 1 della presente legge e dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute ►



dei lavoratori.

- casi in cui il lavoratore ha diritto al rifiuto all'assegnazione del lavoro da remoto o a chiederne la revoca.

4. In caso di accordo su mezzi in tutto o in parte di proprietà del lavoratore, verranno altresì disciplinati i limiti delle modalità di controllo della prestazione.

5. All'art. 51 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 è aggiunto il comma 6-bis:

“Le indennità forfetarie erogate al lavoratore da remoto per ristorare le spese da esso sostenute per la gestione di utenze, comunicazioni, connessioni e per la manutenzione degli strumenti propri utilizzati per la prestazione lavorativa da remoto, non concorrono a formare il reddito nei limiti di euro 5 per ogni giorno di lavoro effettivamente svolto da remoto, ed entro il limite massimo di euro 80,00 al mese. I rimborsi a piè di lista analitici e documentati al medesimo titolo, di dette spese, non concorrono a formare il reddito imponibile.

6. Alla trasformazione del lavoro effettuata, tramite accordo, nei confronti dei soggetti di cui all'art. 1, comma 8 della presente legge e che rientrano nell'orario minimo di cui all'art. 3, comma 4 della presente legge, si applica, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero totale del versamento della contribuzione dovuta a carico del datore di lavoro, fino ad un massimo di 3.000 euro annui per ogni dipendente per i primi 24 mesi dalla trasformazione del contratto, con esclusione dei premi e contributi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni.

■ **Commento all'art. 4**

L'art. 4 mira ad agevolare la realizzazione di accordi collettivi ed individuali (e, rispettando la specificità delle scelte individuali, con possibilità della certificazione del contratto di avere pari dignità rispetto alla contrattazione collettiva) volti a favorire l'incontro delle parti.

È perciò previsto che:

- la maggior parte delle declinazioni degli artt.

1 e 2 possano essere oggetto di decisione comune fra le parti, fermi restando i principi generali di protezione di salute e sicurezza;

- è prevista (art. 4, comma 5) una disciplina fiscale che agevoli i rimborsi di spese sostenute dal lavoratore nell'ambito del lavoro da remoto e metta fine alle oscillazioni che si stanno riscontrando sul tema da parte dell'Agenzia delle Entrate;

- viene altresì incentivato l'accordo di lavoro da remoto connesso ad esigenze di genitorialità, cura familiare e di disabilità

...

CAPO II LAVORO AGILE

Art. 5 - Definizione e disciplina del lavoro agile

1. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, in cui siano previste forme di organizzazione del lavoro per funzioni, fasi, cicli e obiettivi. Al lavoro svolto in modalità agile, ai sensi del presente articolo, si applica quanto disciplinato dall'art. 17, comma 5 del D.lgs. n. 66/2003 in materia di orario di lavoro.

2. Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo, compresi quelli eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato, sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile.

3. L'accordo di lavoro agile può essere stipulato sempre ed in ogni caso per lavoratori con elevato grado di qualificazione professionale o di responsabilità, ovvero per i lavoratori individuati dalla contrattazione collettiva, da accordi interconfederali o per quei lavoratori che stipulino al riguardo appositi contratti individuali certificati ai sensi dell'art. 75 e segg. del D.lgs. n. 276/03.

4. Salvo diversa previsione e secondo le modalità di cui al comma 3 dell'art 6 (Ccnl o certificazione), la modalità di lavoro agile è di norma esercitata a tempo pieno e il lavoratore agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo superiore di almeno il 10% rispetto a quello minimo complessivamente ►



applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni con retribuzione a tempo.

5. Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile ai sensi del presente capo è riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali o non formali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

6. Ferma restando la disciplina di cui al capo III del D.lgs. n. 81/2015 (tempo determinato), l'accordo di lavoro agile può essere a tempo determinato o indeterminato. In caso di raggiungimento dell'obiettivo o della fase dedotta in contratto, e conseguente cessazione del contratto, il contratto di lavoro agile può essere rinnovato solo qualora sussistano ulteriori obiettivi o fasi, diversamente il contratto cessa e il lavoratore ritorna alla normale prestazione lavorativa.

Se la modalità di lavoro agile è dedotta fra le parti a tempo indeterminato, ogni modifica dovrà essere concordata tra le parti, non è ammessa nessuna modifica unilaterale dell'accordo di lavoro agile.

7. I lavoratori in modalità agile, ai fini del computo dell'organico aziendale per qualsiasi istituto di natura legale o contrattuale, sono considerati in ragione del 50% del loro numero, con arrotondamento, in caso di frazione, all'unità superiore. Ai fini del computo del predetto numero, eventuali lavoratori *part-time* sono considerati a termini di legge in proporzione all'orario svolto.

Art. 6 - Accordo di lavoro agile

1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa, nel rispetto di quanto all'art. 5 precedente, con particolare riferimento:

- agli obiettivi ed alle fasi di lavoro nonché alle modalità ed ai criteri di valutazione

dei risultati;

- alle modalità della prestazione ed alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed ai limiti di autonomia della prestazione del lavoratore;
- ai programmi, ai mezzi ed agli strumenti, anche informatici, utilizzati dal lavoratore e alla ripartizione fra le parti delle spese per l'utilizzo degli stessi, se di proprietà del lavoratore;
- alla retribuzione ed al trattamento economico riservato al lavoratore agile, in particolare al raggiungimento di obiettivi a cadenza periodica o programmata.

2. L'accordo individua altresì le misure tecniche e organizzative stabilite per consentire l'adeguato riposo al lavoratore agile e comunque per assicurare il pieno equilibrio psico-fisico del lavoratore, secondo le norme di legge.

3. Le clausole e le modalità di gestione relative all'accordo di lavoro agile, nel rispetto dei principi di cui all'articolo precedente e del comma 2 del presente articolo, possono altresì essere definite:

a) nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale (oppure di cui all'art. 51 del D.lgs. n. 81/2015);

b) con parità di competenza ed eventuale precedenza rispetto all'antecedente lettera a), nei contratti individuali stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione di cui al titolo VIII del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni.

4. La modalità di lavoro agile è di norma esercitata a tempo pieno. Possono però essere stipulati contratti di lavoro agile secondo le fattispecie di cui al capo II del D.lgs. n. 81/2015 (*part-time* e lavoro intermittente) nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 comma 3 lett. a) e b) [ovverosia ferma restando la necessità di una previsione specifica in tal senso della contrattazione collettiva o di un contratto certificato].



Art. 7 - Diritti del lavoratore agile – diritto di informazione

1. Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, salvo quanto concordato nell'accordo di cui all'art. 6 ha i medesimi diritti di qualsiasi lavoratore subordinato, in particolare in tema di

- assicurazioni sociali e relative prestazioni;
- salute e sicurezza sul lavoro;
- assenze retribuite e non retribuite previste da legge;
- esercizio dei diritti sindacali;
- esercizio del potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro;
- licenziamento;
- riservatezza nella gestione dei dati propri personali.

2. Il lavoratore che svolge l'attività in modalità di lavoro agile ha diritto alla completa informazione, compreso l'accesso e la riproduzione, ai dati, ai criteri ed alle valutazioni inerenti al controllo, agli obiettivi ed ai risultati della propria prestazione, in quanto connessi alla peculiare modalità di prestazione. L'accordo di lavoro agile deve prevedere le modalità di esercizio di tali diritti, che dovranno consentire al lavoratore la facoltà di confronto su tali criteri e di eccezione, qualora non siano in concreto rispettati.

3. Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile deve essere sottoposto a sorveglianza sanitaria con cadenza almeno annuale, in particolare contro i rischi di natura psicosociale e di *stress* lavoro-correlato.

Il particolare modello organizzativo e di valutazione applicato dal datore di lavoro per i lavoratori agili sarà pertanto integrato nel DVR ai sensi dell'art. 28 del D.lgs. n. 81/2008.

4. Al lavoratore agile che svolge la propria attività da remoto sono applicate anche le previsioni di cui all'art. 4 della presente legge.

■ **Commento agli artt. 5, 6 e 7**

La disciplina del lavoro agile, nella proposta qui considerata, si basa sulla completa distinzione di

esso dal lavoro da remoto, a cui si aggancia qualora le due fattispecie si sovrappongano (art. 7, comma 4), restando in ogni caso un lavoro subordinato a tutti gli effetti (art. 7, comma 1).

Viene altresì prevista una disciplina particolare in tema di salute e sicurezza (art. 7, comma 3) per il quale il lavoro agile rappresenta una forma di lavoro sui generis, la cui modalità di esercizio è suscettibile di una valutazione e considerazione ad hoc.

La caratteristica fondamentale del lavoro agile è quella di essere prevalentemente sganciato dalla valutazione temporale della prestazione (art. 5, comma 1), essendo invece legato al raggiungimento di obiettivi o all'espletamento di funzioni che tuttavia devono essere specificamente concordate fra le parti che:

- possono essere oggetto di contrattazione collettiva o di certificazione del contratto individuale (sempre con pari dignità in termini di valenza giuridica, sostanzialmente concorrente), le quali possono anche individuare particolari modalità di gestione delle fattispecie contrattuali ed economiche;

- generano un diritto concreto in capo al lavoratore di informazione (art. 7, comma 2) e piena trasparenza sui criteri di formazione e di valutazione degli obiettivi assegnati.

Per la specificità del lavoro agile esso è riservato a lavoratori di elevato grado di professionalità e competenza nonché ad altre categorie individuate dalla contrattazione collettiva (art. 5, comma 3) o altrimenti gestito tramite contratto certificato.

Proprio per questo, salvo diverso accordo a cura della contrattazione o del contratto certificato, è prevista una maggiorazione almeno del 10 % rispetto alle retribuzioni minime dei lavoratori di pari livello, in modo da arginare il ricorso a tale contratto con finalità elusive.

La proposta (a cui dovrebbe conseguire anche una revisione coraggiosa – qui non affrontata – dell'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015), immaginando l'assorbimento in questa fattispecie di una parte di lavoro autonomo o parasubordinato e considerando la specialità di tali rapporti e la non determinazione specifica del requisito orario, ne prevede la computabilità agli effetti di legge (art. 5, comma 7) in ragione del 50% del loro numero.





• SENZA FILTRO •

Rubrica impertinente di **PENSIERI IRRIVERENTI**

di **ANDREA ASNAGHI**

Consulente del Lavoro
in Paderno Dugnano (Mi)

UN GIUDICE (racconto di fantasia)

L'ufficio del giudice Andrea Rossi era situato al primo piano della palazzina del tribunale. Anche se nuova e costruita da poco, gli uffici erano piccoli ed essenziali. Il giudice Rossi aveva una particolare predilezione per una sobrietà quasi maniacale, l'ufficio era pertanto spoglio, quasi triste, salvo gli inevitabili faldoni e le carte delle udienze, qualche codice e nulla più. L'unico segno personale era una cornice con la foto dell'amata moglie Graziella, prematuramente mancata, in un mese se l'era portata via uno di quei brutti mali, così brutti che si è sempre refrattari a chiamarli con il nome che hanno.

Quella mattina, una mattina umida ed uggiosa, come solo sanno essere certe giornate grigie novembrine a Milano, nell'ufficio del Dott. Rossi, si stava iniziando una causa singolare. Il giovane Bruno Brunelli assistito dall'Avvocato Porfirio Rubicondo e accompagnato dalla madre, avevano fatto causa al noto Liceo Tibilletti rivendicando somme a titolo di rapporto di lavoro più danni da *mobbing*. A difendere il Liceo era presente un avvocato che aveva già passato la mezza età da un po', il quale faceva del silenzio e di espressioni fra l'allibito e il patetico le proprie armi migliori contro le pretenziose rivendicazioni di controparte.

L'avvocato Rubicondo, giovane rampante del famoso Studio Associato DDP (Difensori Dei Poveri), noto per il perseguimento, fra le tante, di cause pilota ed impossibili, era agghindato non proprio da tribuno popolare, con un vestitino grigio atillato, di evidente e costoso taglio sartoriale, che rivestiva un corpo magro e stizzoso come l'avvocato, dotato di una voce fastidiosamente stridula e querula e di piccoli scatti nervosi a sottolineare i

concetti che riteneva essere più importanti. Anche l'orologio al polso era il controvalore di parecchi stipendi medi, e d'altronde nello Studio non era così ampia la frequentazione verso quella povertà che, forse solo ideologicamente o per vezzo, si pretendeva di difendere. La madre del Brunelli, lo sguardo fra l'avidità e l'assatanato, aveva il tono e l'atteggiamento di un tifoso del Barcellona in una finale di Coppa, incitava, interrompeva e sottolineava (mancava solo che fischiasse o che si mettesse a soffiare dentro una vuvuzela).

“Vediamo – interloquì il giudice – qui abbiamo una causa un po' particolare ...”.

“Nulla di particolare, signor giudice – interruppe subito il baldanzoso avvocato Rubicondo – come vedrà con piena evidenza, qui siamo davanti ad un classico caso di sfruttamento, sfruttamento (e va già bene che il ragazzo è maggiorenne) unito ad un atteggiamento persecutorio oltre ogni limite immaginabile”.

“Procediamo con ordine, avvocato. Come mai rivendicate un rapporto di lavoro con uno ... studente di liceo?”.

“Perché il qui presente Brunelli è stato sottoposto a diversi compiti da collaboratore scolastico, invece che fare il semplice studente!”

“Sì ho letto il ricorso, qui si dice che è stato costretto più volte a pulire l'aula, e qualche volta anche i servizi, nonché a riordinare più volte il laboratorio di fisica e a spostare i banchi”.

“Esatto! E anche al di fuori dell'orario scolastico, per cui rivendichiamo giustamente anche gli straordinari!”.

“La posizione della scuola - osservò il giudice, l'altro avvocato annuiva - è che queste operazioni, peraltro non quotidiane, corrispondevano a delle mancanze della classe, e del Bru- ➤





neli in particolare, e che le operazioni in questione entravano in un concetto educativo e di formazione al rispetto...”.

“Tutte scuse signor giudice – interruppe nuovamente l’avvocato – leggiamo cosa dice il contratto collettivo a proposito delle mansioni del collaboratore scolastico (sì, insomma, il bidello). Vede? Riassetto dei luoghi di studio, pulizia straordinaria, spostamento dei banchi e delle masserizie scolastiche, tutte cose a cui il Brunelli è stato illegittimamente adibito!”.

“Hmmm, vedremo ... E sul *mobbing*? Vedo accuse circostanziate”.

“Non v’è chi non veda – il Rubicondo si era improvvisamente avviluppato in una foga oratoria fuori luogo – il disegno persecutorio perpetrato ai danni di questo povero giovane! Bocciato per ben quattro volte...”

“Quattro volte, però!... Ma non è per caso che non studiasse?” il giudice tentò di interrompere la filippica, ma l’altro riprese.

“... Ed esposto allo scherno ed al ludibrio dei compagni, con nomignoli umilianti! C’è anche la Clinica Faciloni che ha attestato *stress* psico-fisico e danni alla salute e vita di relazione, con tanto di certificati. E guardi, signor giudice, che il Brunelli, abbandonato disperato il liceo, in una scuola specializzata in soli otto mesi ha recuperato quattro anni raggiungendo la maturità con successo, con spese ingenti della famiglia!” (la madre annuiva con veemenza mugugnando qua e là qualche “già, uno scandalo, un’indecenza!”; solo il ragazzo sembrava avulso da tutto ciò...).

Il giudice aveva letto il ricorso e sapeva che il miracoloso recupero era avvenuto ad opera del noto centro (faceva pubblicità anche in qualche tivù) Successi Subito s.p.a., che a fronte di rette costosissime avrebbe promosso anche il gatto dei vicini con la media dell’otto. Peraltro, il Brunelli era uscito con tutti sei, praticamente con una spinta clamorosa o, come dicono al Bar Sport, con un calcio nel sedere.

“Vorrei parlare col ragazzo” - disse il giudice. Bloccò la madre che aveva preso fiato per prendere la parola. “Ho detto col ragazzo, senza interruzioni, se possibile. Dunque ve-

diamo, Bruno, com’è andata la storia dei banchi e delle pulizie?”

Il ragazzo cominciò timido ed impacciato “Eh.. insomma. Si mi han fatto pulire e spostare i banchi”...

“E come mai?”

“No, niente .. uhhh .. è che ... insomma avevamo fatto un po’ di casino per una festa”.

“Qui il liceo dice che avevate trasformato più volte l’aula in un porcile, e che avete giocato a pallone nell’aula di fisica rompendo e spostando tutto”.

“Sì ma lui che c’entra? “ sbottò la mamma.

“Qui leggo che in ogni... in ogni casino, come dici tu, tu eri sempre nel mezzo, insomma una specie di artefice”.

“Eh uhhh ahhh sì, cioè no, è che .. *a me mi* piace poco studiare... *avrebbe* dovuto fare un’altra scuola, ma la mamma insisteva” (la madre fece una smorfia di disapprovazione).

“Eh va beh – disse il giudice – ma spiegami: com’è che avevi quattro anche in educazione fisica? Lì non c’è molto da studiare, mi pare “.

“Ce l’avevano con lui! – interlocuì la madre, ma il giudice la zittì con lo sguardo.

“Hmmm en... ehm , no, insomma ... a me piaceva andare al bar o giocare con lo *smartphone*, ma il prof ci faceva correre e fare gli esercizi, una noia...”.

“Capisco” – disse il giudice. Ma mentre il giovane balbettava qualcosa, come in un rapido *flashback* al Rossi tornarono in mente gli anni del suo liceo e mille ricordi lo trasportarono al suo passato.

Tornando di colpo al caso, il giudice volle esplorare anche il resto. “Senti, leggo nel ricorso che qui i compagni ti hanno dato un soprannome”

“Uh .. eh .. ah ...uhm sì, mi chiamavano con un brutto nome.”

“Vuoi raccontarcelo?”,

“Mi chiamavano ...il ... il Capra – il ragazzo arrossì – “ per via che non capivo mai quello che spiegavano i prof”.

“Poverino- disse la madre – signor giudice, ma lei ha figli, sa che vuol dire provare pena per loro”?





No il giudice non aveva figli, lui e Graziella li avevano cercati tanto, poi si erano rassegnati, e subito dopo quella malattia che l'aveva portata via in un lampo ...

“Ho capito, ma dimmi, c'erano altri soprannomi fra voi?”

“Eh sì c'era Phantom, lo chiamavamo così perché non veniva quasi mai a scuola, soffriva di una malattia rara, una malattia automunita”.

“Si dice autoimmune” corresse pazientemente, sospirando, il giudice Rossi.

“E poi c'era Chiodino”.

“Chiodino?”

“Eh sì, perché è proprio grasso...” – disse il ragazzo con un sogghigno.

Il giudice tirò un profondo sospiro. Chissà se a volte i ragazzi si rendono conto di quel che fanno. O forse in un gruppo di giovani i nomignoli sono un affettuoso segno di riconoscimento e di accoglienza, senza la malizia degli adulti. Che se invece di malizia si doveva proprio parlare, allora il ragazzo, che si lamentava del suo soprannome, ne usava di peggiori per un malato grave e appellava un altro compagno con quello che sarebbe oggi rubricato come *body shaming*.

“Lasciatemi un attimo, per favore. Uscite tutti, ho bisogno di riflettere”.

“Ma signor giudice – sbottò l'avvocato – non abbiamo ancora parlato del tirocinio!”.

“Va bene, va bene, avvocato, ho letto il ricorso”. Nel ricorso, la solita tiritera dello sfruttamento del tirocinio, che si aggiungeva alle richieste di riconoscimento del rapporto di lavoro. Ed in un'iperbole giuslavoristica, si sproloquiava pure di somministrazione illecita. Il tutto per una settimana di *training* (sapete, è l'alternanza scuola-lavoro, quella cosa che talvolta ha il sapore dell'improvvisazione ma che di per sé non è inutile, ti insegna alcuni meccanismi di comportamento e come stare al mondo, e iddio sa quanto a volte ce ne sia bisogno) presso una nota catena di paninoteche. Il giudice se lo immaginava, il Capra (ormai lo chiamava così anche lui nei suoi pensieri) a prendere ordinazioni confondendosi, o a pulire i tavoli; o forse, come faceva durante l'educazio-

ne fisica, a cercare di imboscarsi non appena poteva; e infatti, il giudizio al termine della settimana era stato “svogliato e disattento”. È che i quattro che prendi nella vita non sono come quelli scolastici, e non c'è nessun diplomificio Successi Subito a regalarti scorciatoie.

O forse no – un latente malessere esistenziale del giudice Andrea Rossi riaffiorò di colpo – forse a quelli come il Capra oggi si aprono strade impensabili un tempo, protagonisti di qualche idiota *reality* su un'isola strampalata o in mezzo ad una fattoria, e così diventati improvvisamente famosi, e pronti a discettare su tutto e tutti, *opinion leader* caserecci ed insulsi. O magari, perché no, una bella carriera politica, addirittura conquistando anche un ruolo importante, in quelle liste elettorali sempre più improvvisate e composte da personaggi di basso profilo, magari qualcuno anche volenteroso ma sostanzialmente tutti degli “scappati di casa” senza arte né parte.

E non riusciva nemmeno a prendersela più di tanto col Capra, pensava agli altri, agli adulti di contorno, all'ambizioso avvocato Rubicondo, ai *leader* politici e alle loro liste fumose, alle Cliniche Faciloni ed ai loro giudizi tirati a casaccio (ma col dito maliziosamente puntato, spesso a sproposito), a quelli della Successi Subito s.p.a. maestri delle scorciatoie, all'isterica madre del Capra, al papà del Capra (ecco, dov'era il padre, così da impartire qualche meritato - sempre amorevole, eh - ceffone al figlio e fare da contrappeso all'invadenza petulante e distopica della madre?). Nel riflettere, il peso di un mondo a cui sostanzialmente sentiva di non appartenere più opprimeva le spalle ed il cuore del giudice Rossi. E lo appesantiva il non senso del suo lavoro, il discettare di cause strampalate come quella che si trovava di fronte, e intanto ingiustizie scorrevano nel mondo senza che nessuno le intercettasse.

Anche qualora avesse rigettato le domande attoree, come aveva intenzione di fare, che sarebbe successo se del ricorso si fosse occupato in appello il Carluzzi, quel collega che avrebbe dato un rene, forse anche due, per ▶



dar ragione alla cosiddetta parte debole sempre e comunque, a proposto e a sproposito. Perché poi una sentenza anomala (ah no, ora si dice innovativa) fa sempre rumore, fa sempre *curriculum*, fa notizia, dà popolarità, ti fa entrare in giri che contano.

E già si immaginava il peggio: dopo il ricorso vinto col concorso del Carluzzi, la subitanea tronfia pubblicazione su qualche *social media* da parte della DDP: “Una sentenza esemplare, seguita brillantemente per lo Studio dal nostro partner Avv. Rubicondo”... e tutte quelle cose così, false e vacue, di immagine senza sostanza ...

Fa niente se non si parla più di giustizia e di obiettività, fa niente se il settore si popola sempre più di persone che parlano di diritti senza avere il minimo concetto del Diritto, quello che una volta insegnavano nelle scuole vere, quello che coniugava equità e buon senso.

Al di là della porta la voce stridula e fastidiosa dell'avvocato Rubicondo, che continuava a perorare la causa da solo, sembrava il perfetto contorno a questi pensieri,

Una solitudine opprimente, un senso di vuoto pervadeva da tempo il Rossi, e si ripresentò con veemenza, qualcosa che ti attanaglia lo stomaco e ti allappa la bocca. Il giudice, per cercare un'ispirazione o forse solo una caramella o un biscotto, tirò un cassetto della scrivania.

Maliziosamente, al posto del dolcetto sperato, apparve una rivoltella, un'arma dimenticata lì che il Rossi si era procurato tempo fa per difesa personale quando aveva ricevuto serie minacce per via di alcuni appalti di cui si era occupato (anche quelli, finiti in un nul-

la di fatto, lungaggini processuali fino in Cassazione mentre i felloni portavano ricchezze e nuove false identità all'estero).

Ci sono momenti in cui la lucida follia non lascia più il posto alla poesia, in cui l'oppressione prende il sopravvento sulla speranza, lo sconforto sulla resilienza.

Momenti così... in cui Graziella, la giovinezza gli anni del liceo, gli ideali sembrano così lontani, e il Capra, il Rubicondo, una società senza padri e con madri così strampalate son lì a prendere il posto delle cose buone e giuste. E uno si sente infinitamente distante da tutto ciò, tanto che vorrebbe essere altrove, così altrove che piuttosto... nel nulla.

...

Lo sparo risuonò secco, amplificato dagli ampi corridoi del tribunale e sorprese i presenti.

Tutto sembrò fermarsi per un attimo, lo squittio del Rubicondo, lo scalpiccio veloce degli avvocati e dei segretari, il brusio di testimoni e imputati in attesa di esser chiamati, e, fuori, lo stridore dei tram sui loro binari, il clangore del traffico, il parlottare frenetico in mille cellulari e tutto il testo.

Ma fu solo per un momento. Quello che servì al giudice Rossi per andarsene dall'ufficio, attraversare di colpo gli astanti allibiti, immergersi nel grigio milanese che, uscito, non gli sembra poi così male. E con un senso di libertà, e la foto di Graziella sotto braccio, si allontanò dirigendosi altrove (forse al mare, dicono).

La pistola ancora fumante per il colpo sparato a salve - un segno di cambiamento, come il botto quando finiscono i fuochi d'artificio - riposava placida su due righe di dimissioni.



UNICA DISTINTA DI CONTRIBUZIONE per tutti i fondi pensione scelti dai dipendenti

Una delle tante attività *post* paghe che impegnano tutti gli addetti all'amministrazione del personale è la predisposizione e l'invio delle distinte di contribuzione sui siti *internet* dei diversi fondi pensione cui aderiscono i lavoratori dipendenti.

Secondo la relazione annuale 2021 della Covip (Commissione di vigilanza sui fondi pensione), la **previdenza complementare**, disciplinata dal D.lgs. 5 dicembre 2005, n. 252, che rappresenta il secondo pilastro del sistema pensionistico il cui scopo è quello di integrare la previdenza di base obbligatoria (o di primo pilastro), conta circa 8,8 milioni di iscritti e risulta in crescita del 3,9% rispetto all'anno precedente, per un tasso di copertura del 34,7% sul totale delle forze di lavoro.

Alla fine del 2021 le 349 forme pensionistiche complementari operanti nel sistema sono costituite da 33 fondi pensione negoziali, 40 fondi pensione aperti, 72 piani individuali pensionistici di tipo assicurativo (PIP) c.d. "nuovi" e 204 fondi pensione preesistenti (vedi legenda). Le Aziende e ancor più gli studi professionali che amministrano più aziende con diversi contratti collettivi - già oberati da mille scadenze - ogni mese o ogni trimestre si trovano a dover gestire anche l'invio della distinta di contribuzione sui siti *internet* dei diversi fondi pensione cui i dipendenti decidono di aderire. I gestionali paghe, in alcuni casi, predispongono dei file telematici contenenti le distinte di contribuzione per i fondi negoziali che vanno *uploadati* sui siti *internet*. Invece per tutti gli altri fondi pensione è necessario

compilare dei *form* sui singoli siti *internet*. In entrambi i casi bisogna

memorizzare un notevole numero di credenziali per accedere alle aree riservate dei siti *internet* nonché ricordarsi scadenze (mensili, trimestrali, annuali a seconda dei fondi pensione) e procedure da seguire per l'inserimento dei dati utili alla creazione della posizione previdenziale dell'aderente.

Tali distinte di contribuzione richiedono, seppur in modo differente, le medesime informazioni, quindi, perché non uniformare il file contenente la distinta di contribuzione e creare un unico portale che raccolga tutti i dati di tutti relativi ai Fondi pensione, magari utilizzando proprio il sito della Covip che in questo modo avrebbe già i dati utili per svolgere la sua attività di Vigilanza?

Una volta inviato l'unico *file* contenente la distinta di contribuzione al portale della Covip, i diversi fondi pensione, accedendo al portale unico, potrebbero scaricare i dati per la ricostruzione e la rendicontazione della posizione previdenziale individuale e aziendale e procedere con l'area di investimento prescelta dal dipendente.

Le aziende potrebbero ricevere all'indirizzo *email* indicato nella distinta di contribuzione, copia dell'ordine di bonifico da pagare contenente l'ammontare dei contributi dovuti e un estratto della posizione aziendale relativamente ai versamenti effettuati ad una determinata data.



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")





Di seguito un esempio dei dati che l'unica distinta di contribuzione per i Fondi pensione potrebbe avere:

- Codice Covip del fondo pensione
- CF azienda
- codice ditta (se presente)
- CF aderente
- cognome e nome
- data nascita
- sesso
- data assunzione
- tipo adesione (iscritto o silente)
- data compilazione (in formato gg/mm/aaaa),
- data valuta (in formato gg/mm/aaaa),
- periodo di riferimento (mensile o trimestrale, annuale)
- % contributi aderente
- % contributi azienda
- % di destinazione del TFR
- tot. Contributi aderente: somma di tutti i contributi a carico dagli aderenti,
- tot. Contributi azienda: somma di tutti i contributi a carico dell'azienda,
- tot. Contributi TFR : somma di tutti i contributi tfr degli aderenti,

- TFR silente
- pdr convertito in welfare
- tot. Quote iscrizione aderente (se esistenti): somma delle quote di iscrizione versate dagli aderenti,
- tot. Quote iscrizione azienda (se esistenti): somma delle quote di iscrizione versate dall'azienda,
- tot. Generale: somma complessiva dei contributi presenti in distinta.
- dati relativi al referente (nome, e-mail, telefono)

Questa idea di semplificazione vuole essere diretta a snellire l'attività amministrativa e ridurre gli adempimenti ridondanti.

VANTAGGI DELLA PROPOSTA DI SEMPLIFICAZIONE

- Adempimento semplificato per aziende e addetti all'amministrazione del personale;
- Minore manutenzione per i fondi pensione dei propri siti internet per la ricezione delle distinte di contribuzione in caso di eventuali modifiche normative;
- Covip avrebbe con immediatezza i dati per la vigilanza sui fondi pensione.

LEGENDA QUALI SONO LE FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI?

FONDI PENSIONE NEGOZIALI: sono forme pensionistiche complementari istituite nell'ambito della contrattazione collettiva (nazionale o aziendale). A questa tipologia appartengono anche i fondi pensione cosiddetti territoriali, istituiti cioè in base ad accordi tra rappresentanti di datori di lavoro e lavoratori appartenenti a un determinato territorio.

FONDI PENSIONE APERTI: sono forme pensionistiche complementari istituite da banche, imprese di assicurazione, società di gestione del risparmio (SGR) e società di intermediazione mobiliare (SIM). I fondi pensione aperti possono raccogliere adesioni su base individuale e collettiva.

PIANI INDIVIDUALI PENSIONISTICI DI TIPO ASSICURATIVO (PIP): sono forme pensionistiche complementari istituite dalle imprese di assicurazione. I PIP possono raccogliere adesioni solo su base individuale.

FONDI PENSIONE PREESISTENTI: sono forme pensionistiche complementari così chiamate perché già istituite prima del decreto legislativo n.124 del 1993 che ha introdotto per la prima volta una disciplina organica del settore.





ARGOMENTO

Inammissibilità del ricorso in Cassazione per violazione del principio di specificità dei motivi

Cass., sez. Lavoro, Ord.
7 settembre 2022, n. 26399

AUTORE
PATRIZIA MASI
Consulente del Lavoro in Milano

Premesso che la società L.P.M. Srl cede un ramo di azienda alla società L.P.G.M. LTD di cui fa parte la lavoratrice M.M., davanti al Tribunale di Bologna la stessa ricorre contro le due società per i seguenti motivi:

- far dichiarare nulla e/o inopponibile la clausola che la estromette dalla cessione facendola rimanere in capo alla cedente;
- far dichiarare nullo il licenziamento disposto dalla cedente determinato da motivi discriminatori e ritorsivi.

In prima istanza e successivamente in Appello viene respinto il ricorso della lavoratrice; le motivazioni sono legate all'assenza della prova di un intento ritorsivo che reggesse il licenziamento impugnato in quanto gli elementi allegati non consentono di ritenere comprovata, anche presuntivamente, la rimarcata ritorsività e/o discriminatorietà.

Ricorre in Cassazione la lavoratrice, basando la sua impugnazione su sei motivi di cui cinque (1°, 2°, 3°, 4° e 6°) sono stati dichiarati inammissibili.

Secondo gli Ermellini, è inammissibile un ricorso che non consenta - come nella specie - di individuare in che modo e come le numerose norme invocate sarebbero state viola-

te nella sentenza impugnata.

Il rispetto del principio di specificità dei motivi, del ricorso per cassazione, deve comportare infatti l'esposizione di argomentazioni chiare ed esaurienti, illustrative delle dedotte inosservanze di norme o principi di diritto, che precisino come abbia avuto luogo la violazione ascritta alla pronuncia di merito, in quanto è solo la esposizione delle ragioni di diritto della impugnazione che chiarisce e qualifica, sotto il profilo giuridico, il contenuto della censura.

Dichiara invece fondato il quinto motivo con il quale si denuncia la nullità della sentenza per violazione dell'art. 132, co. 2, n. 4, c.p.c., in quanto sorretta da motivazione apparente e perplessa, e dell'art. 112 c.p.c., in relazione all'art. 360, co. 1, n. 4, c.p.c., dal momento che la Corte d'Appello non si sarebbe pronunciata sulla domanda della ricorrente avente ad oggetto la declaratoria di nullità della clausola contrattuale che aveva estromesso la lavoratrice dalla cessione.

Pertanto, la Corte accoglie il quinto motivo di ricorso, respinge tutti gli altri e rinvia alla Corte di Appello di Bologna, che si uniformerà a quanto statuito pronunciando sulla questione della nullità e/o inopponibilità alla ricorrente della clausola del contratto su menzionato.



ARGOMENTO

Nullità delle dimissioni a firma del lavoratore e inefficacia del licenziamento orale intimato

Cass., Sez. Penale,
7 ottobre 2022, n. 29329

AUTORE
STEFANO GUGLIELMI
Consulente del Lavoro in Milano

La Corte d'Appello di Firenze ha dichiarato la nullità delle dimissioni a firma del lavoratore datate 08/11/2007 e l'inefficacia del licenziamento orale intimato dalla società il 12/11/2007, e condannato detta Società a risarcire il lavoratore del danno conseguente al recesso, oltre accessori, ed alla rifusione delle spese dell'intero giudizio e della CTU svolta in primo grado.

Il lavoratore aveva convenuto in giudizio la società innanzi al Tribunale di Rimini per sentir accertare l'inefficacia del licenziamento orale intimatogli mediante l'utilizzazione, in data 8/11/2007, di un atto di dimissioni sottoscritto al momento dell'assunzione e con data in bianco.

Il Tribunale, con sentenza parziale, aveva dichiarato l'inefficacia del recesso con condanna della società al ripristino del rapporto ed al risarcimento del danno.

La Corte d'Appello di Bologna, in accoglimento del gravame della società, aveva, invece, respinto l'azionata domanda, ritenendo che il lavoratore non avesse adempiuto alla prova relativa alle deduzioni circa la sottoscrizione in bianco delle dimissioni all'atto dell'assunzione e che le modalità di trasmissione previste dalla contrattazione collettiva non fossero prescritte a pena di nullità.

La Corte enunciava così il seguente principio di diritto: *l'atto di dimissioni, dichiarazione di volontà unilaterale e recettizia con cui il lavoratore recede dal contratto di lavoro, è soggetto al principio della libertà di forma, a meno che le*

parti non abbiano espressamente previsto nel contratto, collettivo o individuale, una diversa forma convenzionale, quale la forma scritta; in tal caso, la forma convenzionale si presume voluta per la validità delle dimissioni, ex art. 1352 c.c., applicabile anche agli atti unilaterali, e si estende alle modalità di comunicazione di tale volontà, quando per essa le parti abbiano previsto un mezzo particolare al fine di evitare, nell'interesse del lavoratore, manifestazioni di volontà non adeguatamente ponderate.

Conseguentemente la sentenza della Corte d'Appello di Bologna *inter partes* veniva casata con rinvio alla Corte d'Appello di Firenze, la quale statuiva nei termini di cui sopra, procedendo a rivalutare il merito alla luce del ridetto principio di diritto.

Avverso tale sentenza la Società propone ricorso per cassazione, cui resiste con controricorso il lavoratore.

La questione della prova della firma di dimissioni "in bianco" in epoca antecedente la data di risoluzione del rapporto è, nel caso di specie, irrilevante, perché nella sentenza rescindente si è chiarito che, nella specifica materia, il contratto collettivo prevede una determinata forma delle dimissioni del lavoratore *ad substantiam*, con conseguente nullità della lettera di dimissioni in atti nel caso concreto, pacificamente non rispondente ai requisiti di cui alla contrattazione collettiva (come chiarito nella sentenza rescindente e ribadito nella sentenza qui impugnata).

Si respinge il ricorso e si condanna parte ricorrente alla rifusione delle spese del giudizio.





ARGOMENTO

Illegittimo il licenziamento in caso di mancata affissione del regolamento aziendale

Con l'ordinanza n. 24722 dell'11 agosto 2022, la Suprema Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso contro una sentenza della Corte d'Appello di Roma che ha dichiarato inefficace il licenziamento disciplinare intimato ad un lavoratore senza la previa affissione del codice disciplinare.

I fatti contestati riguardano il licenziamento di un lavoratore, il quale aveva lavorato alle dipendenze di un datore di lavoro sin dal 1993. Dal 2010, il dipendente era stato adde- to in via esclusiva all'infilaggio di tubi di rame all'interno dei diaframmi di plastica costituenti una struttura portante denominata "castelletto".

Negli anni dal 2011 al 2013, il lavoratore aveva ricevuto varie contestazioni disciplinari per scarso rendimento e provvedimenti disciplinari di sospensione dal servizio e dalla retribuzione. In data 7 novembre 2013, lo stesso era stato licenziato con preavviso a seguito di una contestazione disciplinare con cui gli si addebitava "una voluta lentezza nello svolgere la mansione affidata", unitamente alla recidiva specifica.

Il tribunale, sia in fase sommaria che nella successiva fase di opposizione, aveva rigettato la domanda, avendo accertato rendimenti del lavoratore (invalido civile al 50% ma giudicato idoneo alla mansione assegnatagli) pari o inferiori al 50% rispetto alla media produttiva

del reparto dove questi era assegnato.

I giudici di appello, pertanto, hanno rilevato come "la contestazione disciplinare avesse ad oggetto la violazione, non di doveri fondamentali del lavoratore o del c.d. minimo etico", che devono presumersi conosciuti da tutti, "bensì di una specifica regola tecnica di produttività", legata ad un determinato *standard* medio fissato dall'azienda in base alla propria organizzazione produttiva e alla media raggiunta dagli altri dipendenti con identiche mansioni. In ragione di tali caratteristiche, dunque, il datore di lavoro avrebbe dovuto preliminarmente informare i lavoratori della rilevanza disciplinare della violazione della citata regola di produttività, mediante affissione del codice disciplinare in luogo accessibile a tutti.

La società, in sua difesa, avendo ricevuto nei precedenti gradi di giudizio tale contestazione ai sensi dell'art. 7, comma 1, della Legge n. 300/1970, ovvero sia di non aver affisso il regolamento aziendale, ha richiesto l'ammissione della prova testimoniale, a integrazione del contraddittorio, ma in entrambi i giudizi non è stata accolta l'eccezione della parte convenuta.

I giudici di ultima istanza, con l'ordinanza, hanno ritenuto legittimo il giudizio del giudice precedente e condannato la parte ricorrente al pagamento delle spese processuali.

Cass., Ord., sez. Lavoro,
11 agosto 2022, n. 24722

AUTORE
ANDREA DI NINO
Consulente del Lavoro in Milano

ARGOMENTO

Nulla il licenziamento se non è decorso il periodo di comporta

La Corte di Cassazione ha ribadito che è nulla il licenziamento intimato nei confronti del lavoratore assente per motivi di salute e avvenuto nell'ultimo giorno del periodo massimo di comporta fissato dalla contrat-

tazione collettiva. Nel caso in esame la Cassazione, non concorde con quanto inizialmente stabilito dalla Corte d'Appello, ha considerato tale licenziamento illegittimo in quanto irrogato l'ultimo giorno del comporta

Cass., sez. Lavoro.,
28 luglio 2022, n. 23674

AUTORE
LUCIANA MARI
Consulente del Lavoro in Milano





to. Secondo tale sentenza, l'interpretazione dell'art. 2110, comma 2, c.c. non consente soluzioni diverse, trattandosi di norma imperativa volta a tutelare il diritto al lavoro ed alla salute. Infatti, per la sentenza, la salute non può essere protetta nel modo adeguato se non all'interno di tempi sicuri entro i qua-

li il lavoratore, ammalatosi o infortunatosi, possa avvalersi delle opportune terapie senza il timore di perdere il posto di lavoro.

Sulla base delle suddette motivazioni, la Suprema Corte ha quindi accolto il ricorso della lavoratrice dichiarando nullo il licenziamento.

ARGOMENTO

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro: definizione dello “stato di bisogno”

Cass., sez. Penale,
20 settembre 2022, n. 34600

AUTORE
ANGELA LAVAZZA
Consulente del Lavoro in Milano

Averso l'ordinanza del Tribunale del riesame di Pavia, l'Amministratore di una società ricorre contro il sequestro preventivo e, in mancanza di capienza della società, alla confisca diretta della somma qualificata come profitto del reato di caporalato.

Il procedimento aveva preso avvio inizialmente dalle presunte irregolarità (turbata libertà degli incanti e frode nelle pubbliche amministrazioni) della gara di appalto deliberata dall'ASST di Pavia, la cui aggiudicazione aveva condotto all'assunzione di servizi di trasporto sanitario presso vari presidi ospedalieri, disseminati su tutto il territorio nazionale. Nel proseguo delle indagini, vennero altresì raccolti elementi deponenti per l'attività di caporalato, nell'esecuzione dei servizi di trasporti sanitari, nei confronti del personale impiegato in detti servizi.

Il ricorrente, tra i motivi del ricorso, contesta, sotto il profilo della violazione della legge penale, il *fumus* del reato di caporalato (art.603-*bis* cod. pen.) lamentando che il Tribunale del riesame aveva confuso l'elemento dell'indice di sfruttamento con l'altro distinto elemento, dell'approfittamento dello stato di bisogno dei lavoratori sfruttati.

Il Collegio pavese, secondo il ricorrente, avrebbe omesso di considerare la nozione di “stato di bisogno”, non derubricabile a qualunque situazione di “bisogno di lavorare per vivere” ma, necessariamente connessa a condizioni di oggettiva indigena materiale, tale da rendere la vittima oggettivamente e parti-

colarmente vulnerabile. Secondo l'interpretazione del ricorrente, la gravità delle sanzioni previste per il reato di caporalato dovrebbe rendere evidente la necessità di non estendere il perimetro della norma oltre la lettera e lo spirito della norma stessa.

La Suprema Corte però evidenzia come nell'ordinanza impugnata sono presenti numerose dichiarazioni di lavoratori dipendenti che depongono sia per una condizione di oggettivo sfruttamento, soprattutto sul piano dell'orario di lavoro a fronte del salario corrisposto e a quello previsto dal Ccnl, delle poche giornate libere e dell'assenza di retribuzione per lavoro straordinario oltre a marcati scostamenti rispetto alle condizioni pattuite, sia per la sussistenza di condizioni di oggettivo bisogno dei lavoratori.

La Suprema Corte configura il *fumus commissi delicti*, la probabilità di effettività del reato e pertanto conferma quanto disposto nell'istanza impugnata ai fini cautelari.

Conferma inoltre che, ai fini dell'integrazione del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, lo stato di bisogno non va inteso come uno stato di necessità tale da annientare in modo assoluto qualunque libertà di scelta, bensì come una situazione di grave difficoltà, anche temporanea, tale da limitare la volontà della vittima e da indurla ad accettare condizioni di lavoro particolarmente svantaggiose.

Il ricorso è rigettato.





ARGOMENTO

In caso di infortunio è compito del datore di lavoro vigilare per evitare che si instaurino prassi *contra legem*

Cass., sez. Lavoro,
21 settembre 2022, n. 34968

AUTORE
ELENA PELLEGATTA
Consulente del Lavoro in Milano

È comunque condannabile il datore di lavoro che, nell'infortunio del proprio dipendente, non si è adoperato a prevenire prassi *contra legem*, causa dell'infortunio, pur essendone a conoscenza.

A tale assunto arrivano gli Ermellini della suprema corte di Aosta nel valutare l'evento occorso al dipendente della ditta s.n.c. che si sarebbe procurato le lesioni, dalle quali conseguiva una malattia di durata stimata in 133 giorni, cadendo da una scala ove era salito per prelevare un profilato in PVC lungo 650 cm. e del peso di circa 9,5 kg. L'addebito mosso al datore di lavoro è di avere agito con negligenza, imprudenza, imperizia nonché con violazione dell'art. 37 del D.lgs. n. 81/2008, non avendo fornito al dipendente un'adeguata informazione sull'utilizzo corretto della scala. Il Tribunale aostano di appello aveva escluso, in realtà, che potessero imputarsi al datore di lavoro condotte omissive in punto di informazione sull'impiego della scala in quanto il lavoratore era caduto dalla scala nell'espletamento di mansioni esulanti dai suoi compiti e si era posizionato in modo scorretto sulla scala su indicazioni di altro soggetto.

Nel giudizio d'appello, instauratosi a seguito di impugnazione del Procuratore generale territoriale, si affermava la penale responsabilità dell'azienda datrice di lavoro, valorizzando il fatto che per il lavoratore salire sulla scala era una consuetudine, pur al di fuori delle sue mansioni; e che tale consuetudine era certamente conosciuta dal datore di lavoro che non aveva mai interdetto al lavoratore l'uso della scala.

Contro la sentenza impugna il datore di lavoro adducendo tre motivi in valutazione ai giudici. Con il primo motivo, la ricorrente ditta denuncia il fatto che al dipendente era occorso un precedente infortunio in occasione di attività sportiva, praticato in passato, con conseguenze lesive sullo stesso ginocchio del lavoratore, che aveva comportato un prolungamento

dello stato di malattia. Tale motivo viene giudicato infondato, in quanto già trattato dalla Corte di merito, con argomentare logico e coerente, e la presunta influenza aggravante sul ginocchio leso viene definita come puramente congetturale e non dimostrata.

Con il secondo motivo la deducente lamenta vizio di motivazione con riguardo all'assunto secondo il quale la stessa avrebbe mostrato disinteresse verso le procedure operative seguite dai suoi dipendenti. Anche questo motivo viene considerato infondato, in quanto in tema di prevenzione di infortuni sul lavoro, il datore di lavoro deve vigilare per impedire l'instaurazione di prassi *contra legem* foriere di pericoli per i lavoratori e che il formarsi di tali prassi, conosciute o conoscibili da parte dello stesso datore di lavoro, determina la responsabilità dello stesso per gli incidenti eventualmente occorsi ai lavoratori in dipendenza di esse.

Con in terzo motivo, nuovo, la ricorrente lamenta violazione di legge per la mancata concessione della causa di non punibilità della particolare tenuità del fatto, deducendo che vi erano tutte le condizioni per il riconoscimento dell'istituto. Anche questo motivo è inammissibile, proprio in quanto nuovo. Infatti i motivi dell'impugnazione davanti agli Ermellini devono consistere nei capi o nei punti della decisione impugnata già investiti dall'atto di impugnazione originario, ed il requisito della novità deve essere attinente ai motivi (vale a dire alle ragioni che illustrano ed argomentano il gravame, in relazione ai singoli capi o punti della sentenza impugnata, già censurati nel ricorso) e non deve servire ad introdurre nuovi capi o punti di impugnazione, in spregio al termine temporale previsto per la presentazione del ricorso.

Pertanto, viene confermata la condanna del datore di lavoro al pagamento di un'ammenda e delle spese processuali.



Lavoro Diritti Europa

Rivista nuova di Diritto del Lavoro

PUBBLICATA CON IL SOSTEGNO ANCHE DELL'ORDINE

Siamo lieti di annunciare l'uscita del n.3/2022 di LavoroDirittiEuropa. Con altrettanto piacere comunichiamo che il n.2/2022 di LDE ha registrato oltre 117 mila accessi (118.493 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, di approfondimento e di servizio per la comunità dei giuslavoristi. 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 (open access).

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

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

Da oggi LDE è anche su Facebook e LinkedIn! Segui la nostra pagina per rimanere costantemente aggiornato! È sufficiente cliccare sul relativo logo



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

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

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

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

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

Auguriamo a tutti buona lettura.

COME COLLABORARE CON LAVORO DIRITTI EUROPA

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

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

[Iscriviti alla Newsletter](#)

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