

Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA **n. 10**



ERA ORA! Marina Calderone Ministro del Lavoro

■ DOTTRINA

◆ **Giovani, Yolo Economy e lavoro senza contratto**
DI MARCO TUSCANO PAG. 6

◆ **Decreto Trasparenza: la fake del diritto alla transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili**
DI ALBERTO BORELLA PAG. 10

◆ **Contrordine Inps. Tagli alla sanzione per gli omessi versamenti**
DI MAURO PARISI PAG. 15

◆ **Gli incentivi fiscali previsti per i lavoratori docenti e ricercatori**
DI LUCA BONETTI PAG. 18

◆ **Il codice della crisi:**

attua un cambiamento delle relazioni sindacali?
DI ANTONELLA ROSATI PAG. 23

◆ **Quali obblighi gravano sulle parti e quali tutele si innestano nel caso del contratto di servizi** DI LUCA DI SEVO PAG. 26

■ SENTENZE

- ◆ Licenziamento per giusta causa, niente tutela indennitaria "forte" se il fatto causante è punito con sanzione conservativa dal Ccnl DI ANDREA DI NINO PAG. 34
- ◆ Infortunio sul lavoro e responsabilità del datore di lavoro di fatto in caso di lavoro nero DI CLARISSA MURATORI PAG. 35
- ◆ È illegittimo il licenziamento del lavoratore tossicodipendente che sta seguendo un programma riabilitativo presso le strutture pubbliche DI ANGELA LAVAZZA PAG. 36
- ◆ Trasferimento d'azienda e termine apposto al contratto nullo DI LUCIANA MARI PAG. 37
- ◆ Licenziamento per giusta causa per indebita fruizione permesso sindacale DI DANIELA STOCHINO PAG. 37
- ◆ L'utilizzo dei permessi personali non per fini dell'assistenza del familiare disabile può costituire giusta causa di licenziamento per il lavoratore DI ELENA PELLEGGATA PAG. 38
- ◆ Amministratore di società e sussistenza dell'elemento della subordinazione DI STEFANO GUGLIELMI PAG. 39

■ RUBRICHE

◆ **IL PUNTO** PAG. 2

◆ **SENZA FILTRO**
Un manifesto di stupidezza
DI ANDREA ASNAGHI PAG. 4

◆ **HR&ORGANIZZAZIONE**
Pecunia non olet, ma la paga non basta a contrastare la great resignation dal mondo del lavoro. Dal quiet quitting al job creep, l'analisi delle dimissioni di massa e dello stato di salute del mercato del lavoro DI BARBARA GARBELLI PAG. 27

◆ **UNA PROPOSTA AL MESE**
Decreto Trasparenza e il sito internet del Ministero del Lavoro
DI ALBERTO BORELLA PAG. 31



ERA ORA! Marina Calderone Ministro del Lavoro

La nostra Presidente Nazionale, Collega Marina Calderone, è stata nominata Ministro della Repubblica italiana con delega al Lavoro e politiche sociali. Complimenti vivissimi da tutti noi, Marina! Non devo raccontare ai lettori di questa Rivista chi è Marina Calderone, il suo passato lo conosciamo e siamo orgogliosi del coraggio che ha avuto nell'accettare l'incarico in un momento difficile come quello che stiamo vivendo.

Perché dico coraggio: perché muovere critiche al sistema è più facile; avere il coraggio (da tecnico) di mettersi a disposizione della nazione per cercare di cambiarlo (il sistema) è sicuramente più difficile e ci vuole davvero molto coraggio in un momento come questo e con questo clima di generale diffidenza e perché no, anche di odio.

Sono sfide importanti che le si presenteranno già dal giorno dopo l'insediamento. Dovrà condividere scelte difficili e qui ne elenco solo alcune:

- Riforma delle pensioni
- Salario minimo legale
- Reddito di cittadinanza
- Costo del lavoro.



Sono scelte sociali con forti risvolti economici. Certamente non potrà accontentare tutti e la mia speranza è che si smetta di ideologizzare il mondo del lavoro e si gettino le basi per una equa ripartizione delle risorse riprendendo il cammino dei doveri ancor prima che dei diritti e indirizzando le risorse verso coloro i quali possono creare ricchezza controllandoli efficacemente ma non con tecniche vessatorie. Gli aiuti a pioggia leniscono l'immediato ma non costruiscono nulla di buono per il futuro. Ci vuole una politica stabile che pensi al vero tessuto socio economico del nostro Paese ►



fatto di micro e piccole imprese, nelle quali l'operosità non manca anche se spesso viene limitata dall'eccesso di burocrazia e di adempimenti inutili. Una politica sociale che livelli le disuguaglianze senza creare sacche di inefficienza. In materia di occupazione bisogna eliminare gli incentivi disincentivanti, l'asfissiante cuneo fiscale, una politica di inclusione che consenta a tutti di lavorare con rafforzamento delle competenze che sono l'unica strada per combattere la disoccupazione strutturale consentendoci di essere competitivi con il resto del mondo.



Da parte nostra siamo sicuri che la nostra Presidente, ops! Il nostro Ministro del Lavoro (Marina ci permetterà "il nostro") saprà muoversi con saggezza ed equilibrio.

A lei auguriamo ogni bene e il successo che merita. La competenza non le manca e l'esperienza neppure, inoltre sa di poter contare su 26.000 colleghi pronti a darle una mano. Ma la Categoria sarà altrettanto pronta a manifestarle il disaccordo se alcune scelte governative fossero non improntate all'equilibrio e all'equità.

Noi non le faremo mancare suggerimenti e proposte di semplificazione normativa perché è questo un altro grande obiettivo da raggiungere. Il mondo del lavoro è soffocato da eccessi di normazione, spesso contraddittoria dove tutti possono dire tutto e spesso chi dovrebbe essere tutelato (il lavoratore) ne viene pesantemente danneggiato e scoraggiato nell'intraprendere qualsiasi azione perché sarebbe eccessivamente dispendioso in risorse fisiche, mentali ed economiche rispetto al diritto che vorrebbe aver tutelato. Inoltre, ci vuole una vera semplifi-

cazione della Pubblica Amministrazione, eliminando norme insensate che mettono in difficoltà qualsiasi operatore del diritto, magistrati compresi. Ricordo a tutti che il prossimo anno festeggeremo il centenario della legge sull'impiego privato anche se è stata totalmente stravolta da integrazioni e modifiche nonché da interpretazioni giudiziali che

l'hanno resa obsoleta ma che comunque "tiene botta" cose si usa dire. Ma che si semplifichino le norme, abrogandole espressamente e non tacitamente; si riprenda a scrivere le norme con una tecnica legislativa degna di tale nome; si verifichi l'efficacia e l'applicabilità delle norme prima di emanarle; si smetta con il diritto "circolatorio" non degno di un paese civile che può vantare una storia di giuristi eccellenti che parte dalle codificazioni giustinianee. Cerchiamo di diventare un paese normale dove la semplicità entra nel fare quotidiano e che nessun ostacolo burocratico debba rendere infelici persone fisiche e giuridiche.

Un avvertimento però lo voglio dare a chiunque osi gettar discredito sulla nostra Categoria con illazioni e false notizie: sappiate che non solo ci difenderemo ma attaccheremo a testa bassa chiunque, perché il ruolo di noi Consulenti del Lavoro, che della legalità e della tutela dei deboli ne abbiamo fatto una bandiera, non deve essere minimamente messo in dubbio o in discussione, indipendentemente da quelle che saranno le scelte governative. Buttarla in caciara o creare discredito come qualcuno sta cercando di fare (vi prego di leggere, subito a seguire, il graffiante e condiviso articolo del Collega Andrea Asnaghi) non giova alla serenità che in questo momento tutti abbiamo bisogno.

BUON LAVORO MARINA



• SENZA FILTRO •

Rubrica impertinente di **PENSIERI IRRIVERENTI**

di **ANDREA ASNAGHI**

Consulente del Lavoro
in Paderno Dugnano (Mi)

UN MANIFESTO di stupidate

Il 21 ottobre 2022, in contemporanea con la presentazione del nuovo Consiglio dei Ministri, l'onorevole testata del Manifesto esce con un articolo di Massimo Franchi: *"I tanti conflitti di interessi di Marina Calderone"*, neo Ministro del Lavoro. Il breve articolo contiene una serie tale di imprecisioni, maliziosamente costruite ad arte, probabilmente per eccitare le menti sensibili di qualche lettore affezionato, che se non fossimo in una Rivista seria ma in un film di Fantozzi potremmo appellarlo come la Corazzata Potemkin. Fa specie che un giornale storico e dignitoso ricorra a mezzucci di tremenda disinformazione per conquistare, malamente, qualche interesse. Non entreremo qui nel merito degli attacchi personali a Marina Calderone e famiglia, che ha un profilo ed una capacità intellettuale perfettamente in grado di difendersi da sola contro certe insinuazioni, ma spiace particolarmente veder mettere in mezzo tutta una categoria con nozioni distorte, che rivelano la piena e palese incompetenza di chi le scrive (e quando non si sa di una cosa, sarebbe meglio discettare di altro, a meno che non si voglia semplicemente fare i ... Franchi tiratori).

Secondo l'articolista in questione, *"negli ultimi decenni non c'è professione che abbia contribuito ad abbassare diritti e salari più dei consulenti del lavoro"*, con una *"propensione alla riduzione del costo del lavoro con qualsiasi mezzo"* che addirittura si caratterizzerebbero per *"mancanza di etica"*. Ora, frasi simili non si giustificano (e difatti il nostro mica spiega il perché, siamo all'insulto libero) nemmeno dopo aver bevuto due litri di grappa fatta male in casa.

Se la professione di consulente del lavoro giustifica la sua esistenza e la sua dimensione ordinaria (lo dice la L. n. 12/79 e lo ribadisce il Codice deontologico) è proprio in funzione del ruolo delicato che viene svolto da questa attività, nel garantire che quanto riguarda adempimenti e gestione del personale sia svolto con tutti i crismi, garantendo etica e legalità. L'eventuale attenzione al costo del lavoro ed alla forbice di divario fra il netto al dipendente ed il costo finale

per l'azienda è un problema comune a tutto il mondo del lavoro ed ampiamente dibattuto da qualsiasi parte sociale (sindacati dei lavoratori compresi) che si occupi seriamente e non un tanto al chilo (come il Franchi, quantomeno in questa occasione) di questioni occupazionali.

Dopo una serie di illazioni sui rapporti fra la Calderone ed il mondo politico, che comunque contribuiscono a creare un alone preliminare di sospetto nell'ignaro lettore, ecco che parte la filippica contro i consulenti del lavoro che, tramite il loro Consiglio Nazionale, con vari interPELLI minerebbero i diritti dei lavoratori su vari temi, come *"gli appalti e la sicurezza"* (ma se sugli appalti, la sicurezza e la legalità i consulenti di tutta Italia hanno fatto battaglie e proposte serie, perché non riconoscerlo? A chi diamo fastidio? O siamo solo tirati in mezzo per una critica ad un Governo che al Manifesto ovviamente non piace, così come legittimamente a molti altri?).

Beninteso: gli interPELLI sono domande tecniche al Ministero del lavoro, che a sua volta fornisce risposte tecniche. Per cui al Ministero io posso chiedere qualsiasi cosa (*cum grano salis*, ovviamente), ma ciò che conta è ciò che risponde il Ministero, in linea con le norme vigenti (lo so che voi lo sapete, lo sto spiegando al Franchi che o non lo sa, oppure lo sa ma dice una cosa per un'altra).

Secondo il Franchi, per il quale evidentemente le sciocchezze sono come le ciliegie (una tira l'altra) il Durc in edilizia ("in vigore dal 1° novembre 2021") sarebbe *"lo strumento principe per evitare le assunzioni post-datate in caso di incidenti"*. Qui dobbiamo fare i complimenti al Franchi perché in due righe tante imprecisioni simultanee sono da Guinness dei primati. Il Durc in edilizia (e non solo) c'è da quasi 15 anni, quello che è entrato in vigore da poco è un particolare meccanismo di controllo che riguarda (sostanzialmente) i versamenti alle casse edili (il c.d. "Durc di congruità") il cui meccanismo è talmente complesso e burocratico da suscitare parecchie giustificate riserve (tanto che quasi quasi giustifico anche il Franchi che non ci capisce nulla). E comunque non serve





ad evitare assunzioni post-datate, per quello da più di 20 anni c'è la dichiarazione di preventiva di assunzione. Preventiva vuol dire il giorno prima, Franchi, *do you understand?* Per cui se c'è un incidente e il lavoratore è in nero, il datore è (giustamente) nei guai.

Un secondo interpello incriminato (e c'è stato) riguarderebbe la domanda (perché questo è un interpello, non è un'azione politica, è una richiesta di chiarimenti) sulla possibile esclusione dei dipendenti in *smart-working* dal computo dei dipendenti ai fini dell'assunzione di disabili. Per il disinformato Franchi "*in pratica si usa il telelavoro per assumere meno disabili*". Guardi Franchi che la realtà è differente, in quanto attualmente il telelavoratore (che non è il lavoratore in *smart-working*, ma si vede che la confusione è una Sua specialità) è già escluso dal computo dei dipendenti ai fini della L. n. 68/99. Il dubbio se questa esclusione possa riguardare anche, per assimilazione, i lavoratori in *smart-working* era legittimo.

Vede Franchi, i consulenti del lavoro ragionano, si informano e chiedono (e poi rispettano la legge e le risposte del Ministero, in questo caso negativa); è una pratica differente da quella a cui forse è abituato Lei e certi suoi comparì, per cui importante è fare caciara ed imbastire prove di forza per far passare ciò che si vuole, giusto o sbagliato che sia (anche se si pensa fastidiosamente ed acriticamente di esser sempre dalla parte del giusto).

Infine, il Franchi si straccia le vesti per la richiesta dei consulenti del lavoro di poter accedere ai dati previdenziali dei lavoratori. Qui il pezzo va riportato per intero perché rischia di superare il *Guinness* appena conquistato poche righe prima.

"In questo modo la categoria farebbe concorrenza – sleale – ai patronati dei sindacati ma – soprattutto – sarebbe in grado di poter consultare i dati con evidenti rischi per i lavoratori.

L'esempio limite rende però bene l'idea: se un'impresa di 15 dipendenti fosse in difficoltà finanziarie e decidesse di tagliare sul costo del lavoro, l'accertamento da parte dei Consulenti del lavoro che uno dei lavoratori sia vicino alla pensione, permetterebbe all'azienda di proporre una buona uscita in cambio delle dimissioni del lavoratore. Una mossa che porterebbe l'azienda a scendere sotto i 15 dipendenti con tutte le normative semplificate anche sui licenziamenti".

Santa pazienza, Franchi, ma le regole deontolo-

giche dei Consulenti del Lavoro impongono un principio di competenza specifica, che vuol dire trattare di cose che si conoscono; non c'è una regola simile anche per l'Ordine dei Giornalisti, oppure un giornalista può dire liberamente cose a sentimento, anche senza saperne nulla?

La richiesta dei consulenti, che personalmente condivido, è quella di poter trattare le pratiche previdenziali; i consulenti sono esperti e tanti lavoratori si rivolgono a loro, riconoscendone la competenza e la serietà. Concorrenza sleale ai patronati? E perché mai "sleale"? Se più soggetti possono offrire un servizio, che male c'è? I consulenti, peraltro, lo fanno con coscienza e obblighi deontologici (per esempio, se sbagliano pagano), i patronati lo fanno gratis (talvolta, mica sempre, e comunque in esenzione da qualsiasi imposta) e quando danno informazioni sbagliate (e lo fanno, oh se lo fanno...) va tutto bene.

Ma comunque: anche i patronati (e figuriamoci i consulenti del lavoro, qualora potessero) non possono accedere alle posizioni di un lavoratore senza una delega specifica dello stesso. Ha compreso Franchi? Nessun gioco al massacro, ché se un lavoratore chiedesse di fare una proiezione per capire le proprie possibilità, magari ha interesse anche lui a comprendere come e quando può andare in pensione e se c'è un qualche incentivo per andare prima. Sa quanti dipendenti lo fanno? Magari sono stanchi di lavorare tanto quanto io sono stanco di leggere il Suo articolo pieno di imprecisioni, che per fortuna è finito qui. Ma davvero Lei, Franchi, ne sa qualcosa di lavoro e lavoratori?

Franchi, giusto per concludere. Questa non è una filippica osannante i consulenti del lavoro o Marina Calderone (che si è assunta un bel carico da 90 e tanti rischi). Errori o possibilità di miglioramento ci sono da tutte le parti, ma i consulenti del lavoro (il cui compito è aiutare i datori a stare nella legalità) senza legalità non avrebbero senso di esistere. Sono altri i soggetti, che i consulenti del lavoro combattono, spesso da soli, su cui puntare il dito, mi creda. Quindi niente *peana* sulla categoria. Ma solo la richiesta, sacrosanta, da qualcuno che di lavoro vive e sul lavoro parla con competenza ma soprattutto con passione: Franchi, parli di ciò che sa. E se vuole parlare di lavoro, cortesemente, prima si informi, due dritte, anche gratis, gliele diamo volentieri.

GIOVANI, YOLO ECONOMY e lavoro senza contratto

BREVI CENNI SULLA YOLO ECONOMY

Per definire la *Yolo Economy* possono essere senz'altro utilizzate le parole del Ministero del Lavoro che, nel proprio sito istituzionale Cliclavoro¹, così si esprime:

“Letteralmente è l'acronimo in inglese di *You Only Live Once*, *Yolo* appunto, che in italiano sarebbe il noto motto popolare “Si vive una volta sola”. Al di là della semplice traduzione, la *Yolo Economy* è una vera e propria *formamentis*, una scelta volontaria di cambiamento, il desiderio di rischiare per ampliare i propri orizzonti e costruire un futuro migliore, alla portata delle proprie necessità e desideri”. Tale concezione di vita, talvolta chiamata “*Yolo mentality*”², riguarda, tendenzialmente, il giovane, e per lo stesso comporta, ovviamente, delle immediate conseguenze legate anche all'aspetto lavorativo e professionale.

A tal proposito, così, nuovamente, il sito Cliclavoro:

“Il fenomeno culturale e filosofico del momento, che si tramuta poi in scelte piuttosto concrete da un punto di vista professionale, coinvolge in particolare i *Millennial* dei giorni nostri [...]. Sono infatti soprattutto loro che, dati statistici recenti alla mano, trovano poco soddisfacente lavorare esclusivamente per produrre e consumare e sono altresì alla ricerca di esperienze a cui dare valore, che li arricchiscano anche a livello umano”.

Senza voler approfondire, eccessivamente, le ragioni intrinseche di questa spinta attitudinale, personale o collettiva, preme tuttavia indagare, brevemente, sulle possibili congiunture economico-sociali che, presumibil-

mente, hanno concorso (e concorrono) nel corroborare tale dinamica. Per farlo, si riporteranno, ancora, le parole di Cliclavoro:

“La pandemia globale da Covid-19 ha sicuramente accelerato e supportato questo processo, costringendo le persone a rivalutare le proprie vite, a rivedere carriere e obiettivi da raggiungere”.

Invero, utile, a tal fine, pare considerare anche le riassuntive parole fornite dall'Istat nel rapporto annuale 2021, di cui si riporta un breve estratto³:

“Il quadro economico e sociale italiano è caratterizzato, alla metà del 2021, dai contraccolpi negativi della crisi derivata dall'emergenza sanitaria, ma anche dal delinearci della ripresa dell'attività economica. La recessione globale è stata violenta e di breve durata, con un immediato rimbalzo favorito dalle misure di sostegno e ulteriori pause dovute ai provvedimenti di contenimento del contagio. I mesi più recenti vedono il convergere di tutte le principali economie verso un sentiero di veloce recupero a cui il nostro Paese sembra essersi agganciato. L'impatto della crisi sanitaria ha colpito l'economia italiana in maniera particolarmente acuta, [...]. Nel primo trimestre 2021, nonostante il prolungarsi dell'emergenza, l'attività economica si è stabilizzata, con importanti progressi nella manifattura e nelle costruzioni e in alcuni comparti del terziario. In primavera, la ripresa dell'industria si è accentuata e il clima di fiducia delle imprese è divenuto via via più positivo anche in gran parte dei servizi. La crisi ha investito anche il mercato del lavoro: il ►

1. Cfr. pagina internet https://www.cliclavoro.gov.it/page/yolo_economy_nel_mercato_del_lavoro_cose_e_chi_coinvolve?contentId=BLG13300

2. Così M. Travers, per Forbes.

3. Cfr. Rapporto annuale Istat 2021. In particolare, Cap. 1, La crisi e il recupero: La congiuntura economica e sociale.

GIOVANI, YOLO ECONOMY E LAVORO SENZA CONTRATTO

calo dell'occupazione ha riguardato all'inizio principalmente i dipendenti a termine e gli indipendenti, poi anche i lavoratori a tempo indeterminato. Ad aprile 2021, rispetto a prima dell'emergenza, gli occupati risultano in diminuzione di oltre 800 mila unità. La contrazione dei posti di lavoro si è accompagnata a un calo della disoccupazione e all'aumento dell'inattività, ma nella fase recente di moderato recupero occupazionale emerge un ritorno alla ricerca di occupazione⁴.

Pertanto, è possibile affermare che con la *Yolo Economy* si assiste, in buona sostanza, a un abbandono della ricerca spasmodica del posto fisso. Prospettiva, questa, che sembra porsi in totale controtendenza rispetto al nostro ordinamento giuridico⁵, e su cui molti, peraltro, già da tempo avevano riposto le loro attenzioni⁶.

Un'altra volta, di seguito, considerandole indubbiamente esplicative, si utilizzeranno le spiegazioni di cui al sito Cliclavoro:

“Ecco che la ricerca del “benessere lavorativo” passa per scelte anche molto forti, come ad esempio cambiare un lavoro dallo stipendio sicuro per approfondire la propria passione e farla diventare una professione. Insomma, non proprio una passeggiata questa *Yolo Economy*, che comporta spesso sacrifici e rischi da calcolare attentamente, a maggior ragione in tutti quei casi di autoimprenditorialità. La ventata di innovazione e cambiamento che sta prendendo piede in questi ultimi mesi era stata già annunciata da molti, fra cui Microsoft, che in una propria ricerca di marzo scorso aveva evidenziato come circa il 40% dei lavoratori a livello globale fosse intenzionato (o l'aveva già fatto al momento del sondaggio) a cambiare lavoro nel corso del 2021. Fra l'altro questo dato aumenta in Italia, dove parrebbe che questa voglia di avventura e ri-

valsa personale colga addirittura quasi il 50% dei giovani del Paese. Non a caso negli ultimi anni il numero di *startup* nostrane è cresciuto prepotentemente, con numeri importanti messi a segno proprio nei recenti tempi legati purtroppo al dramma sanitario del Coronavirus. Momenti temporali che sono stati evidentemente interpretati e valorizzati da molti come un momento in cui investire su se stessi e le proprie idee”, dettati dalla “voglia di avere a che fare con orari di lavoro decisamente più flessibili”, da “un desiderio di svolgere la propria professione all'interno di luoghi di lavoro non convenzionali e meno tradizionali”, oppure dall' “intenzione di fare un lavoro che sia maggiormente in linea con le proprie attitudini”, se non anche per la “necessità di avere più tempo per dedicarsi alle proprie passioni”.

IL DIFFICILE INCASTRO TRA YOLO ECONOMY E LAVORO SENZA CONTRATTO

La flessibilità per il giovane, empiricamente, mal si contempera con i rapporti subordinati tipici del nostro ordinamento giuridico, pur quando maggiormente flessibili. Si pensi, a tal proposito, ai molti paletti di legge che limitano l'instaurazione dei contratti a tempo determinato, tra cui i limiti percentuali, le causali, lo “*stop&go*” o a quelli previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, coerentemente soggetto a degli specifici obblighi normativi⁶; oltre, ovviamente, a doversi considerare i limiti contrattual-collettivi, come il consueto periodo di preavviso generalmente previsto per la cessazione dei rapporti di lavoro.

D'altra parte, anche il lavoro di tipo autonomo, quando genuino e possibile, pur apparendo flessibile proprio in ragione della sua autonomia, appare invero attuabile e realmente sostenibile solo in presenza di importanti *skills* e competenze in capo al lavoratore, difficilmente già possedute laddove quest'ultimo sia giovane. ➤

4. Cfr. *ex multis* art. 1, D.lgs n. 81/2015 (“Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro”), ma anche l'emblematico art. 10, D.lgs. n. 104/2022 in cui si sancisce un (inconsueto) diritto di richiesta (e non di reale garanzia) di “Transizione a forme di

lavoro più prevedibili, sicure e stabili”.

5. Cfr. *ex multis* A. Hinna, F. Homberg, C'era una volta la ricerca del posto fisso, in *La rivista di organizzazione aziendale* e F. Bano, Il contratto dominante e la noia del posto fisso, *Il Mulino*.

6. Cfr. art. 5, D.lgs n. 81/2015.

GIOVANI, YOLO ECONOMY E LAVORO SENZA CONTRATTO

Orbene, resta da valutare il bacino delle prestazioni di lavoro acontrattuali (non appartenenti, quindi, alla classica dicotomia autonomia-subordinazione)⁷ che però, a loro volta, come meglio si vedrà, non sembrano poter rispondere alla richiesta di duttilità tipica della *Yolo Economy*.

Se infatti, come visto, il lavoro subordinato pare soggetto a forti (ma anche giustificate) limitazioni, il lavoro senza contratto, pur generalmente maggiormente deregolamentato (e quindi teoricamente maggiormente flessibile⁸), dal canto suo, nasce generalmente per altri precisi fini, oltre a risultare caratterizzato da un modesto sistema di tutele, che, in tutta evidenza, non permette di garantire la “liberazione dal bisogno” di cui alla nostra Costituzione⁹. Pensiamo, ad esempio, al tirocinio, specificamente “finalizzato all’orientamento e alla formazione professionale, anche per migliorare l’incontro tra domanda e offerta di lavoro”¹⁰, da non confondersi come strumento di maggiore flessibilità per il datore di lavoro (qui soggetto ospitante) rispetto al classico rapporto di lavoro. Tramite tale strumento, più dettagliatamente, non si prevede una retribuzione sufficiente¹¹, non viene garantita alcuna tutela previdenziale al giovane e non vi è nemmeno nessun tipo di maturazione di retribuzioni differite, le quali hanno anche il precipuo fine di salvaguardare il lavoratore sprovvisto di attività lavorativa.

Si pensi, in alternativa, al lavoro familiare reso *affectionis vel benevolentiae causa*, ovvero per ragioni solidaristiche e affettive e di partecipazione alla compagine familiare, il quale certamente, non essendo soggetto a particolari formalizzazioni (generalmente non serve, infatti, alcun contratto), consente al giovane

di essere più libero di scegliere e cambiare in via immediata; invero, vi è da considerare che l’apporto di lavoro in siffatte modalità è soggetto ad una risalente presunzione di gratuità, anche al fine di non permettere una “indebita maturazione di prestazioni sociali e di un diritto alla pensione”¹². Il giovane, in buona sostanza, non ha diritto ad una retribuzione, ma rischia di non aver diritto nemmeno alle prestazioni previdenziali, rischiando, così, di rimanere ancorato, per necessità, all’attività di famiglia.

Ed ancora, si pensi alle prestazioni di lavoro rese tramite volontariato, di certo libere, posto che “Il volontario (come evidenziato anche dalla Corte dei conti nella deliberazione sez. autonomie n. 26 del 24/11/2017) deve potersi sentire sempre libero di recedere dalla propria scelta, revocando in qualsiasi momento la disponibilità dimostrata, senza condizioni o penali, poiché la sua attività risponde esclusivamente ad un vincolo morale”¹³. Tale apporto lavorativo, per sua essenza, ovviamente non permette la maturazione di alcun tipo di retribuzione, ma non comporta, neppure, alcun tipo di protezione previdenziale, pur essendo fortemente auspicato dal nostro ordinamento giuridico, anche come valido strumento al fine di “valorizzare il potenziale di crescita e di occupazione lavorativa”¹⁴.

Ma, a ben osservare, anche il contratto di prestazione occasionale “Prest.o”, pur nascendo anche in risposta ad esigenze di flessibilità¹⁵, non riesce invero a rispondere a tale richiesta, in ragione delle sue importanti e sostanziali limitazioni economiche, ex D.l. n. 50/2017 convertito con modificazioni dalla L. n. 96/2017. Nel dettaglio, il limite annuo di ➤

7. Di lavoro senza contratto si è già discusso in Sintesi n. 09/2022, M. Tusciano, *Il tirocinio come specchio della regolazione al di fuori della dicotomia autonomia-subordinazione, cui si rimanda*.

8. In dottrina i concetti di flessibilità e deregolamentazione sono di sovente trattati in contemporanea: cfr. *ex multis* L. Mariucci, *Ridare senso al diritto del lavoro. Lo Statuto oggi*, e S. Sciarra, S. Simitis, T. Treu, M. Weiss, Spiros Simitis giurista europeo, in *Giornale di diritto del lavoro e di*

relazioni industriali, n. 110, 2006, 2.

9. Cfr. M. Della Morte, *La dis-eguaglianza nello Stato costituzionale, (a cura di), per un dibattito sulla “La liberazione dal bisogno”*.

10. Art. 1, comma 720, L. n. 234/2021.

11. Invero, non è prevista alcuna retribuzione in senso stretto, ma un semplice rimborso spese, il quale non è assoggettato ai principi di cui all’art. 36, Cost.

12. Così T. Bussino, *Vigilanza ispettiva nel lavoro a titolo gratuito e a titolo oneroso*,

Working Paper Adapt, 12 ottobre 2009, n. 95.

13. Nota n. 34/4011 del 10 marzo 2022 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

14. Art. 1, comma 1, L. n. 106/2016, “Riforma del terzo settore”.

15. Non è un caso che, la Camera dei Deputati, nella documentazione parlamentare del 20 gennaio 2022, riconduca tale apporto lavorativo alle cosiddette “Forme contrattuali flessibili”.

GIOVANI, YOLO ECONOMY E LAVORO SENZA CONTRATTO

5.000 €¹⁶ percepibili da ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, non pare permettere di seguire realmente il “*trend Yolo*”, essendo gli introiti fortemente limitati.

ALCUNE RIFLESSIONI CONCLUSIVE

In questo periodo martoriato dall'emergenza pandemica, dalla guerra, dalla crisi ambientale e dagli inevitabili contraccolpi economici, appare eccessivamente semplicistico trattare (con leggerezza) di *Yolo Economy*.

È troppo facile, infatti, parlare di lavoro non tradizionale, e di benessere e passioni, senza che vi sia, dietro le quinte, un sufficiente sistema di tutele per il giovane lavoratore, che permetta l'indispensabile rispetto dei fondamentali dettami costituzionali.

A tal proposito, preme riflettere su quali strumenti metta a disposizione il Legislatore per raggiungere una flessibilità del lavoro sicura (flessicurezza o *flexicurity*¹⁷): in realtà, come visto, ben pochi. Ed anzi, la tendenza legislativa attuale appare totalmente marciare in senso opposto. Si pensi, a titolo esemplificativo, al recente art. 10, del D.lgs. n. 104/2022, c.d. Decreto Trasparenza, in cui viene sancito il diritto di richiedere la “Transizione a forme

di lavoro più prevedibili, sicure e stabili”.

Se è quindi vero, e ufficialmente riconosciuto, che vi sia una tendenza alla *Yolo Economy*, urge meditare sul diritto, in particolare dei giovani, “nel lavoro” (e non, unicamente, “del lavoro”). Disquisire, quindi, di un rinnovamento del nostro sistema giuslavoristico, dovendo il diritto, e tutto ciò che ne consegue, certamente in parte adattarsi alle realtà sociali, senza poter vivere su un inscalfibile e imm modificabile piedistallo¹⁸.

Ovviamente, non si intende qui suffragare l'idea di un abbassamento delle tutele appartenenti alla dicotomia autonomia-subordinazione, ma, piuttosto, sottolineare e sollecitare la necessità di attenzioni legislative verso le aree grigie del lavoro, verso le politiche attive, verso i sistemi di transizione occupazionale¹⁹, che, generalmente, sono da ascrivere al bacino del lavoro senza contratto.

Altrimenti, concetti come quello della *Yolo Economy*, e della flessibilità, rischiano di rimanere parole vuote o, peggio, ciniche nei confronti del giovane che si immerge nel mondo del lavoro.

16. Gli importi percepiti sono da considerare al 75% laddove il giovane abbia meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritto a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università.
17. Così definita nel sito dell'Unione Europea: “*Flexicurity is an integrated strategy for enhancing, at the same time, flexibility and security in the labour market. It attempts to reconcile employers' need for a flexible workforce*

with workers' need for security – confidence that they will not face long periods of unemployment”.

18. Così, sulla questione, G. Vardaro, in *Contratti collettivi e rapporto individuale di lavoro*, Angeli, Milano, 1985: “[...] fino a quando si pretende di adattare il mutamento sociale al diritto vigente e alle teorie e non il contrario [...]”, parlando di “future possibilità”. Richiamato da M. Tiraboschi in *Persona e lavoro tra tutele e mercato*, in *Mercati, Regole,*

Valori, *Giornate di Studio Aidlass*, Giuffrè, p. 167. Esplicative, in aggiunta, le parole di P. Ichino: “Nel XXI secolo la vera protezione del lavoro non può avvenire con le tecniche del Novecento”, in *Quanti luoghi comuni sul lavoro dei rider*, <https://www.pietroichino.it/>.

19. Cfr. per un approfondimento L. Casano, *Le transizioni occupazionali nella nuova geografia del lavoro: dieci domande di ricerca*, in *Bollettino Adapt* 27 febbraio 2017.

DECRETO TRASPARENZA: la fake del diritto alla transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili



Se si consente al legislatore (e alla prassi) l'utilizzo di un linguaggio giuridico inadeguato, non ci si può poi lamentare dell'incertezza del diritto.

DECRETO TRASPARENZA:

LA TRANSIZIONE AD UN'ALTRA FORMA DI LAVORO

S *moke gets in your eyes*, cantavano i Platters nel 1958 in quella che forse è la versione più famosa di un brano scritto ben 25 anni prima, esattamente nel 1933. *Fumo negli occhi*. Un ritornello che oggi suona attualissimo. Eh già, perché non so voi ma leggendo **l'articolo 10 - Transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili del Decreto Legislativo n. 104 del 27 giugno 2022, attuativo della direttiva (UE) N. 2019/1152 (relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea)** l'impressione che ne ricavo è di essere di fronte ad una norma che, di fatto, poco o nulla dispone in termini di diritto, rappresentando al massimo una mera dichiarazione di principio. Tra l'altro, al solito, scritta pure male. Proveremo ad analizzarla nel dettaglio, commentandola comma per comma.

IL COMMA 1 - IL DIRITTO A FORME DI LAVORO "MIGLIORI"

1. Ferme restando le disposizioni più favorevoli già previste dalla legislazione vigente, il lavoratore che abbia maturato un'anzianità di lavoro di almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro o committente e che abbia completato l'eventuale periodo di prova, può chiedere che gli venga riconosciuta una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se disponibile.

Detto che l'inciso con cui si fa salva, se più

favorevole, la vigente normativa non è già di suo un concetto cristallino (meglio forse la formula generica *Sono abrogate tutte le disposizioni incompatibili con le disposizioni del presente decreto*), tutto ciò che segue presenta difficoltà interpretative anche maggiori.

L'anzianità al lavoro del lavoratore subordinato

Onde poter avanzare la richiesta di transizione viene previsto in capo al lavoratore un doppio requisito: una anzianità lavorativa di almeno sei mesi e il completamento dell'eventuale periodo di prova. Condizioni che la norma richiede esplicitamente sia ai lavoratori subordinati che ai collaboratori.

Per la prima categoria - i dipendenti - il riferimento, considerato il contesto di intervento del Decreto Trasparenza, è da intendersi rivolto ai titolari di:

- *contratti di lavoro subordinato, ivi compreso quello di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;*
- *contratti di lavoro somministrato;*
- *contratti di lavoro intermittente.*

Come tale disciplina troverà concreta attuazione nei rapporti di somministrazione non pare chiaro.

Ma proseguiamo. Considerato che in base all'art. 7 del Decreto Trasparenza il periodo di prova non può essere superiore a sei mesi, il doppio requisito dell'anzianità di lavoro e dell'aver completato l'eventuale periodo di prova non potrà che riguardare solo quei lavo- ➤



DECRETO TRASPARENZA: LA FAKE DEL DIRITTO ALLA TRANSIZIONE A FORME DI LAVORO PIÙ PREVEDIBILI, SICURE E STABILI

ratori - e sono casi rari - che hanno registrato delle assenze di entità tale per le quali l'originario periodo di prova, prolungato in misura corrispondente alla durata delle stesse, abbia oltrepassato il limite massimo dei sei mesi.

L'anzianità al lavoro del collaboratore

Per la seconda categoria - i collaboratori - il riferimento è da intendersi ai soggetti attivi nei rapporti di collaborazione quali individuati dal campo di applicazione del Decreto ovvero:

- *rapporti di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;*

- *contratti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile;*

- *contratti di prestazione occasionale di cui all'articolo 54 -bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.*

Anche per questi lavoratori viene richiesto il requisito di una anzianità lavorativa di almeno 6 mesi. Una verifica impropria quando ci si deve riferire a dei rapporti in cui, pur in presenza di un arco temporale, difficilmente si può parlare di una vera e propria anzianità. Considerazione che alimenta il dubbio che lo spirito originario della Direttiva possa essere stato travisato. E la conferma di ciò la troviamo infatti nella stessa Direttiva europea il cui articolo 12 pare indubbiamente riferirsi ai soli datori di lavoro citando per questo *un lavoratore con almeno sei mesi di servizio presso lo stesso datore di lavoro.*

Una diversa forma di lavoro ...

In questo passaggio si parla di transizione ad una diversa forma di lavoro, concetto certamente ampio. Questo significa che la richiesta potrebbe riguardare non solo il passaggio da autonomo a subordinato ma, in linea teorica, anche quello inverso.

Va peraltro detto che risulta difficile individuare concrete situazioni nelle quali un collaboratore possa ottenere - dato che questo

parrebbe il fine della norma come recepita dall'ordinamento italiano - il passaggio ad un rapporto di lavoro dipendente. Ce lo vedete un collaboratore chiedere se è disponibile un posto come lavoratore subordinato per una mansione che di certo non può aver svolto come "autonomo"? Peraltro, dovendo vantare una anzianità di almeno 6 mesi?

A quali casi pensava il legislatore quando ha formulato questo "diritto di istanza"? Probabile si tratta di una svista, o ad essere cattivi diciamo che è stata fatta una estensione del diritto a favore di telecamera ossia demagogia di basso livello.

Più verosimile invece che la disposizione riguardi i soli lavoratori a tempo determinato, a tempo parziale e gli intermittenti (per questi ultimi con i dubbi sopra esposti). Una lettura che rispetterebbe la finalità riportata nel *Considerando 36* che invitava a promuovere la transizione verso forme di lavoro più sicure nei casi in cui

◀ *i datori di lavoro hanno la possibilità di offrire contratti di lavoro a tempo pieno o a tempo indeterminato a lavoratori in forme di lavoro non standard.*

... con condizioni più prevedibili, sicure e stabili ...

Si dice che il datore dovrà verificare la disponibilità di condizioni migliori rispetto a quelle attuali.

Qui il primo aspetto critico nasce dall'utilizzo della congiunzione copulativa "e" anziché la congiunzione disgiuntiva "o". Che significa ciò? Che tutti i requisiti devono essere verificati o ne basta uno?

Ugualmente problematico è lo stesso concetto di *condizioni più prevedibili, sicure e stabili*. L'utilizzo, infatti, di un avverbio comparativo porta a ritenere che qualsiasi condizione di lavoro *più* prevedibile, *più* sicura, *più* stabile dovrà essere valutata dal datore di lavoro e dal committente. Sarà effettivamente così?

In attesa di avere maggiori certezze possiamo dire che le condizioni migliori devono comunque riguardare solo le modalità di esple- ▶

DECRETO TRASPARENZA: LA FAKE DEL DIRITTO ALLA TRANSIZIONE A FORME DI LAVORO PIÙ PREVEDIBILI, SICURE E STABILI

tamento delle originarie mansioni che quindi, si ritiene, debbano restare invariate. Sarebbe assurdo che l'obbligo posto in capo al datore di lavoro e committenti possa riguardare il passaggio ad inquadramenti diversi, categorie o qualifiche diverse. La domanda, inoltre, che ci poniamo è se, a parità di mansioni, un *part-time* al 50% dell'orario possa chiedere se c'è la possibilità di passare ad uno al 60%. O anche se un lavoratore a tempo pieno ma a termine possa chiedere se esiste la possibilità di passare ad un *part-time* al 50% ma a tempo indeterminato. Domande alle quali al momento chi scrive non sa dare risposta.

O meglio una risposta ci sarebbe ove ci potessimo riferire al già citato *Considerando 36* che chiaramente riferiva la possibilità di presentare istanza e di ricevere una risposta esplicitamente nei casi in cui

« i datori di lavoro hanno la possibilità di offrire contratti di lavoro a tempo pieno o a tempo indeterminato a lavoratori in forme di lavoro non standard.

Questo, rifacendoci ad una lettura finalistica della Direttiva, dovrebbe portare a dire che il lavoratore *part-time* che voglia aumentare il proprio monte ore lavorative non potrà percorrere questa strada. Stessa cosa di un intermittente che aspirasse ad un tempo determinato o anche solo ad un tempo parziale. Il problema è che i *Considerandi* non hanno una diretta cogenza giuridica.

Perplessità maggiori sorgono poi per i lavoratori titolari di un contratto, *full-time* o *part-time*, di lavoro somministrato: anche costoro hanno diritto ad una risposta dall'utilizzatore riguardo la possibilità di un contratto diretto a tempo pieno e indeterminato? Dato che la norma concede il diritto di istanza verso i datori di lavoro e i committenti, e l'utilizzatore non è né l'uno né l'altro rispetto al lavoratore somministrato, la risposta dovrebbe essere negativa. L'istanza va rivolta solo alla propria Agenzia. Ma anche qui un dubbio ci assale. Considerata infatti la presa di posizione a suo tempo

formulata dall'Inl rispetto al susseguirsi di rapporti in somministrazione e di contratti a termine, ritenuti quali rinnovi ai fini dell'obbligo di indicazione della causale, qualche dubbio che possa essere proposta una lettura diversa è più che lecito.

... ma solo se disponibile.

Qui le domande sono: quando un posto è considerato disponibile? Chi verifica la sua disponibilità?

Sussiste a carico del lavoratore un onere di allegazione dei posti assegnabili o è sufficiente un semplice promemoria al datore di lavoro a cui segnalare il proprio desiderio verso qualcosa di migliore dal punto di vista qualitativo e quantitativo?

Anche questo un ulteriore punto critico.

IL COMMA 2 – LA REITERAZIONE DELL'ISTANZA

« 2. Il lavoratore che abbia ricevuto risposta negativa può presentare una nuova richiesta dopo che siano trascorsi almeno sei mesi dalla precedente.

La previsione non appare chiarissima. Quale è infatti l'esatta volontà del legislatore? Limitare la reiterazione della richiesta o garantire una validità semestrale alla stessa? In pratica, il datore di lavoro (o il committente) una volta ricevuta l'istanza la dovrà continuamente rivalutare nei 6 mesi successivi per verificare una eventuale sopravvenuta disponibilità di posti oppure una volta data la sua risposta (per la quale ha tempo un mese) non ha più alcun onere di accertare l'esistenza successiva di condizioni di lavoro *più prevedibili, sicure e stabili*?

Questo non è detto chiaramente dalla norma e mai vorremmo che la questione debba essere risolta, come al solito, dalla giurisprudenza.

IL COMMA 3 – LA FORMA SCRITTA DELL'ISTANZA

« 3. La facoltà di cui al comma 1 può essere esercitata a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà al datore di lavoro o al committente.

DECRETO TRASPARENZA: LA FAKE DEL DIRITTO ALLA TRANSIZIONE A FORME DI LAVORO PIÙ PREVEDIBILI, SICURE E STABILI

Non si comprende la necessità di un comma specifico per dire che la richiesta del lavoratore deve essere fatta per iscritto: non era più semplice dire al comma 1 che il lavoratore “può chiedere, solo in forma scritta, che gli venga riconosciuta una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se disponibile”. Il dono della sintesi, questo sconosciuto.

IL COMMA 4 – LA RISPOSTA DEL DATORE DI LAVORO O DEL COMMITTENTE

4. Entro un mese dalla richiesta del lavoratore il datore di lavoro o il committente forniscono risposta scritta motivata.

In caso di richiesta reiterata da parte del lavoratore di analogo contenuto, le persone fisiche in qualità di datori di lavoro o le imprese che occupano fino a cinquanta dipendenti possono rispondere in forma orale qualora la motivazione della risposta rimanga invariata rispetto alla precedente.

I datori di lavoro e i committenti sono tenuti entro un mese a fornire una risposta scritta. La scelta di individuare il mese e non i giorni come termine per riscontrare l’istanza del lavoratore non sembra felice: se la richiesta viene avanzata a gennaio si avrà tempo 31 giorni; se a febbraio solo 28. Meglio sarebbe stato individuare un termine di 30 giorni. Incomprensibile appare poi la possibilità concessa ai soli datori di lavoro con determinate caratteristiche (*le persone fisiche in qualità di datori di lavoro o le imprese che occupano fino a cinquanta dipendenti*) - i committenti, quindi, dovranno sempre rispondere per iscritto - di poter dare una risposta in forma orale qualora la motivazione della risposta rimanga invariata rispetto alla precedente. *In primis* non si comprende per quale motivo una ditta individuale con 51 lavoratori sia esonerata dalla risposta scritta e una impresa con gli stessi 51 dipendenti lo debba fare in modo formale. Ma soprattutto è l’idea della risposta orale in presenza di invarianza di motivazione a non convincere: nel caso in cui il lavoratore intendesse contestare che una ri-

sposta verbale non gli è stata data il datore dovrebbe replicare, ma per iscritto, che la risposta è stata data verbalmente in quanto legalmente non era dovuto alcun riscontro scritto: tanto vale secondo chi scrive metter nero su bianco, fin da subito, il diniego al passaggio a condizioni più prevedibili, sicure e stabili.

La risposta deve comunque essere motivata. Non essendo un diritto automatico alla transizione la risposta potrebbe limitarsi a spiegare il perché di un diniego che, ad avviso di chi scrive, rimane discrezionale. Ad esempio, si può rispondere che il posto è disponibile ma non assegnabile al richiedente semplicemente perché il lavoratore è ritenuto non avere le determinate qualità, professionali ma anche caratteriali, richieste dalla Direzione. Ricordiamo infatti che il *Considerando 36* prevedeva che la risposta del datore di lavoro possa tenere conto delle *esigenze del datore di lavoro e del lavoratore*.

Lo ripetiamo non è un diritto di precedenza come quello del lavoratore licenziato per riduzione di personale o del lavoratore a termine con una certa anzianità. E’ un diritto ad evidenziare il proprio interesse ad una migliore posizione lavorativa e a ricevere una risposta motivata dell’eventuale diniego, su cui il perimetro di sindacabilità da parte del giudice risulta assai limitato. Questa perlomeno è l’interpretazione di chi scrive.

IL COMMA 5 – IL CAMPO DI APPLICAZIONE E LE ESCLUSIONI

5. Le previsioni del presente articolo non si applicano ai lavoratori alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, ai lavoratori marittimi e del settore della pesca ed ai lavoratori domestici.

Partiamo dal campo di applicazione che vede esclusi i datori di lavoro pubblici, i lavoratori domestici e quelli del settore marittimo e della pesca.

Ma non dimentichiamo che il Decreto Trasparenza esclude già di suo (*art. 1, comma 4*) dall’applicazione delle proprie disposizioni alcuni soggetti tra cui: i rapporti di lavoro auto-

DECRETO TRASPARENZA: LA FAKE DEL DIRITTO ALLA TRANSIZIONE A FORME DI LAVORO PIÙ PREVEDIBILI, SICURE E STABILI

nomo di cui al titolo III del libro V del codice civile e di lavoro autonomo sportivo in senso stretto (*lett. a*); i rapporti di agenzia (*lett. c*); le collaborazioni prestate nell'impresa da taluni familiari (*lett. d*); i rapporti nel pubblico impiego (*lett. f e g*).

Tutto bene tranne per l'esclusione di quei soggetti indicati alla *lettera b*) ovvero

◀ *i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive.*

Ma come, proprio a quei lavoratori che forse più di tutti aspirerebbero e necessiterebbero di un posto di lavoro più stabile diciamo che questo diritto non gli compete? Teniamo pe-

raltro presente che il diritto alla transizione è invece riconosciuto ai lavoratori con contratto di lavoro intermittente.

In base a quale *ratio* si è deciso di escludere i primi e riconoscere il diritto ai secondi? Mistero.

CONSIDERAZIONI FINALI

Come si vede più si analizza il Decreto Trasparenza e più emergono evidenti criticità. Che fare? Metterci mano e emendare ogni singolo passaggio o ripensare tutta la disciplina operando una riscrittura più conforme allo spirito della Direttiva europea?

Mi viene in mente il solito consiglio che mi dà il mio programmatore quando si impalla il computer.

Schiacciamo CTRL+ALT+CANC e riavviamo il tutto.

Ecco, probabilmente si farebbe prima. E meglio.

CONTROORDINE INPS. Tagli alla sanzione per gli omessi versamenti*

Con il messaggio n. 3516 del 27.9.2022 l'Inps corregge in modo sostanziale se stesso e le precedenti indicazioni alle proprie sedi circa le abnormi sanzioni per gli omessi versamenti contributivi delle ritenute sulle retribuzioni dei lavoratori. Un revirement, rispetto alla circolare Inps n. 32/2022, che riproporziona parzialmente le misure pecuniarie irrogabili e può comportare per i trasgressori "risparmi" anche di oltre € 11.500 a illecito.

Come già si ricordava su questa rivista alcuni numeri fa (cfr. "Omessi versamenti di ritenute Inps e la campagna di sanzioni monstre": Sintesi, giugno 2022, pag. 19), a causa della previsione dell'art. 2, co. 1 bis, D.l. n. 463/1983, per l'omesso versamento delle ritenute sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti, per un importo omesso non superiore a € 10.000 nell'anno, viene irrogata una sanzione amministrativa pecuniaria da un minimo di € 10.000 a € 50.000. Sempre che, beninteso, il datore di lavoro non abbia provveduto al versamento delle ritenute evase entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.

La citata previsione sanzionatoria e le circostanze dei vari casi, nel tempo, erano passate piuttosto in sordina, con l'Inps che procedeva a saltuarie contestazioni e raramente a irrogare sanzioni amministrative.

Poi, in tempi recenti, e soprattutto nell'anno in corso, con la **circolare Inps n. 32/2022**, l'Istituto si è dato una "scossa" e sono incominciate a imperversare le misure punitive.

Così, mentre nei Verbali di contestazione dell'illecito amministrativo i datori di lavoro-trasgressori venivano ammessi a corrispondere l'importo in misura ridotta (quello che permette di estinguere la procedura punitiva) in € 16.666, la direttiva dell'Istituto impegnava ogni sede -in caso di mancata respicenza, con versamento delle ritenute omesse o corresponsione della detta somma in misura ridotta- all' "irrogazione di una sanzione amministrativa di importo superiore a quello

determinato in misura ridotta".

Pertanto, la circolare n. 32/2022 stabiliva che la sanzione amministrativa irrogata con l'ordinanza-ingiunzione avrebbe avuto un "importo da un minimo di 17.000 euro fino a un massimo di euro 50.000".

Importi decisamente notevolissimi, anche al cospetto di minime infrazione. Per cui, a titolo di esempio, a fronte dell'omesso versamento di € 350, l'Inps avrebbe dovuto irrogare una sanzione pecuniaria minima a partire da € 17.000 a crescere.

Il recente intervento del **messaggio Inps del 27.9.2022, n. 3516** ha però preso atto di una serie di criticità emerse fino a oggi, specialmente nei contenziosi che sono conseguiti alle numerose sanzioni irrogate.

Va detto che la nota dell'Istituto, relativa alla notifica degli atti di accertamento della violazione ed emissione dell'ordinanza-ingiunzione e alle nuove indicazioni operative al riguardo, si presenta di una certa complessità espositiva. Volendo limitare la disamina agli aspetti immediatamente rilevanti per i potenziali trasgressori, si può osservare come il messaggio, nel tentativo di chiarire quali debbano essere i termini della quantificazione delle sanzioni amministrative imposti dalla legge, oltre a confermare che **quanto determinato fino a oggi, nella sostanza, non appare corretto**, individua un metodo certo di quantificazione degli importi irrogabili.

L'Inps pone l'accento, in particolare modo, sulla previsione dell'**art. 9, comma 5, D.lgs. n. 8/2016** -decreto attuativo che ha disposto ➤

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



CONTRORDINE INPS. TAGLI ALLA SANZIONE PER GLI OMESSI VERSAMENTI

la depenalizzazione in discorso-, il quale stabilisce che

Entro sessanta giorni dalla notificazione degli estremi della violazione l'interessato è ammesso al pagamento in misura ridotta, pari alla metà della sanzione, oltre alle spese del procedimento. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.

La disposizione indiscutibilmente introduce una **previsione speciale di misura ridotta**, idonea all'estinzione del procedimento sanzionatorio.

Come noto, alla luce della legge n. 689 del 1981, il procedimento sanzionatorio amministrativo, che inizia con la contestazione dell'illecito amministrativo (con il verbale di accertamento), si conclude con l'irrogazione della sanzione amministrativa vera e propria (a mezzo dell'ordinanza-ingiunzione).

Con la contestazione dell'illecito (cioè degli estremi della violazione accertata), salvo specifici casi esclusi per legge, il trasgressore e l'obbligato in solido vengono ammessi al versamento di una somma, in c.d. misura ridotta, prevista con modalità predeterminate *“pari alla terza parte del massimo della sanzione prevista per la violazione commessa o, se più favorevole e qualora sia stabilito il minimo della sanzione edittale, pari al doppio del relativo importo”*.

Nel caso degli omessi versamenti ai sensi dell'art. 2, comma 1bis, D.l. n. 463/1983, tale misura ridotta, ai sensi dell'art. 16, L. n. 689/1981, come osservato sarebbe pari a € 16.666.

Ma a quanto equivale, invece, l'importo *“pari alla metà della sanzione”* di cui all'art. 9, comma 5, D.lgs. n. 8/2016?

In effetti, al momento della contestazione e notificazione degli estremi della violazione, in senso tecnico, non parrebbero ancora esserci “sanzioni” comminate (salvo casi di condanne penali definitive, per cui si trasformi la pena in misura pecuniaria: art. 8, D.lgs. n. 8/2016). Per cui -tecnicamente-, non sarebbe dato comprendersi a quale dimezza-

mento di sanzioni amministrative faccia riferimento l'art. 9, comma 5, D.lgs. n. 8/2016. Tuttavia, **una soluzione in termini di fattibilità e, per di più, favorevole ai trasgressori** oggi la fornisce l'Inps. Il quale, proprio con il messaggio n. 3516/2022 precisa che va garantita

la rimodulazione dell'importo delle sanzioni amministrative pecuniarie da irrogare con la notifica dell'ordinanza-ingiunzione, consentendo la loro determinazione a partire dal minimo edittale fissato in euro 10.000. In ragione di ciò, le ordinanze-ingiunzione in corso di emissione o emesse e non notificate alla data di pubblicazione del presente messaggio dovranno prevedere l'irrogazione di una sanzione amministrativa determinata tenendo conto dell'importo delle ritenute omesse e delle eventuali reiterazioni della violazione.

Perciò, calcolata la “sanzione” (in modo “automatico”, anche senza attendere l'ordinanza-ingiunzione), la misura ridotta speciale dovrà intendersi pari alla sua metà.

Una tabella allegata al messaggio spiega come opera il **nuovo meccanismo di determinazione, che tiene conto di coefficienti predefiniti di conteggio**.

In sostanza, nel caso di omissione dei versamenti occorsi in un anno, la sanzione amministrativa irrogabile sarà pari all'importo delle ritenute sulle retribuzioni dei lavoratori non versate, moltiplicate per il coefficiente 1,2.

Facciamo l'esempio di due trasgressori, l'uno che nel corso dell'anno non ha versato € 1000 di ritenute, mentre il secondo non ha versate € 9000.

Nel primo caso la sanzione amministrativa sarà pari a € 1000 x 1,2 = € 1200. Ma, come espone la tabella Inps allegata al messaggio (*“se la misura della sanzione amministrativa, determinata secondo il criterio indicato in ciascuna colonna della tabella, sia pari ad un importo inferiore a euro 10.000 ovvero superiore a euro 50.000, la sanzione sarà irrogata rispettivamente nella misura di euro 10.000 e di ▶*

CONTRORDINE INPS. TAGLI ALLA SANZIONE PER GLI OMESSI VERSAMENTI

euro 50.000”), non essendo prevista una sanzione inferiore a € 10000, sarà quest’ultima, nel caso, la “sanzione” da applicarsi. Per cui **la misura ridotta “dimezzata” risulterà pari a € 5000 (e, dunque, non a € 16.666)**. Nell’ipotesi in cui, invece, l’omissione contributiva sia di € 9.000, il medesimo schema di calcolo ci condurrà a una sanzione amministrativa pari a € 10.800 ($€ 9000 \times 1,2 = € 10.800$), con importo in misura ridotta pari a € 5.400. Nel caso di reiterazione delle omissioni, sono previste, poi, a seconda degli anni di reiterazione, dei coefficienti di aggravio della sanzione (per esempio, nel caso di reiterazione per un anno: *“importo ritenute omesse x 1,2 + importo ritenute omesse x 0,5”*). Per cui, stando ai casi di cui sopra, nel primo caso (omissioni di € 1000 per anno) potremmo avere una sanzione di € 1700 (quindi, da ricondurre al minimo edittale di € 10.000); nel secondo, una sanzione pecuniaria di € 15.800. Anche qui con importi da calcolare al 50% (€

7.900 nel secondo caso).

Fissata la sanzione, pertanto, come rileva anche il messaggio dell’Inps, vi sarebbe la **possibilità di applicare in via alternativa la misura ridotta “speciale”** (per evasioni meno gravi, **di € 5000**) **oppure quella degli € 16.666** (*“se più favorevole, il responsabile dovrà essere ammesso al pagamento della sanzione amministrativa nella misura ridotta, definita dall’articolo 16 della legge n. 689/1981”*). Vale a dire che, nella stragrande maggioranza dei casi (salvo reiterazioni rilevanti e tendenzialmente di almeno quattro anni), l’illecito potrà essere estinto versando un più contenuto importo “speciale”, in misura notevolmente inferiore alla misura ridotta *ex art. 16, L. n. 689/1981*. Quella applicata dall’Istituto fino a oggi. Una determinante precisazione dell’Inps, in definitiva, che consente finalmente di riproporzionare (seppure parzialmente) le sanzioni amministrative dell’art. 2, co. 1 *bis*, D.l. n. 463/1983 alla gravità effettiva degli illeciti.

GLI INCENTIVI FISCALI previsti per i lavoratori docenti e ricercatori

Il Legislatore, al fine di favorire l'attrazione di capitale umano dall'estero e sostenere lo sviluppo economico e culturale dello Stato italiano, ha introdotto diverse misure agevolative destinate ad una serie di soggetti che, in possesso di specifici requisiti, decidono di trasferire la propria residenza all'interno del territorio italiano per prestarvi attività lavorativa.

Se nello scorso numero di questa Rivista¹ sono state riepilogate le principali caratteristiche dell'agevolazione prevista per i lavoratori c.d. "impatriati", in questo contributo ci si focalizzerà su un'agevolazione fiscale più specifica, vale a dire quella prevista per i lavoratori che rivestono la qualifica di docenti e ricercatori e decidono di trasferire la propria residenza in Italia per prestarvi attività lavorativa.

Il presupposto fondamentale per poter beneficiare dell'agevolazione fiscale in argomento è il trasferimento della residenza in Italia ai fini fiscali *ex art. 2 del D.P.R. n. 917/1986 (c.d. "TUIR")*.

Al riguardo sono da ritenere valide le medesime considerazioni rese all'interno dello scorso numero di Sintesi con riferimento ai lavoratori impatriati, le quali si intendono, quindi, interamente richiamate.

La fonte normativa di riferimento in materia di agevolazioni per docenti e ricercatori è il D.l. n. 78/2010, il cui articolo 44 definisce le peculiarità dell'agevolazione medesima. Tale decreto, come avvenuto nel caso dell'agevolazione destinata ai lavoratori c.d. "impatriati", è stato caratterizzato da notevoli modifiche normative succedutesi nel corso degli anni, le quali hanno mutato sia l'entità dell'agevolazione riconosciuta, sia la platea di soggetti beneficiari.

Nelle pagine che seguono si riepilogherà l'agevolazione nella formulazione normativa ad oggi vigente, a seguito delle modifiche introdotte al D.l. n. 78/2010 da parte del D.l. n. 34/2019 (c.d. "Decreto Crescita") e dalla L. n. 234/2021 (c.d. "Legge di Bilancio 2022"), e valevole in generale per tutti i soggetti rientrati in Italia a decorrere dall'anno d'imposta 2020.

I SOGGETTI BENEFICIARI:

In base a quanto disciplinato dal comma 1 dell'art. 44 del D.l. n.78/2010, i destinatari dell'agevolazione in argomento sono i docenti e i ricercatori che [...] *in possesso di titolo di studio universitario o equiparato e non occasionalmente residenti all'estero, abbiano svolto documentata attività di ricerca o docenza all'estero presso centri di ricerca pubblici o privati o università per almeno due anni continuativi e che vengono a svolgere la loro attività in Italia, acquisendo conseguentemente la residenza fiscale nel territorio dello Stato [...]*.

In relazione a quanto esposto, pertanto, è possibile riepilogare come di seguito le caratteristiche di cui devono essere in possesso i soggetti che vogliono beneficiare dell'agevolazione:

- a) essere in possesso di titolo di studio universitario o equiparato²;
- b) essere stati non occasionalmente residenti all'estero;
- c) aver svolto documentata attività di ricerca o docenza all'estero, presso centri di ricerca pubblici o privati o università per almeno due anni continuativi;
- d) trasferirsi in Italia per svolgere attività di ricerca o docenza, acquisendo conseguen- ➤

1. Si veda Sintesi n. 9, pagg. 25-30.

2. I titoli di studio acquisiti all'estero non sono riconosciuti in Italia in via automatica. A tal fine è necessario che il lavoratore interessato richieda una "certificazione di valore" alla competente autorità consolare.

GLI INCENTIVI FISCALI PREVISTI PER I LAVORATORI DOCENTI E RICERCATORI

temente la residenza fiscale nel territorio dello Stato.

I destinatari della norma in esame sono, quindi, tutti i docenti e ricercatori che soddisfino i requisiti di cui sopra, indipendentemente dalla nazionalità o cittadinanza posseduta. La norma, infatti, non limita la fruizione dell'agevolazione ai soli cittadini italiani o appartenenti all'UE e, conseguentemente, possono beneficiare dell'agevolazione anche i soggetti extracomunitari³.

Con specifico riferimento al requisito della residenza di cui al precedente punto b), l'Agenzia delle Entrate, all'interno della circolare n. 17/E del 23 maggio 2017 ha precisato che [...] *la norma non specifica la durata della permanenza all'estero ma si limita a richiedere che si tratti di una permanenza stabile e non occasionale, mentre pone un particolare accento alla durata della attività di ricerca o docenza che deve essersi protratta all'estero per almeno due anni consecutivi. Tale periodo può, quindi, essere considerato l'arco di tempo minimo necessario ad integrare il presupposto della non occasionale residenza all'estero. Il periodo di due anni, in considerazione della genericità della norma, deve essere calcolato sulla base del calendario comune e non sulla base dei periodi di residenza fiscale. Per l'attività di docenza, invece, può essere calcolato sulla base della durata degli anni accademici. [...]*

È opportuno specificare che il regime fiscale agevolato può essere fruito dal lavoratore esclusivamente nel caso in cui tra il trasferimento della residenza e lo svolgimento dell'attività lavorativa sussista il c.d. "nesso funzionale". Il rientro in Italia del lavoratore, pertanto, deve essere concretamente connesso all'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa.

BENEFICI FISCALI:

Per il lavoratore che risulti in possesso dei requisiti sopra richiamati, il reddito prodotto in Italia concorre altresì alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 10% del suo ammontare.

In base a quanto precisato dal comma 2 dell'art. 44 del D.l. n. 78/2010, inoltre, gli emolumenti percepiti in relazione all'attività di docenza e ricerca svolta dai predetti soggetti non concorrono alla formazione del valore della produzione netta ai fini Irap⁴.

DURATA DELL'AGEVOLAZIONE:

L'attuale assetto del D.l. n. 78/2010 prevede una durata complessiva dell'agevolazione che risulta variabile, in relazione alle specifiche caratteristiche possedute dal beneficiario.

Se, infatti, il comma 3 del Decreto individua una durata di "base" dell'agevolazione pari a 6 anni complessivi, valevole per il [...] *periodo d'imposta in cui il ricercatore diviene fiscalmente residente nel territorio dello Stato e nei cinque periodi d'imposta successivi sempre che permanga la residenza fiscale in Italia [...]*, il successivo comma 3-ter prevede la possibilità di estendere il predetto intervallo in misura sensibilmente variabile.

In particolare, viene stabilita:

- una durata complessiva di **8 anni** (anno di trasferimento della residenza più i sette anni successivi): nel caso di docenti o ricercatori con un figlio minore o a carico, anche in affido preadottivo e nel caso di soggetti che diventino proprietari di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei dodici mesi precedenti al trasferimento (l'unità immobiliare può es- ➤

3. Circolare Agenzia delle Entrate n.17/E del 25 maggio 2022, paragrafo 1.

4. L'Agenzia delle Entrate, attraverso la circolare n. 22 dell'8 giugno 2004, ha precisato che [...] *L'agevolazione in materia di IRAP, consistente nella non concorrenza dei suddetti redditi alla formazione della relativa base imponibile, spetta direttamente ai ricercatori stessi qualora essi*

svolgano l'attività in qualità di liberi professionisti. Con riferimento ai redditi di lavoro dipendente e ai redditi a questi assimilati, per i quali, come è noto, l'IRAP non è dovuta dal percettore, si precisa che il beneficio della non concorrenza al valore della produzione spetta ai sostituti d'imposta che erogano i relativi compensi per l'attività di ricerca [...]

GLI INCENTIVI FISCALI PREVISTI PER I LAVORATORI DOCENTI E RICERCATORI

- sere acquistata direttamente dal docente e ricercatore oppure dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà);
- una durata complessiva di **11 anni**: nel caso di docenti o ricercatori che abbiano almeno due figli minorenni o a carico, anche in affidamento preadottivo e a condizione che permanga la residenza fiscale nel territorio dello Stato;
 - una durata complessiva di **13 anni**: nel caso di docenti o ricercatori che abbiano almeno tre figli minorenni o a carico, anche in affidamento preadottivo e a condizione che permanga la residenza fiscale nel territorio dello Stato.

PROLUNGAMENTO DEL REGIME AGEVOLATO:

La possibilità di fruire dell'agevolazione per l'ulteriore periodo di cui al richiamato comma 3-ter, dapprima destinata unicamente ai soggetti rientrati in Italia a decorrere dal periodo d'imposta 2020, è stata successivamente estesa, per opera della L. n. 234/2021 (c.d. "Legge di Bilancio 2022") ad un'ulteriore platea di soggetti in possesso di specifici requisiti e già destinatari dell'agevolazione per docenti e ricercatori, sebbene nella versione normativa "precedente" rispetto quella attuale.

Nello specifico, l'art. 1 comma 763 della L. n. 234/2021, attraverso l'inserimento del comma 5 ter all'interno dell'art. 5 del D.l. n. 34/2019 (c.d. "Decreto Crescita"), ha disciplinato che il prolungamento temporale del regime agevolato sia fruibile dai docenti e ricercatori che:

- siano stati iscritti all'Anagrafe degli Italiani Residenti all'Estero (c.d. "AIRE") o siano cittadini di Stati membri dell'Unione Europea;
- abbiano già trasferito la residenza in Italia prima dell'anno 2020;
- alla data del 31 dicembre 2019 risultassero beneficiari del regime fiscale agevolato previsto per i docenti e ricercatori.

Il prolungamento dell'agevolazione sovraccitata risulta applicabile solo in seguito all'esercizio di uno specifico diritto di opzione da parte dei soggetti interessati, previo versamento di un importo differenziato in relazio-

ne alla propria specifica situazione familiare e personale e, in particolare:

- **un importo pari al 10 per cento dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo prodotti in Italia oggetto dell'agevolazione** e relativi al periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione: se il soggetto al momento dell'esercizio dell'opzione ha almeno un figlio minorenni, anche in affidamento preadottivo, **o** è diventato proprietario di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei dodici mesi precedenti al trasferimento, ovvero ne diviene proprietario entro diciotto mesi dalla data di esercizio dell'opzione, pena la restituzione del beneficio addizionale fruito senza l'applicazione di sanzioni. L'unità immobiliare può essere acquistata direttamente dal soggetto oppure dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà;

- **un importo pari al 5 per cento dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo prodotti in Italia oggetto dell'agevolazione** relativi al periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione: se il soggetto al momento dell'esercizio dell'opzione ha almeno tre figli minorenni, anche in affidamento preadottivo, **e** diventa o è diventato proprietario di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei dodici mesi precedenti al trasferimento, ovvero ne diviene proprietario entro diciotto mesi dalla data di esercizio dell'opzione, pena la restituzione del beneficio addizionale fruito senza l'applicazione di sanzioni. L'unità immobiliare può essere acquistata direttamente dal lavoratore oppure dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà.

Con riferimento a quanto sopra, il Provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle Entrate del 31 marzo 2022, n.102028 ha disciplinato che:

- il versamento dell'importo del 10% o del ➤



GLI INCENTIVI FISCALI PREVISTI PER I LAVORATORI DOCENTI E RICERCATORI

5% deve avvenire in un'unica soluzione entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di conclusione del primo periodo di fruizione dell'agevolazione per docenti o ricercatori⁵ a mezzo modello F24 ELIDE (cod. tributo 1880/1881⁶). Per coloro i quali il primo periodo di fruizione dell'agevolazione si fosse concluso entro il 31 dicembre 2021, il versamento avrebbe dovuto essere effettuato entro il 27 settembre 2022;

- i docenti o ricercatori che siano lavoratori dipendenti, possono esercitare l'opzione attraverso una specifica richiesta scritta, presentata al proprio datore di lavoro entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di conclusione del primo periodo di fruizione dell'agevolazione. Per i soggetti il cui periodo di fruizione dell'agevolazione fosse terminato il 31 dicembre 2021, l'opzione avrebbe dovuto essere resa al proprio datore di lavoro entro il 27 settembre 2022.

L'Agenzia delle Entrate, all'interno della circolare n. 17/E del 25 maggio 2022, ha precisato che – in base al tenore letterale della norma – l'opzione di cui sopra può essere esercitata anche dai docenti e dai ricercatori per i quali il regime agevolato fosse terminato nei periodi imposta 2019 e 2020, a condizione che all'atto dell'opzione soddisfino i requisiti sopra richiamati e previsti dall'art. 5 comma 5-ter del D.l. n. 34/2019. Per tali soggetti il regime agevolativo esteso può essere applicato solo a decorrere dall'anno d'imposta 2022, ma i periodi d'imposta oggetto dell'agevolazione devono essere computati a decorrere dalla data di trasferimento della residenza in Italia⁷.

SOGGETTI NON ISCRITTI ALL'AIRE:

Il Legislatore, attraverso il comma 3-*quater*

dell'art. 44 del D.l. n. 78/2010, disciplina l'ipotesi di ammissione all'agevolazione anche per tutti quei soggetti che sono rientrati in Italia ma che non risultavano iscritti all'Anagrafe degli Italiani Residenti all'Estero (c.d. AIRE).

Nello specifico:

- i docenti e ricercatori non iscritti all'AIRE che sono rientrati in Italia a decorrere dall'anno 2020: possono accedere all'agevolazione secondo le modalità sin qui analizzate, a condizione che siano stati residenti in un altro Stato ai sensi di una convenzione contro le doppie imposizioni sui redditi per i due periodi d'imposta precedenti il trasferimento in Italia;
- ai docenti e ricercatori non iscritti all'AIRE che sono rientrati in Italia entro il 31 dicembre 2019, spettano i benefici fiscali previsti per i docenti e ricercatori nella versione normativa vigente il 31 dicembre 2018.⁸ Quanto precede sempre a condizione che siano stati residenti in un altro Stato ai sensi di una convenzione contro le doppie imposizioni sui redditi per i due periodi d'imposta precedenti il trasferimento in Italia.

QUALI REDDITI BENEFICIANO DELL'AGEVOLAZIONE:

All'interno dell'ambito di applicazione della norma in esame rientrano:

- i redditi di lavoro dipendente *ex art.* 49, D.P.R. n. 917/1986 (c.d. TUIR);
- i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente *ex art.* 50 TUIR;
- i redditi di lavoro autonomo *ex art.* 53 TUIR.

Come precisato dall'Agenzia delle Entrate, in particolare, l'agevolazione è riferibile esclusivamente ai redditi che derivano da rapporti aventi ad oggetto attività di docenza o ricerca ►

5. Per i soggetti che si sono trasferiti fiscalmente in Italia prima del 2020 tale periodo coincide con la conclusione del terzo periodo d'imposta successivo a quello del trasferimento della residenza fiscale in Italia.

6. Si veda, al riguardo, la Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 24/E del 31 maggio 2022.

7. In base a quanto specificato dall'Agenzia delle Entrate all'interno della circolare n. 17/E del 25 maggio 2022 [...] *Ad esempio, un soggetto che sia fiscalmente rientrato in Italia nel 2016, che ha fruito del beneficio fino al periodo di imposta 2019, all'atto dell'opzione nell'anno 2022, in presenza di un figlio minorenni, anche in affidamento preadottivo, o che è proprie-*

tario, o ne diventerà, di un immobile residenziale entro diciotto mesi dalla data di esercizio dell'opzione (ai sensi dell'articolo 1, comma 763, della legge 30 dicembre 2021, n. 234), può riattivare il beneficio dell'agevolazione dal 1° gennaio 2022 e fino al 31 dicembre 2023, a compimento degli otto periodi d'imposta [...].

8. Prima delle modifiche introdotte dal D.l. n. 34/2019 (c.d. "Decreto Crescita"), il comma 3 dell'art. 44 del D.l. n. 78/2010 prevedeva che il regime agevolativo in argomento si applicasse nel periodo d'imposta in cui il ricercatore fosse divenuto fiscalmente residente in Italia e per i tre periodi d'imposta successivi (per un totale di 4 anni complessivi).



GLI INCENTIVI FISCALI PREVISTI PER I LAVORATORI DOCENTI E RICERCATORI

svolte in Italia e non ad altri eventuali redditi che il lavoratore dipendente o autonomo consegue in Italia.

In riferimento ai redditi di lavoro dipendente, si ritiene necessario segnalare che i redditi agevolabili sono esclusivamente quelli che concorrono alla formazione del reddito complessivo del contribuente in via “ordinaria”. Risultano, pertanto, esclusi dall’abbattimento della base imponibile tutti quei redditi per cui la normativa fiscale prevede la tassazione c.d. “separata”.

RICHIESTA DI FRUIZIONE DELL’AGEVOLAZIONE DA PARTE DEL LAVORATORE DIPENDENTE:

Il lavoratore dipendente è tenuto ad avanzare apposita richiesta scritta al proprio datore di lavoro, presentando una dichiarazione di spettanza resa ai sensi del D.P.R. n. 445/2000 che deve necessariamente contenere:

- le proprie generalità (nome, cognome, data di nascita e codice fiscale);
- l’indicazione della data di rientro in Italia e della prima assunzione in Italia;
- la dichiarazione di possesso dei requisiti previsti per i lavoratori docenti o ricercatori;

- l’indicazione dell’attuale residenza in Italia;
- l’impegno a comunicare tempestivamente ogni variazione della residenza;
- la dichiarazione di non beneficiare contemporaneamente degli altri incentivi fiscali previsti per i lavoratori che rientrano in Italia.

Il datore di lavoro applica il beneficio a decorrere dal periodo di paga successivo a quello di ricevimento della richiesta e, in sede di conguaglio, dalla data di assunzione.

PERDITA DELL’AGEVOLAZIONE:

Il docente o ricercatore che, durante il periodo di fruizione dell’agevolazione, trasferisca la propria residenza all’estero, perde la possibilità di beneficiare del regime agevolato a partire dal periodo d’imposta in cui egli non risulti più fiscalmente residente in Italia. L’Agenzia delle Entrate, al riguardo, ha precisato *che [...] resta ferma la spettanza delle agevolazioni già fruite in quanto la norma, a differenza della legge n. 238 del 2010 e dell’articolo 16 del D.lgs. n. 147 del 2015, (...) non prevede ipotesi di decadenza con obbligo di restituzione delle imposte non pagate negli anni precedenti in applicazione del regime di favore [...]*⁹.

9. Circolare Agenzia delle Entrate n.17/E del 23 maggio 2017, paragrafo n. 1.3.

BRUNO LAUDI SI INTERROGA SUL RAPPORTO TRA IL CODICE DELLA CRISI E RAPPORTI SINDACALI

IL CODICE DELLA CRISI: attua un cambiamento delle relazioni sindacali?*

Grazie alla recente riforma del codice della crisi, completata con il D.l. n. 83/2022, i due ordinamenti, lavoristico e commerciale, hanno cominciato a dialogare: l'Autore, con questo contributo, pone l'attenzione su come questa riforma potrà incidere e cambiare le relazioni sindacali.

I PROFILI GIUSLAVORISTICI DEL NUOVO ART. 2086 C.C.

L'analisi della riforma dalla prospettiva giuslavoristica deve prendere le mosse dall'art. 2086 del Codice civile così come modificato dal D.lgs. 12 gennaio 2019, n. 14.

All'unico comma prima esistente è stato aggiunto un secondo comma la cui portata è di notevole rilievo dato che prevede in capo all'imprenditore, agli amministratori e ai *manager* un complesso di responsabilità e di obblighi significativi sul fronte del rapporto di lavoro.

Obblighi e responsabilità ripresi con il D.L. n. 83/2022.

In sintesi, con il compimento della riforma, gli imprenditori e gli amministratori devono vigilare costantemente sull'andamento economico dell'impresa prevedendo un'organizzazione che garantisca la continuità aziendale e che sia efficace anche a far fronte alle eventuali difficoltà determinate dai momenti di crisi, gestendo le eventuali criticità nel modo più efficiente e, soprattutto, nell'interesse dei creditori. L'obbligo in capo all'imprenditore, nel nuovo art. 2086, non è più "statico", ma diviene "dinamico" poiché egli dovrà continuamente adeguare i propri assetti organizzativi, amministrativi e contabili per assicurare la continuità aziendale e tutelare i creditori.

Con l'art. 3 del D.l. n. 83/2022 la disciplina viene perfezionata in quanto la norma indica una serie di ulteriori elementi che l'imprenditore dovrà valutare per cogliere tempestivamente i sintomi della crisi e prevenire in tal modo l'insolvenza, tenendo debitamente conto dei creditori e delle altre parti coinvolte.

Tra i creditori possiamo annoverare i lavoratori e il sindacato, che hanno interesse non solo al recupero del credito, ma anche al mantenimento dei livelli occupazionali che possono essere messi a rischio in conseguenza dell'inerzia o di scelte sbagliate dell'imprenditore.

Bisogna sicuramente attendere come la giurisprudenza interpreterà questo nuovo e amplificato obbligo in capo all'imprenditore.

Di certo questo "dogma della continuità dell'impresa" sembra aprire nuovi ambiti di tutela risarcitoria per i lavoratori che hanno subito gravi conseguenze per scelte negligenti, o colpose, da parte dell'imprenditore e dei suoi *manager*.

Si pensi, ad esempio, al fatto che alle scelte sbagliate o all'inerzia dell'imprenditore possono conseguire dei licenziamenti determinati dalla sussistenza della crisi.

L'OBBLIGO DI INFORMATIVA IN CAPO ALL'IMPREDITORE

L'art. 4, secondo comma, del codice della crisi stabilisce l'obbligo dell'imprenditore di "illustrare la propria situazione in modo completo, veritiero e trasparente, fornendo ai creditori tutte le informazioni necessarie e appropriate allo strumento di regolazione della crisi o dell'insolvenza prescelto".

Di certo questo obbligo determina un rafforzamento dei diritti di informativa per il sindacato previsti sia dal D.lgs. n. 25/2007 che

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *Modulo24 Contenzioso Lavoro*, n. 5/2022, dal titolo *Il Codice della crisi: responsabilità dell'imprenditore e ruolo del sindacato*.



IL CODICE DELLA CRISI: ATTUA UN CAMBIAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI?

dalla contrattazione collettiva.

Si concretizza, pertanto, un sistema con lo scopo evidente di porre il sindacato nella condizione di conoscere tempestivamente le decisioni imprenditoriali e le ricadute sugli assetti organizzativi, produttivi e occupazionali e, per tal via, di realizzare un serio ed efficace confronto a monte delle decisioni imprenditoriali con il fine di ridurre le occasioni di conflittualità.

LA NEGOZIAZIONE ASSISTITA DELLA CRISI E LA NUOVA PROCEDURA DI CONSULTAZIONE SINDACALE

Il codice della crisi all'art. 4, terzo comma, ha introdotto una nuova tipologia di consultazione sindacale per le ipotesi in cui non siano previste, dalla legge o dai contratti collettivi, analoghe procedure.

La procedura è obbligatoria per qualsiasi datore di lavoro che occupi complessivamente più di quindici dipendenti e a condizione che nell'ambito della negoziazione assistita della crisi siano assunte decisioni che incidano e determinino delle modifiche del rapporto di lavoro di almeno due dipendenti e che possano riguardare anche le modalità organizzative di svolgimento della prestazione lavorativa.

L'imprenditore che si trovi nelle condizioni indicate dalla norma deve inoltrare una comunicazione scritta alle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 47, comma 1, della Legge 29 dicembre 1990, n. 428 ovvero alle Rsu o alle Rsa costituite nelle unità produttive interessate, tale da mettere in condizione i soggetti sindacali di apprendere le cause e gli effetti e le soluzioni della crisi lamentata dall'impresa.

Devono essere fornite tutte le informazioni essenziali per il sindacato per valutare la coerenza - *ergo* la giustificazione - dei provvedimenti modificativi dei rapporti di lavoro quali soluzioni per far fronte alla crisi.

L'obbligo di informativa è funzionale anche a permettere al sindacato di proporre soluzioni alternative a quelle programmate dall'imprenditore assieme all'esperto e che possano

scongiorare parte delle modifiche dei rapporti di lavoro richiesti dal datore di lavoro.

Quindi le oo.ss. possono chiedere un incontro nel termine di tre giorni dalla ricezione dell'informativa e, in questo caso, la consultazione deve avere inizio entro cinque giorni dal ricevimento della richiesta alla presenza dell'esperto.

La procedura si esaurisce decorsi dieci giorni dal suo inizio salvo diversa intesa fra le parti che, nel corso delle trattative, sono soggette al vincolo di riservatezza rispetto alle informazioni qualificate come tali dall'impresa.

Dell'incontro, ma solo ai fini della determinazione del compenso dell'esperto, è redatto un sintetico rapporto sottoscritto dall'imprenditore e dall'esperto stesso.

Il mancato o inesatto esperimento della procedura di informazione e consultazione costituisce condotta antisindacale che potrà essere tutelata con il procedimento *ex art. 28* dello Statuto dei Lavoratori.

La procedura non è finalizzata al raggiungimento di un accordo, ma solo al confronto con il sindacato.

Come già evidenziato, la procedura prevista dal codice della crisi è residuale e deve essere attivata solo per quelle modifiche per le quali non sono previsti obblighi informativi o di consultazione previsti dalla legge e dai contratti collettivi.

VALUTAZIONI CONCLUSIVE

Dal quadro della riforma emergono rilevanti modifiche del nostro ordinamento che richiedono certamente un cambiamento delle relazioni sindacali e un loro innalzamento di livello di confronto.

Il sindacato dovrà fare buon uso dell'ampliamento delle informazioni a cui poter accedere, elaborando ad esempio articolate e concrete proposte alternative per la soluzione delle crisi che contengano gli effetti negativi sui rapporti di lavoro e le ricadute sull'occupazione.

Pertanto, il confronto sindacale dovrà tenersi anche con l'esperto che affianca l'imprendi- ➤

IL CODICE DELLA CRISI: ATTUA UN CAMBIAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI?

tore e l'art. 21 del codice della crisi sancisce che l'imprenditore conserva la gestione dell'impresa ed è affiancato dall'esperto che, ai sensi del comma 3 della norma citata, ha un potere di dissenso su eventuali atti di straordinaria amministrazione dell'imprenditore. Dal canto suo l'imprenditore dovrà, nel pieno rispetto degli obblighi di informativa, non solo consentire l'accesso ai dati e alla documentazione, ma anche assumere un atteggiamento di apertura alla partecipazione del sindacato alle decisioni aziendali.

Di certo la vera novità della riforma è la privatizzazione della gestione della crisi con la partecipazione attiva dei creditori, e quindi del sindacato, che richiederà del tempo prima di un suo reale e pieno funzionamento e soprattutto necessiterà di una evoluzione, an-

che culturale, da parte degli imprenditori e del sindacato.

È probabile che vi saranno futuri aggiustamenti aggiuntivi e modifiche legislative per colmare e risolvere le problematiche che nel corso del tempo emergeranno.

Ad esempio, determinerà certamente grosse problematiche il fatto che non è stata prevista alcuna modifica per sintonizzare l'intervento del Fondo di Garanzia dell'Inps con la procedura di negoziazione assistita della crisi.

Intervento che diventerà basilare e prioritario poiché non vi è alcuna certezza della loro soddisfazione integrale e, quindi, sarà assolutamente necessario che si agevoli la possibilità per i lavoratori di poter accedere alle prestazioni di garanzia previste dal Fondo stesso.

PAOLA REHO AFFRONTA IL TEMA DELLA TIPIZZAZIONE DEL CONTRATTO DI SERVIZI NEL SETTORE TRASPORTI

QUALI OBBLIGHI GRAVANO SULLE PARTI e quali tutele si innestano nel caso del contratto di servizi*

L'Autrice effettua una tipizzazione del contratto di servizi nel settore trasporti, a partire da un caso reale rilevato in seguito ad un'ispezione degli organi competenti.

A seguito di un controllo ispettivo nei confronti di una nota azienda di trasporti (ALFA) è stata riscontrata una totale esternalizzazione dell'attività di trasporto nei confronti di numerose aziende/società/cooperative (vettori) con stipula di contratti di trasporto.

Il contratto di trasporto, disciplinato dagli artt. 1678 e ss. del codice civile, rientra tra i contratti di prestazione di servizi ed ha come oggetto "il trasferimento verso corrispettivo di persone o cose da un luogo ad un altro da parte del vettore". Esso si distingue dal contratto d'appalto poichè "riguarda uno specifico servizio a differenza del contratto di appalto di servizi di trasporto in cui il vettore si obbliga a trasferire, per un certo periodo di tempo, all'interno di una zona territoriale circoscritta, persone o cose da un luogo all'altro grazie ad una programmata di trasporti collegati al raggiungimento di un risultato complessivo al quale le parti si sono reciprocamente obbligate con un unico atto, sicché il trasportatore è chiamato ad organizzare il servizio richiesto in aderenza al programma contrattuale".

Nel caso in analisi, si è evidenziato che i vettori possedevano un'organizzazione di mezzi propri per l'esecuzione dei servizi di natura non occasionale, così da lasciar intendere che l'accordo ricadeva nella fattispecie dell'appalto di servizi di trasporto, grazie alle seguenti evidenze: assegnazione di zone ben specifiche, predisposizione delle lettere di vettura, pianificazio-

ne dei trasporti giornalieri, attività specifiche dettate ai vettori, proprietà dei mezzi da parte dei vettori, rischio imprenditoriale ribaltato sui vettori, continuità del servizio, corrispettivo stabilito secondo specifiche tariffe.

Anche la Suprema Corte (Cass. Civ. Sez. III, sent. n. 6160 del 13.03.2009 e ord. 6 marzo 2020, n. 6449) si è espressa chiaramente nella tipizzazione dell'appalto in presenza delle condizioni sopra evidenziate.

Risulta quindi evidente che ogni trasporto continuativo è per sua natura organizzato e quindi ricade naturalmente nell'appalto ai sensi dell'art. 1655 c.c.. In concreto, il contratto di trasporto non potrebbe essere mai continuativo e, di conseguenza, configurare un rapporto di durata in senso tecnico, in quanto si esaurisce nella singola prestazione di "trasporto" (contratto ad adempimento istantaneo anche se spesso ad esecuzione prolungata) senza soddisfare un interesse durevole del committente. Diversamente, la prestazione dedotta in appalto può essere continuativa quando ha ad oggetto una organizzazione complessiva dell'attività e include una molteplicità di altri servizi connessi come nel caso di specie. Nella stessa direzione è intervenuto il Ministero del Lavoro, con circolare dell'11.07.2012, n. 17.

Non da ultimo va sottolineato l'aspetto proprio dell'appalto relativo alla responsabilità in solido di cui all'art. 29, D.lgs. n. 276/2003. Chiarire, quindi, la reale natura del contratto - a prescindere dal *nomen* utilizzato - è determinante per comprendere gli obblighi gravanti sulle parti e le tutele di cui possono giovare i lavoratori.

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *Modulo24 Contenzioso Lavoro*, n. 5/2022, dal titolo *Contratto di trasporto e appalto di trasporto: quali maggiori tutele per il lavoratore?*



PECUNIA NON OLET, MA LA PAGA NON BASTA A CONTRASTARE LA GREAT RESIGNATION DAL MONDO DEL LAVORO

Dal *quiet quitting* al *job creep*, l'analisi delle dimissioni di massa e dello stato di salute del mercato del lavoro

In più occasioni ci siamo domandati come la pandemia avrebbe modificato il nostro modo di lavorare, i rapporti interpersonali e più in generale il vivere quotidiano.

Se da un lato siamo consapevoli che ad oggi non si è ancora sedimentata una nuova quotidianità, d'altro canto abbiamo percezione e certezza che stiamo assistendo ad una vera e propria rivoluzione del mondo del lavoro.

Questo non solo da un punto di vista operativo, dato che da ormai due anni a questa parte imprenditori e professionisti hanno dovuto avviare una significativa **riorganizzazione del lavoro**, ma in maniera importante anche sotto l'aspetto psicologico dell'approccio all'attività lavorativa.

È indubbio che i due fenomeni hanno una stretta correlazione: lo *smart working*, che ha caratterizzato gran parte della riorganizzazione dell'attività lavorativa, ha portato ad una lenta e costante evoluzione dell'approccio dei lavoratori alla propria attività.

Molti sono i lavoratori che hanno scoperto e apprezzato questo nuovo modo di lavorare: la possibilità di gestire il tempo, la riduzione dei costi di viaggio per raggiungere il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa, o già soltanto non dover affrontare la difficoltà di trovare parcheggio, hanno reso fortemente appetibile questo nuovo strumento organizzativo. Tuttavia, come spesso accade, la "medaglia" dello *smart working* presenta una seconda faccia, oggettivamente negativa, che passa dalla sensazione di isolamento, al senso di inadeguatezza, alla progressiva perdita di senso di appartenenza all'identità aziendale.

Tutti questi aspetti negativi, trascurati -a volte per oggettiva impossibilità e impreparazione- per un lungo periodo, hanno dato origine ad alcuni fenomeni che si stanno manifestando sempre più insistentemente in tutto il mondo, anche nel nostro paese, ed in maniera diffusa anche nelle realtà di medie e piccole dimensioni.

GREAT RESIGNATION O DIMISSIONI DI MASSA

Uno dei fenomeni di cui tristemente si parla da diversi mesi a questa parte è quello delle **dimissioni di massa**, che negli Stati Uniti viene chiamato *Great Resignation* e che tra aprile e settembre 2021 ha portato ben 19 milioni di americani a lasciare il lavoro, con un picco di 4,5 milioni di dimissioni nel solo mese di novembre 2021, un vero e proprio *record* storico. Analisti e imprenditori studiano da oltre un anno il fenomeno tentando di individuarne le ragioni, che parrebbero non essere correlate alla precarietà del mondo del lavoro: attualmente, infatti, negli Stati Uniti il mercato del lavoro è molto dinamico, almeno dal punto di vista delle richieste da parte imprenditoriale, cui però fa da contraltare una limitata offerta di disponibilità da parte della forza lavoro.

Uno degli aspetti di maggior rilievo del fenomeno sembra essere correlabile alla tipologia di lavoro svolto, collegata all'età della persona: la maggior parte delle fughe dal lavoro è avvenuta da lavoratori con mansioni impiegate, compresi in una fascia di età tra i 30 e i 45 anni, caratterizzata da una maggior appetibilità sul mercato del lavoro rispetto a chi ha maturato minore esperienza.

La consapevolezza di un mercato del lavoro ➤





dinamico ed il fabbisogno di risorse formate e competenti, ha dunque incentivato i lavoratori a cercare nuove condizioni di lavoro, maggiormente confacenti alle proprie esigenze personali e familiari.

Un'altra ipotesi di spiegazione del fenomeno è strettamente collegata al periodo pandemico: in base alle statistiche nel periodo di *lockdown* i lavoratori hanno subito un notevole aumento della mole di lavoro, specie in alcuni settori, quale la sanità, dove le dimissioni sono aumentate del 3,6%. In questo caso l'aumento dello *stress* (e, a volte, conseguente *burnout*) è stata la ragione che ha spinto i dipendenti a lasciare la propria occupazione.

Il fenomeno della *Great Resignation* si sta manifestando sempre di più anche in Italia: **secondo una statistica Inps, nel primo semestre 2022 sono state oltre 1,08 milioni le persone che hanno lasciato il lavoro. Il dato non è mai stato così alto negli ultimi 8 anni: l'aumento infatti è del 35% rispetto al 2021.**

Da una ricerca del Politecnico di Milano è emerso inoltre che, per una/un lavoratrice/lavoratore su quattro, l'aspirazione a modalità di lavoro più "agili" è tra i motivi principali che portano alle dimissioni. Ma il dato più importante che emerge da questa indagine è che per circa l'83% delle persone intervistate le motivazioni vanno ricercate soprattutto nel **malessere emotivo**, dato dall'assenza di riconoscimenti di merito e dal non sentirsi in linea con i valori aziendali.

IL QUIET QUITTING

Alla *Great Resignation* può essere associato il *Quiet Quitting*, fenomeno che ha iniziato ad espandersi notevolmente negli ultimi mesi, diventando virale anche sulle piattaforme social più famose.

Tradotto letteralmente significa "abbandono silenzioso", nonostante la definizione non rispecchi a pieno il significato del fenomeno.

Il *quiet quitting* si manifesta infatti quando un lavoratore cerca di limitare i propri compiti a quelli strettamente previsti dalla propria mansione, per evitare di trovarsi nella necessità di prestare lavoro straordinario o fare più del minimo necessario richiesto.

Il lavoratore che manifesta il *quiet quitting* lavora il **minimo indispensabile**, senza essere propositivo e senza sviluppare alcun senso di responsabilità per la propria mansione, con l'intento di lavorare il meno possibile a discapito della qualità della propria prestazione, per concentrarsi in toto sulla propria vita privata e sulle attività extra-lavorative.

Una chiave di lettura del fenomeno potrebbe essere da ricercare nell'insoddisfazione dei dipendenti per la propria posizione, in pratica significa che il dipendente è pronto a cambiare posizione o che sta addirittura cercando un nuovo lavoro.

Un altro aspetto da considerare è che il dipendente stia vivendo (o stia per vivere) un fenomeno di *burnout*: a livello psicologico l'abbandono silenzioso può essere considerata infatti come una delle modalità di comportamento utilizzate, anche inconsciamente, dal dipendente per alleviare forti situazioni di *stress* lavoro-correlato.

Il fenomeno del *quiet quitting* potrebbe essere anche legato alla **ricerca del benessere e dell'equilibrio**, il periodo pandemico ha rafforzato nel lavoratore l'idea che si possa essere ugualmente produttivi ed efficienti anche lavorando da remoto, con addirittura la possibilità di gestire meglio l'equilibrio tra vita privata e lavoro. Dopo la pandemia le priorità delle persone appaiono fortemente cambiate, tanto che molti non sono più disposti a tornare a lavorare alle condizioni pre-covid, soprattutto i giovani che, oggi, complice anche l'attuale situazione economica del Paese, nutrono meno ambizioni di carriera.

IL FENOMENO DEL JOB CREEP O WORK CREEP

Il fenomeno opposto a quello dell'abbandono silenzioso è quello del *job creep*, o "lavoro strisciante".

Questo fenomeno in voga negli anni 2000 e poi scomparso per qualche anno, è tornato a far parlare di sé complici anche gli effetti lasciati dalla pandemia, dal *boom* dello *smart-working* e del lavoro ibrido, all'utilizzo sempre più frequente di strumenti tecnologici.

In questo caso, il dipendente tende ad assumersi **più incarichi** rispetto a quelli previsti per la ➤





propria mansione, a estendere l'orario di lavoro oltre i limiti contrattuali e a rimanere sempre collegato al *computer* o allo *smartphone*, costantemente a disposizione di superiori e colleghi. Ne consegue ovviamente uno sbilanciamento del cosiddetto *work life balance* a favore della vita professionale, con relativo **stress e peggioramento della qualità della vita**.

I confini tra lavoro e vita privata, specie quando si lavora da remoto, sono sempre più sottili: tale fenomeno fa leva su fattori psicologici, come la volontà di riconoscimento o il voler sempre soddisfare le aspettative dei *manager*. Per alcune persone il fatto di cambiare il proprio modo di lavorare e stravolgere i ritmi lavorativi (attraverso lo *smart working*) ha portato al rovescio della medaglia, e cioè non essere stati in grado di rallentare i propri ritmi.

Il *job creep* è proprio questo: la volontà di non fermarsi mai, di continuare a lavorare ben oltre l'orario, di continuare a produrre e assumersi sempre più responsabilità, anche senza promozioni o aumenti di stipendio.

Kim Marie Thore, esperta di *marketing*, comunicazione e relazioni pubbliche, focalizzata su strategie e risultati aziendali, è intervenuta in merito all'argomento sul suo profilo LinkedIn, facendo presente che il primo passo per "combattere" questo fenomeno è quello di *"essere onesti quando fissiamo le nostre aspettative con noi stessi, col nostro team e con i nostri superiori, cercando di essere efficienti, ma con un occhio più critico e senza avere paura di dire di no"*. Perché, *"un lavoratore sano, con la mente sgombra, è di sicuro più efficiente di uno pressato dalla mole di progetti. Spezziamo la convinzione che dire sempre sì induca ad un miglioramento della propria posizione"* conclude Kim.

I NUOVI RISCHI PSICOSOCIALI NELLE PICCOLE AZIENDE

Qual è quindi lo stato di salute attuale dei lavoratori? E come stanno i lavoratori di aziende medio/piccole, che hanno avuto meno strumenti per gestire in maniera ottimale la nuova organizzazione del lavoro dettata dalla pandemia? L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA), ha presentato una relazione contenente i risultati di uno studio sulla ge-

stione dei rischi psicosociali nei posti di lavoro europei, intervistando alcuni lavoratori di micro e piccole imprese in Danimarca, Germania, Spagna, Croazia, Paesi Bassi e Polonia.

Attraverso questa intervista, i lavoratori hanno segnalato:

- **cattivo equilibrio tra lavoro e vita privata**, raccontando di vivere con un alto livello di stress a causa dell'**eccessivo carico lavorativo**;
- carenza di personale nel settore dell'istruzione che porta a molte ore di lavoro extra con conseguente aumento di *stress*;
- **alto livello di accettazione e consapevolezza** di questi fattori di rischio che finiscono per essere considerati come elementi inalienabili delle attività di lavoro;
- **discrepanza tra le interpretazioni dei lavoratori e dei manager** sul rischio connesso all'eccessivo carico di lavoro;
- scarse **relazioni sociali** sul posto di lavoro.

Alcuni intervistati in Spagna e nei Paesi Bassi hanno indicato che l'impatto del telelavoro ha permesso ai giovani genitori di trascorrere più tempo con i figli, ma altri intervistati hanno spesso sollevato il pericolo di confusione tra lavoro e vita familiare.

La ricerca ha raccolto poi opinioni differenti anche tra i lavoratori più giovani e senza impegni familiari. Alcuni, infatti, preferiscono comunicare e lavorare *online* a causa della comodità e del denaro risparmiato nei viaggi casa-lavoro, mentre altri parlano della lotta per bilanciare lavoro e vita privata e si sentono sopraffatti dalle forme puramente online di comunicazione con i colleghi.

Molti lavoratori hanno notato, come risultato del telelavoro, un deterioramento della qualità della comunicazione: la mancanza di contatto umano e di dialogo tra i lavoratori hanno ridotto la possibilità di confronto e condivisione dei problemi legati al lavoro.

CONCLUSIONI

Il fenomeno delle dimissioni di massa e la difficoltà a reperire risorse valide e competenti nel mondo del lavoro sono in gran parte "figli" della pandemia e degli strumenti organizzativi di contrasto al contagio che sono ➤





stati adottati il più delle volte in maniera estemporanea e senza il giusto monitoraggio. In conseguenza di ciò i lavoratori hanno prima sviluppato sintomi legati al *jobcreep*, consistenti nella difficoltà a scindere vita lavorativa da vita privata, quindi sintomi di *quiet quitting*, ovvero disaffezione al lavoro. Come poter reagire a questa discrasia dell'equilibrio vita/lavoro? In parte con ciò che l'ha causata, ovvero con il lavoro agile, che deve diventare non solo agile ma anche cosciente, performante e lun-

gimirante. Inoltre, adottare misure di conciliazione (o meglio armonizzazione) vita/lavoro oggi è la chiave di volta per ripristinare l'equilibrio virtuoso che deve caratterizzare il mondo del lavoro. Se infatti Vespasiano, imperatore romano, ci insegna che *pecunia non olet*¹ (il denaro non puzza), il fenomeno della *great resignation* odierno ci indica che le questioni meramente economiche sono relative: lo stipendio è infatti soltanto uno dei tanti elementi che creano la soddisfazione del lavoratore.

COSA CAUSA IL FENOMENO DELLA GREAT RESIGNATION, OVVERO LE DIMISSIONI DI MASSA?



CAUSE

Il fenomeno delle dimissioni di massa e la difficoltà a reperire risorse valide e competenti nel mondo del lavoro sono in gran parte "figli" della pandemia e degli strumenti organizzativi di contrasto al contagio che sono stati adottati il più delle volte in maniera estemporanea e senza il giusto monitoraggio. In conseguenza di ciò i lavoratori hanno prima sviluppato sintomi legati al *jobcreep*, consistenti nella difficoltà a scindere vita lavorativa da vita privata, quindi sintomi di *quiet quitting*, ovvero disaffezione al lavoro.

SOLUZIONI

Come poter reagire a questa discrasia dell'equilibrio vita/lavoro? In parte con ciò che l'ha causata, ovvero con il lavoro agile, che deve diventare non solo agile ma anche cosciente, performante e lungimirante. Ma non solo: adottare misure di conciliazione (o meglio armonizzazione) vita/lavoro oggi è la chiave di volta per ripristinare l'equilibrio virtuoso che deve caratterizzare il mondo del lavoro.

- GESTIONE PROBLEMATICA DELLO SMART WORKING
- TECNOSTRESS
- BURNOUT (ESAURIMENTO)
- DISAGIO EMOTIVO
- MANCANZA DI ORGANIZZAZIONE E CONFRONTO CON DATORE DI LAVORO/COLLEGHI
- NECESSITA' DI SODDISFAZIONE DELLE ASPETTATIVE MANAGERIALI

01. JOB CREEP

- Il dipendente:
- TENDE AD ASSUMERSI PIU' INCARICHI
 - ESTENDE L'ORARIO DI LAVORO OLTRE I LIMITI
 - E' COSTANTEMENTE CONNESSO A PC E TELEFONO
 - NON RIESCE A BILANCIARE VITA LAVORATIVA E VITA PRIVATA
 - MANIFESTA STRESS E FRUSTRAZIONE

GREAT RESIGNATION

- AUMENTO DELLA MOLE DI LAVORO
 - STRESS
 - BURNOUT (ESAURIMENTO)
 - DISAGIO EMOTIVO
 - DISALLINEAMENTO RISPETTO AI VALORI AZIENDALI
- Ed in alcuni casi
- GESTIONE PROBLEMATICA DELLO SMART WORKING E TECNOSTRESS

02. QUIET QUITTING

- Il dipendente:
- LAVORA IL MINIMO INDISPENSABILE
 - NON SVOLGE ORE DI LAVORO STRAORDINARIO
 - SI ATTIENE ALLE ATTIVITA' MINIME PREVISTE DALLA MANSIONE
 - NON E' PROPOSITIVO/RESPONSABILE
 - PREDILIGE LA VELOCITA' ALLA QUALITA' DEL LAVORO

WELFARE E WORK LIFE BALANCE

Ricerca del benessere e dell'equilibrio: il periodo pandemico ha rivisto le priorità delle persone che oggi sono spaventate dal rischio burnout e per questo non sono più disposte a tornare a lavorare alle condizioni pre pandemia, soprattutto i giovani che non nutrono più ambizioni di carriera, complice anche l'attuale situazione economica del Paese.

- WELFARE
- MISURE DI CONCILIAZIONE TEMPI VITA/LAVORO
- SMART WORKING

LA GREAT RESIGNATION IN NUMERI

Secondo una statistica INPS, nel primo semestre 2022 sono state oltre 2,6 milioni le persone che hanno lasciato il lavoro. Il dato non è mai stato così alto negli ultimi 8 anni (aumentando infatti di del 30% rispetto al 2014). Da una ricerca del Politecnico di Milano è emerso che per una/lavoratrice/lavoratore su quattro la ricerca di modalità di lavoro più "agile" è tra i motivi principali che portano alle dimissioni.



Infografica a cura di Barbara Garbelli

1. *Pecunia non olet* è una locuzione latina il cui significato letterale è «Il denaro non ha odore». La tradizione vuole questa frase attribuita a Vespasiano, a cui il figlio Tito aveva rimproverato di avere messo una tassa, *la centesima ve-*

nalium, sull'urina raccolta nelle latrine gestite dai privati, popolarmente denominati da allora "vespasiani". Dall'urina veniva ricavata l'ammoniaca necessaria alla concia delle pelli e da questa tassazione provenivano cospicue en-

trate per l'erario. L'episodio completo vorrebbe che Tito avesse tirato alcune monete in uno dei bagni, in segno di sfida al padre: quest'ultimo le avrebbe raccolte e, avvicinatele al naso, avrebbe pronunciato le fatiche parole.





DECRETO TRASPARENZA e il sito internet del Ministero del Lavoro

In linea teorica gli onerosi adempimenti previsti in capo alle aziende dal Decreto Trasparenza in tema di *Informazioni sul rapporto di lavoro* avrebbero dovuto trovare un più che valido aiuto grazie alla previsione del nuovo **comma 6 dell'art. 1 del D.lgs. n. 152/1997** che così dispone:

Le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro sono disponibili a tutti gratuitamente e in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, tramite il sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Per le pubbliche amministrazioni tali informazioni sono rese disponibili tramite il sito del Dipartimento della funzione pubblica.

L'obbligo imposto dal Decreto Trasparenza è stato per così dire "assolto" dal Ministero del Lavoro attivando sul proprio sito istituzionale una apposita sezione intitolata: **Norme e contratti collettivi - Archivio CNEL**.

Il Ministero parte da un preambolo precisando agli utenti che:

Per consultare nel dettaglio i contratti collettivi di lavoro è possibile navigare sull'apposito portale del CNEL. Per una fruizione più semplice è anche possibile consultare la Guida CNEL, in formato Pdf.

Per ulteriori informazioni e le Faq sui principali istituti del rapporto di lavoro privato si può anche visitare la sezione web dedicata allo Sportello Unico Digitale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Prosegue poi ribadendo la finalità di questa nuova pagina internet, ovvero

Questa area del sito istituzionale è finalizzata a rendere disponibili per lavoratori e datori di lavoro le principali disposizioni normative e dei contratti collettivi applicabili ai rapporti di lavoro del settore privato.

In pratica suggerisce a lavoratori e datori di lavoro di andare sul sito del Cnel, cercare il proprio Ccnl e, senza tanti giri di parole, di leggerlo per bene se si vuole informare o essere informati. E aggiunge:

Per ulteriori informazioni e le Faq sui principali istituti del rapporto di lavoro privato si può anche visitare la sezione web dedicata allo Sportello Unico Digitale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Dalle mie parti qualcuno liquiderebbe la questione con un *vöia de fän sòltòm adóss*. Infatti, se fate bene attenzione, il Ministero rende disponibili solo le *principali disposizioni normative e dei contratti collettivi*. Ci segnala pure dove trovare le ulteriori informazioni e le Faq sui *principali istituti del rapporto di lavoro privato*.

Probabile che per il Ministero esistano disposizioni e informazioni "*meno principali*", quelle secondarie, quelle di serie B, quelle che evidentemente, se portate o meno a conoscenza dei lavoratori, non rilevano sul loro diritto ad essere informati in base alla Direttiva europea.

Il tutto alla faccia di una informazione istitu- ➤



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")





zionale che, per legge, deve essere *trasparente, chiara*, ma soprattutto *completa*.

Ma non basta. Il Ministero si mostra pienamente consapevole dei propri obblighi tanto che ci tiene a precisare che:

Tali disposizioni sono utili anche ai fini delle informazioni che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore in attuazione del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 ... (omissis).

*Infatti, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del medesimo decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali rende disponibili le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali relative alle informazioni che **devono** essere comunicate dai datori di lavoro del settore privato.*

Segue quindi un elenco dedicato alla *principale normativa in materia di rapporti di lavoro* riportando un elenco, ad oggi, di 18 norme (presumibile che questo possa essere aggiornato di volta in volta) ovvero:

D.lgs. 27 giugno 2022, n. 104 - D.lgs. 30 giugno 2022, n. 105 - D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 - Legge 22 maggio 2017, n. 81 - D.lgs. 14 settembre 2015, n. 148 - D.lgs. 4 marzo 2015, n. 22 - D.lgs. 4 marzo 2015, n. 23 - Legge 4 novembre 2010, n. 183 - D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 - D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 - D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 - D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 - D.lgs. 26 maggio 1997, n. 152 - Legge 23 luglio 1991, n. 223 - Legge 8 agosto 1972, n. 457 - Legge 20 maggio 1970, n. 300 - Legge 17 ottobre 1967, n. 977 - Legge 15 luglio 1966, n. 604.

Fateci caso. La circolare n. 19 del 20 settembre 2022 del Ministero del Lavoro - dopo aver detto di ritenere *che l'obbligo di informazione per il datore di lavoro riguardi solo quelle astensioni espressamente qualificate dal legislatore come "congedo"* - ci indica *in via esemplificativa e non esaustiva* alcune ipotesi di congedi retribuiti previsti dalla legge:

- congedi di maternità e paternità, congedo parentale e congedo straordinario per assistenza a persone disabili, secondo la disciplina di cui al D.lgs. n. 151/2001;

- congedo per cure per gli invalidi, secondo la disciplina di cui all'articolo 7 del D.lgs. n. 119/2011;

- congedo per le donne vittime di violenza di genere secondo la disciplina di cui all'articolo 24 del D.lgs. n. 80/2015.

Bene, solo due di queste normative, il D.lgs. n. 151/2001 e D.lgs. n. 80/2015, vengono richiamate nel sito *internet*; ci si dimentica invece del D.lgs. n. 119/2011.

Ma come? Da una parte, con la circolare, si dice una cosa e dall'altra, nel sito *internet*, una diversa? Ma i tecnici dei vari uffici del Ministero si parlano tra di loro o ognuno fa da sé?

Sorvoliamo pure e analizziamo gli esempi proposti. Quale utilità pratica hanno?

Partiamo dal fatto che stiamo parlando di un Decreto legislativo, quindi emanato dal Governo che, è presumibile, ha affidato ai soli tecnici dell'ex ministro Orlando la trasposizione della Direttiva europea. Se così fosse, è corretto dire che fu il Ministero a prevedere, nel redigere la norma, l'onere in capo a sé stesso di pubblicare sul proprio sito *internet* istituzionale - *in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile* - le informazioni riguardanti le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali *che devono essere comunicate dai datori di lavoro* del settore privato.

Singolare che, dovendo scrivere una circolare e pubblicare la pagina *web ad hoc*, non sia nemmeno stato capace di riportare un elenco *completo* dei congedi previsti dalla legislazione nazionale. Non è in grado di farlo il Ministero a distanza di quattro mesi dalla definizione del Decreto 104 e pretende che lo facciano *d'emblée* i poveri datori di lavoro?

E due cose vanno dette anche sulla prevista accessibilità facilitata alle informazioni. *Facilmente accessibile* è prevedere un rinvio al sito Cnel? Qualcuno del Ministero ha mai provato a cer- ➤



care sul sito il nome del Fondo di Previdenza complementare delle Scuole materne Fism?

Vi pare *trasparente, chiaro, completo* precisare che *Per ulteriori informazioni e le Faq sui principali istituti del rapporto di lavoro privato si può anche visitare la sezione web dedicata allo Sportello Unico Digitale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali?* Imbarazzante.

Oltre il danno pure la beffa. Il Ministero nello scrivere la norma aveva a suo tempo consapevolmente optato per negare ai datori di lavoro la possibilità di rimando ai contratti collettivi, nonostante ciò fosse un'opportunità concessa dall'**art. 4, comma 3, della Direttiva europea**. Oggi invece, con un classico **due pesi e due misure**, per i propri obblighi si arroga questo diritto, facendolo peraltro in modo assolutamente parziale ed insufficiente.

Come si intuisce la delusione è tanta. Per questo motivo questa volta la **Proposta del mese** non concerne la modifica di una norma o di un suo passaggio. Questo mese la proposta del mese riguarda una legittima pretesa: la pretesa che un ente pubblico rispetti ciò che la norma gli richiede e gli impone di fare per semplificare la vita alle aziende.

Una sorta di **invito ad adempiere** rivolto al neo eletto Ministro del lavoro e da valersi quantomeno fino a quando non si vorrà intervenire con una semplificazione degli obblighi informativi previsti dal D.lgs. n. 152/1997, auspicando un testo più comprensibile e in toto conforme allo spirito della Direttiva europea. Perché una cosa deve essere ben chiara. Fino a quando il Ministero resterà inadempiente il rischio è che i datori di lavoro si sentano autorizzati dalla legge a citare nelle loro informative solo quanto è riportato sul sito istituzionale. Perché - e lo rammentiamo nel caso qualcuno volesse fare il finto tonto - è questo che la

norma prevede: *Le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro sono disponibili ... in modo ... completo ... tramite il sito internet istituzionale del Ministero del lavoro.*

E lo ribadiamo per chi non l'avesse capito, Ministero del Lavoro compreso: per come scritta la norma questa non è una facoltà ma un preciso obbligo: i datori di lavoro *devono* essere resi edotti, tramite il sito istituzionale ministeriale, quantomeno (a voler esser buoni) del quadro normativo vigente da cui, al massimo, estrapolare le dettagliate informazioni da fornire ai lavoratori all'atto dell'assunzione.

Se quindi il Ministero nel proprio sito *internet* si dimenticasse di citare una certa norma istitutiva di un determinato congedo (così come se lo facesse su un sito diverso) ciò significherebbe che questa specifica informazione non deve essere fornita al lavoratore. Per quale strano motivo non si sa e nemmeno ci deve interessare: la notizia non è di interesse per il lavoratore ai sensi del Decreto Trasparenza, semplicemente perché è il Ministero del lavoro che ce lo sta dicendo.

Con il corollario finale che, in riferimento a tutte quelle informazioni non sono riportate sul sito istituzionale, ci saranno delle inevitabili conseguenze:

- il lavoratore non potrà avvalersi *in toto* della possibilità di denunciare all'Ispettorato nazionale del lavoro *il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di cui agli articoli 1, 1-bis, 2, e 3, e 5, comma 2* (art. 4 del D.lgs. n. 152/1997).
- *idem* per lo stesso Ispettorato del Lavoro che vedrà fortemente limitato il proprio potere sanzionatorio in caso di violazione degli obblighi informativi.



ARGOMENTO

Licenziamento per giusta causa, niente tutela indennitaria “forte” se il fatto causante è punito con sanzione conservativa dal Ccnl

Con la sentenza n. 24438 dell’8 agosto 2022, la Corte di Cassazione si è espressa in merito alla legittimità del licenziamento per giusta causa intimato ad un lavoratore dipendente per l’inosservanza del regolamento aziendale.

In particolare, il lavoratore era impiegato da una struttura alberghiera con la mansione di fattorino. Lo stesso, stando alla ricostruzione dei fatti, si era recato presso la struttura alberghiera al di fuori dell’orario di lavoro e ivi aveva stazionato in attesa di ospiti da accompagnare, come da precedenti accordi. Di fatto, però, il lavoratore decideva di accompagnare repentinamente, con il proprio mezzo, altri ospiti in attesa del taxi, nonostante i colleghi di servizio avessero cercato di dissuaderlo, con conseguente danno all’immagine dell’hotel.

Sul punto, la Corte di Appello di Catania, accogliendo il reclamo principale presentato dal datore di lavoro avverso la pronuncia del tribunale locale, dichiarava risolto il rapporto di lavoro fra le parti dalla data del licenziamento e condannava la società al pagamento, in favore del lavoratore, di una indennità risarcitoria onnicomprensiva pari a 15 mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto.

La Corte territoriale, a fondamento di tale decisione, considerava che per le conseguenze

sanzionatorie, non potendosi opinare il fatto grave per la unicità dell’episodio e per gli effetti da esso determinati, la sanzione espulsiva appariva sproporzionata e, pertanto, escludeva la tutela *ex art. 18, co. 4, Legge n. 300/1970*, applicando la tutela indennitaria *cd. “forte” ex art. 18, co. 5*.

Avverso detta sentenza, il lavoratore proponeva ricorso in Cassazione, cui il datore di lavoro resisteva con controricorso. In particolare, il ricorso si basava su distinti motivi. In particolare, il lavoratore sosteneva che la Corte di merito, disattendendo i principi in materia, fosse entrata in palese contraddizione nella motivazione della sentenza affermando, da un lato, che il comportamento sanzionato non era meritevole dell’effetto espulsivo e, dall’altro, confermando il licenziamento intimato. Inoltre, veniva sottolineato che le circostanze rassegnate dal datore di lavoro erano perfettamente tipizzate e disciplinate dal Ccnl, che prevede l’applicazione di una misura conservativa, non potendo la ipotesi contestata rientrare nella misura più grave prevista dallo stesso Ccnl.

Il motivo in esame veniva ritenuto fondato da parte della Corte di Cassazione. Nel dettaglio, la Suprema Corte ha illustrato come il Ccnl applicato al rapporto di lavoro preveda, “in ▶

Cass., sez. Lavoro,
8 agosto 2022, n. 24438

AUTORE
ANDREA DI NINO
Consulente del Lavoro in Milano



ipotesi di inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti ed obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi del datore”, la sospensione del lavoro fino a sette giorni. Il Ccnl stesso, *“qualora le sopra citate ipotesi rivestano particolare gravità e sempre che tale gravità non sia diversamente perseguibile”*, dispone altresì la sospensione dal lavoro da otto a dieci giorni.

Viene precisato, sul punto, che per la configurabilità di un licenziamento per giusta causa occorre che *“l’inosservanza di disposizioni, regolamenti ed obblighi di servizio, già di per sé grave, presenti un ulteriore “surplus” di gravità”*; pertanto, è necessario essere in presenza di una gravità *“massima ed estrema”*, non era ravvisabile nella fattispecie in esame, avendo riguardo al carattere episodico ed isolato del fatto contestato. La Corte territoriale opinava, quindi, che la sanzione espulsiva risultava *“eccessiva e sproporzionata”*.

Tutto quanto sopra considerato, i giudici della Cassazione osservavano che, una volta esclusa, da parte della Corte territoriale, l’applicabilità dell’art. 204 Ccnl, che consente in particolari ipotesi di gravità massima ed

estrema la sanzione espulsiva, i giudici di seconde cure *“avrebbero dovuto valutare la applicazione o della disposizione dell’art. 202 o di quella dell’art. 203 del Ccnl che puniscono, con sanzioni conservative, la stessa condotta, ritenuta dimostrata, non connotata da quel tipo di gravità, senza procedere ad un giudizio di proporzionalità della sanzione applicata”*.

In altri termini, se non era applicabile l’art. 204 Ccnl – come pacificamente ammesso dalla Corte di Appello – la fattispecie era automaticamente regolata o dall’art. 202 e dall’art. 203 Ccnl, che disciplinano la medesima condotta senza, però, quel *“surplus”* di gravità richiesto dalla prima disposizione citata, non essendo, quindi, possibile ricorrere all’esame della sproporzionalità della sanzione qualora si sia in presenza, cioè, di una previsione della contrattazione collettiva che preveda, per quel comportamento, una sanzione conservativa.

Il motivo di ricorso da parte del lavoratore veniva quindi accolto, con rinvio alla Corte di Appello di Catania, in diversa composizione.

ARGOMENTO

Infortunio sul lavoro e responsabilità del datore di lavoro di fatto in caso di lavoro nero

I fatti oggetto di sentenza erano stati accertati in primo grado nel modo seguente: G.B. aveva commissionato ad A.N. un lavoro che comportava la resinatura della propria barca posta in quota e poggiante su due cavalletti.

A.N. nell’esecuzione dell’attività assegnata era precipitato da un’altezza di circa due metri e mezzo procurandosi lesioni encefaliche e vertebrali tali da ridurlo in stato vegetativo permanente.

Il datore di lavoro veniva condannato a due anni di reclusione in ordine al delitto di lesioni colpose aggravato dalla violazione delle norme antinfortunistiche, condanna confermata anche in Appello su cui però l’imputato presentava ricorso per Cassazione.

La Cassazione, confermando la corretta rico-

struzione dei fatti dei giudici del merito in ordine alla sussistenza del rapporto di lavoro intercorrente tra i due soggetti, seppure “a nero”, e respingendo quindi il ricorso, ricorda come i giudici siano arrivati a tale assunto e fa una digressione sul concetto di “lavoratore” in ordine alla tutela antinfortunistica.

G.B. aveva incaricato A.N. di effettuare i lavori sulla barca e questo era emerso dai numerosi contatti telefonici avvenuti tra i due soggetti, in assenza di altro tipo di rapporto che li unisse, non solo, era stato proprio G.B. a fornire il materiale specifico per quel tipo di attività ad A.N. ed anche ad altro lavoratore coinvolto nel progetto, infine era dimostrabile che il rapporto di lavoro era stato certamente in essere come comprovato dalla predisposizione di *voucher* ➤

Cass., sez. Penale,
25 luglio 2022, n. 29367

AUTORE
CLARISSA MURATORI
Consulente del Lavoro in Milano





nei mesi precedenti all'evento.

Infine, in termini più generali, la Corte ricorda che sotto l'aspetto della normativa prevenzionistica l'attuale assetto del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 configura il lavoratore in una modalità più ampia rispetto alla previgente disciplina (art. 3, D.P.R. n. 547/1955 e art. 2, comma 1, lett. a), D.lgs. n. 626/1994), in quanto si stabilisce che è lavoratore, e in quanto tale destinatario della disciplina antinfortunistica, *“la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione”*.

Il concetto di persona non è legato quindi ad un rapporto formalmente definito come lavoro subordinato, ma è da intendersi in senso assoluto in riferimento all'assenza di auton-

mia del lavoratore nello svolgimento della sua prestazione lavorativa, a nulla rilevando che sussista o meno un contratto formale circa la qualifica assunta dal prestatore rispetto all'organizzazione del datore di lavoro.

Ad aggravare la posizione dell'imputato, oltre alla sussistenza di “lavoro nero”, gli accertamenti compiuti dagli organi preposti che, per la tipologia del lavoro assegnato, avevano rilevato la mancanza di idonee attrezzature tali da garantire e mantenere le condizioni di lavoro sicure, oltretutto la mancanza di impalcature o ponteggi per scongiurare i pericoli di caduta di persone.

In presenza di tali considerazioni la Corte rigettava il ricorso confermando la condanna secondo i termini disposti nel merito.

ARGOMENTO

È illegittimo il licenziamento del lavoratore tossicodipendente che sta seguendo un programma riabilitativo presso le strutture pubbliche

Il fatto coinvolge A... S.p.A. e un lavoratore risultato positivo all'assunzione di sostanze stupefacenti, nell'ambito degli accertamenti sanitari aziendali.

Il medico competente aveva dichiarato il lavoratore inidoneo permanente alla mansione che svolgeva di addetto alla rampa. Prima della contestazione disciplinare per la positività agli stupefacenti, il lavoratore però aveva chiesto di fruire di un periodo di aspettativa, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, prevista per i lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere a programmi di riabilitazione presso i servizi pubblici.

La Corte d'Appello di Roma aveva pertanto annullato il licenziamento del lavoratore e aveva condannato Alitalia a reintegrarlo nel posto di lavoro, determinando l'indennità risarcitoria nella misura di 12 mensilità dell'ultima re-

tribuzione globale di fatto e dichiarando sussistente il diritto del lavoratore al versamento della contribuzione, come da legge.

A... S.p.A. ricorre in Cassazione deducendo violazione e falsa applicazione del D.P.R. n.309 del 1990, art.124, per avere la sentenza confuso lo stato di assuntore abituale di sostanze stupefacenti o psicotrope con quello di tossicodipendenza intesa quale patologia. Solo dalla condizione patologica deriverebbe il diritto alla conservazione del posto previsto dalla norma. Nel caso di specie ci sarebbe il giudizio di inidoneità permanente alla mansione di addetto alla rampa, formulata dal medico competente. La norma richiamata (D.P.R. n. 309/90, art. 124) prevede che i lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali accedono ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti

Cass., sez. Lavoro,
8 agosto 2022, n. 24453

AUTORE
ANGELA LAVAZZA
Consulente del Lavoro in Milano





a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque, per un periodo non superiore a 3 anni.

La Suprema Corte conferma quanto esattamente osservato dalla Corte di merito: il test in ordine alla inidoneità permanente alle mansioni va svolto in esito alla procedura del trattamento riabilitativo e non nel corso della stessa. Nel caso in esame, dopo essere risultato positivo alla marijuana, al test tossicologico e prima della contestazione disciplinare, il lavoratore

aveva chiesto di sottoporsi al programma terapeutico presso le strutture pubbliche, peraltro poi frequentato e concluso con esito positivo. Quanto sostenuto da A... S.p.A. circa la rilevanza giuridica della condotta di assunzione di stupefacenti in relazione alla prosecuzione del rapporto di lavoro non può essere contestato perché la legge assegna al lavoratore con problemi di dipendenza da sostanze stupefacenti, un diritto alla conservazione del posto, purché lo stesso si sottoponga e porti a termine positivamente un percorso terapeutico-riabilitativo ed in regime di aspettativa non retribuita.

La Corte respinge il ricorso.

ARGOMENTO

Trasferimento d'azienda e termine apposto al contratto nullo

Per la Cassazione il lavoratore, reintegrato in servizio a seguito dell'accertamento dell'inefficacia del termine apposto al contratto stipulato con il cedente, deve essere considerato, per gli effetti ripristinatori della sentenza, parte integrante dell'azienda al momento della sua cessione e, quindi, trasferito *ex lege* alle dipendenze del cessionario.

Il fatto affrontato dai giudici di legittimità riguarda un lavoratore che ricorre giudizialmente al fine di accertare l'illegittimità del termine apposto al suo contratto di lavoro. La Corte d'Appello accoglie il ricorso, disponendo la reintegra del medesimo alle dipendenze della società che, nel frattempo, aveva acquistato il compendio aziendale (inclusi i dipendenti) dell'originaria datrice.

L'ordinanza della Cassazione rileva, prelimi-

narmente, che l'applicazione dell'art. 2112 c.c. non risulta preclusa dalla circostanza che il rapporto di lavoro in questione non sia, di fatto, operante al momento del trasferimento. Per la Suprema corte, infatti, ciò che rileva è che il rapporto con il cedente sia, o possa essere, in atto, per effetto di una controversia giudiziaria anche successiva al trasferimento. Secondo la sentenza, ne consegue che in caso di esito positivo della controversia, i relativi effetti ripristinatori hanno valore *ex tunc* e, quindi, il lavoratore dev'essere considerato parte integrante dell'azienda al momento della sua cessione.

Su tali presupposti, la Suprema Corte rigetta il ricorso proposto dalla società cessionaria, confermando il diritto del lavoratore ad essere integrato alle dipendenze della stessa.

Cass., sez. Lavoro,
6 luglio 2022, n. 21453

AUTORE
LUCIANA MARI
Consulente del Lavoro in Milano

ARGOMENTO

Licenziamento per giusta causa per indebita fruizione permesso sindacale

La Corte d'Appello di L'Aquila aveva confermato la sentenza di primo grado che ha riconosciuto legittimo il licenziamento del dipendente che aveva fruito di un permesso sindacale utilizzandolo però per finalità per-

sonali estranee a quelle proprie del permesso. Ricorreva quindi in Cassazione il dipendente sostenendo che la Corte territoriale aveva errato nel non ricondurre la fattispecie alla "assenza ingiustificata" e che conseguente-

Cass., sez. Lavoro,
6 settembre 2022, n. 26198

AUTORE
DANIELA STOCHINO
Consulente del Lavoro in Milano





mente il licenziamento poteva derivare solo dal protrarsi dell'assenza ingiustificata per oltre cinque giorni.

Eccepireva inoltre la sproporzione tra il fatto contestato (unico episodio) e la sanzione espulsiva. Infine, contestava il dipendente di non aver mai richiesto il permesso sindacale ma di essersi limitato a non avvisare il datore di lavoro della propria assenza.

La Suprema Corte, con la sentenza in oggetto, ha rigettato il ricorso confermando la impugnata sentenza e precisando che il dipendente aveva piena consapevolezza della circostanza che gli era stato riconosciuto il diritto alla fruizione di un permesso sindacale (essendogli stato detto permesso consegnato a mani) e che pertanto il comportamento tenuto (aver utilizzato il permesso sindacale per

finalità estranee) costituisce un vero e proprio abuso di diritto essendo rilevante non già la mera assenza dal lavoro, bensì l'utilizzazione del permesso sindacale per finalità diverse.

Afferma quindi la Corte che il dipendente non ha individuato nella valutazione relativa alla sussistenza di una giusta causa di licenziamento alcuno specifico profilo di incoerenza rispetto agli standard vigenti nella realtà sociale, limitandosi le critiche sollevate a considerare sproporzionato il licenziamento sulla base della unicità e irripetibilità della condotta addebitata, trascurando di considerare che la lesione del vincolo fiduciario investe la generalità dei possibili futuri inadempimenti del lavoratore.

Conclude quindi la Suprema Corte rigettando il ricorso presentato dal lavoratore.

ARGOMENTO

L'utilizzo dei permessi personali non per fini dell'assistenza del familiare disabile può costituire giusta causa di licenziamento per il lavoratore

La vicenda, che verte sul licenziamento comminato dall'azienda datrice di lavoro alla lavoratrice che svolgeva commissioni e si recava in chiesa durante i permessi richiesti per l'assistenza di familiari disabili, viene portata all'attenzione della Suprema Corte di Bologna. Il tribunale di Bologna aveva infatti in primo grado parzialmente accolto il ricorso della lavoratrice e aveva ritenuto sproporzionata la sanzione disciplinare espulsiva comminata dalla datrice di lavoro, sostituendola con la destituzione, per avere la dipendente utilizzato i permessi fruiti *ex art. 33, L. n. 104/1992* per attività non riconducibili all'assistenza del padre e della zia invalidi. Aveva dunque dichiarato legittime la destituzione e l'avvenuta risoluzione del rapporto di lavoro tra la dipendente e la ditta, con condanna della prima alle spese processuali. Resiste in appello la lavoratrice, ed in secondo grado, la Corte d'Appello di Bologna, in riforma della reclamata sentenza di primo grado, annullava il provvedimento di destituzione e condan-

nava la società datrice di lavoro alla reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro e al pagamento dell'indennità risarcitoria commisurata a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale. Resiste il datore di lavoro, portando all'attenzione della Corte di Cassazione la vicenda e chiedendo il riconoscimento della nullità della sentenza per la sua eccezione di tardivo deposito telematico del reclamo. Richiede inoltre che vengano nuovamente analizzate le modalità di utilizzo fatte dalla lavoratrice dei permessi di cui all'art. 33, L. n. 104/1992.

Sul motivo del tardivo ricorso, gli Ermellini rilevano che tale ricorso era stato presentato nei termini tramite Pec con consegna di ricevuta, ma indirizzata ad una cancelleria errata che il giorno successivo aveva rifiutato il deposito come non andato a buon fine. La can-

Cass., sez. Lavoro, 24 agosto 2022, n. 25290

AUTORE
ELENA PELLEGGATTA
Consulente del Lavoro in Milano





celleria lo aveva infatti rifiutato il giorno successivo per un errore di controparte, e nello stesso giorno, quando era ormai scaduto il termine di impugnazione, la controparte aveva ridepositato l'atto con successo; confermata l'interpretazione già fornita in Cass. Civ. 10 marzo 2021 n. 6743, ovvero che il ricorso, pervenuto presso l'organo giudiziario competente, risulta validamente presentato quando sia stato aperto e la cancelleria abbia comunicato l'errore di individuazione del registro. Dopodiché la procedura è stata ripetuta e la seconda volta con esito di accettazione: gli Ermellini rilevano che la parte ha comunque ripreso il procedimento e lo ha condotto a buon fine indirizzando il (secondo) deposito al registro corretto, pertanto il giudice, per verificare la tempestività del deposito, non avrebbe dovuto valorizzare la data del secondo deposito telematico eseguito dopo il rifiuto della "busta", ma la data della seconda PEC o ricevuta di avvenuta consegna del primo deposito, quello erroneamente indirizzato al registro di volontaria giurisdizione.

La Suprema Corte sentenza dunque che il deposito con modalità telematiche si ha per avvenuto al momento in cui viene generata la ricevuta di avvenuta consegna da parte del gestore

di posta elettronica certificata del Ministero della giustizia, sicché da quel momento, essendosi perfezionato il deposito, non residua pertanto alcuno spazio per un rifiuto di ricezione degli atti per irregolarità fiscale degli stessi. Nell'analisi del punto relativo al **licenziamento della lavoratrice**, e la riconosciuta successiva reintegra, rilevano gli Ermellini che l'assenza dal lavoro per la fruizione del permesso deve porsi in relazione diretta con l'esigenza per il cui soddisfacimento il diritto stesso è riconosciuto, ossia l'assistenza al disabile, e non può limitarsi alle trentadue ore prese in considerazione dal datore di lavoro.

Gli Ermellini ritengono pertanto che i giudici dell'appello abbiano coerentemente riconosciuto come provato che nell'arco della giornata, e anche di quelle giornate in specifico monitorate dall'azienda datrice di lavoro, la lavoratrice si è intrattenuta presso i congiunti invalidi in orari diversi da quelli, unici monitorati dagli investigatori, corrispondenti alle prestazioni orarie di lavoro sopperite coi permessi, con la conseguenza che, parametrato su base giornaliera l'obbligo assistenziale, la permanenza presso la propria abitazione per un certo tempo perde il connotato dell'abusività e riveste il carattere della prevalenza.

ARGOMENTO

Amministratore di società e sussistenza dell'elemento della subordinazione

La Corte d'Appello di Bologna ha respinto l'appello del lavoratore, confermando la sentenza di primo grado con cui era stata rigettata la domanda volta alla declaratoria di nullità o illegittimità del licenziamento intimatogli dal datore di lavoro e all'accertamento di un unico rapporto di lavoro subordinato, con qualifica dirigenziale, svolto dall'1.3.2000 fino al 7.5.2012, con condanna della citata società a regolarizzare la posizione contributiva e a risarcire il danno pensionistico per il periodo 2002 - 2008 durante il quale era il lavoratore stato costretto ad assumere il ruolo di consigliere del Consiglio di amministrazione.

La Corte territoriale ha dato atto

- che il lavoratore era stato assunto nel 1995 dalla A s.r.l., poi denominata B s.r.l., con qualifica di impiegato tecnico e che dall'1.3.2000 era stato inquadrato come dirigente;
- che nel 2002 il rapporto di lavoro era cessato per dar luogo al suo ingresso nel Consiglio di amministrazione come consigliere, con contestuale stipula di un rapporto di collaborazione autonoma;
- che nel 2007 la B s.r.l. era stata rilevata dalla C s.r.l. e il lavoratore era stato nuovamente assunto come lavoratore subordinato con qualifica di dirigente.

Cass., sez. penale,
28 settembre 2022, n. 28296

AUTORE
STEFANO GUGLIELMI
Consulente del Lavoro in Milano





La sentenza impugnata ha escluso l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, con mansioni dirigenziali, nel periodo dal 2002 al 2008, rilevando, come in base alle prove documentali e testimoniali raccolte, il mutamento di qualifica, da dipendente a consigliere del C.d.A., fosse stato effettivo e non solo formale, con concreto esercizio da parte del lavoratore delle nuove funzioni.

Ha dato atto della contestazione disciplinare mossa al lavoratore con lettera del 21.3.2012 per essere venuto meno agli obblighi di comunicazione nella gestione dei beni dell'unità produttiva di Bologna, della cui chiusura e liquidazione era stato incaricato; ha accertato come la contestazione disciplinare fosse stata preceduta da un prolungato e cospicuo scambio di *mail* tra la società e il lavoratore finalizzato a ricostruire la destinazione di numerosi beni presenti presso lo stabilimento di Bologna e di cui non era stata fornita alcuna documentazione; ha rilevato come gli accertamenti che avevano portato al licenziamento fossero stati avviati in epoca ben precedente rispetto all'invio da parte del dipendente di una lettera all'Inps (del 28.12.2011) diretta a rivendicare la natura subordinata del rapporto di lavoro svolto dal 2002 al 2008 e ad interrompere i termini di prescrizione dei contributi. La Corte ha quindi escluso che il licenziamento avesse carattere ritorsivo rispetto a tale iniziativa del lavoratore e ha ritenuto sussistente la giusta causa di recesso atteso che neanche nel corso del giudizio il lavoratore aveva fornito contezza documentale della destinazione dei

beni della citata unità produttiva, numerosi e aventi un complessivo valore rilevante, e che ciò facesse emergere una inaffidabilità incompatibile con la prosecuzione del rapporto.

Sin qui i fatti in causa.

Avverso tale sentenza il lavoratore ha proposto ricorso per Cassazione. La società ha resistito con controricorso. Delle molteplici questioni affrontate, anche di natura processuale, giova qui ricordare come con il primo motivo di ricorso è stata dedotta la violazione e falsa applicazione dell'art. 2094 c.c. in relazione alla surrogabilità del rapporto di lavoro subordinato e dell'incarico di amministratore di società come contenitori giuridici di svolgimento della medesima attività.

Si sostiene che la Corte d'Appello, pur avendo accertato come il lavoratore avesse sempre svolto le stesse mansioni sia quando era dirigente e sia nel periodo oggetto di causa, abbia ritenuto che una medesima attività potesse costituire oggetto sia di lavoro subordinato e sia dell'incarico di amministratore (*rectius*, di consigliere del Consiglio di amministrazione), che invece comprende le attività che comportano formazione della volontà dell'ente o esecuzione della medesima volontà e che si distinguono anche dal lavoro autonomo. Spetta però al lavoratore provare gli indici di subordinazione. E questo non è accaduto. Tutto ciò premesso e tenuto conto di quanto espresso in merito alle questioni processuali (come detto, qui omesse), la Corte ha dichiarato inammissibile il ricorso.

Lavoro Diritti Europa

Rivista nuova di Diritto del Lavoro

PUBBLICATA CON IL SOSTEGNO ANCHE DELL'ORDINE

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

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

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

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

È sufficiente cliccare sul relativo logo

facebook

LinkedIn

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

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

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

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

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

Auguriamo a tutti buona lettura.

COME COLLABORARE CON LAVORO DIRITTI EUROPA

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

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

[Iscriviti alla Newsletter](#)

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