

Siintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA



LE NOVITÀ DELLA LEGGE DI BILANCIO PER IL 2025: FISCO, LAVORO, PENSIONI

pag. 26

- IL NUOVO PERIODO DI PROVA NEI CONTRATTI A TERMINE

- TEMPORANEA RAGIONEVOLEZZA

- INPS: L'INTERRUZIONE DI PRESCRIZIONE "AL BUIO"

- PENSIONI 2025: PER UNA VOLTA NESSUNA NUOVA (NO) BUONE NUOVE

- MENO INFORTUNI CON LA PATENTE A CREDITI?

- CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

- DATA BREACH... CHI È RESPONSABILE?





RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

Organo Ufficiale del Consiglio Provinciale
dei Consulenti del Lavoro di Milano

Direttore Responsabile:
Potito di Nunzio

Redattore Capo:
D. Morena Massaini

Redazione:
**Centro Studi Fondazione
Consulenti del Lavoro di Milano**

Segreteria di Redazione:
**Valentina Brogini,
Sara Mangiarotti**

Progetto e Realizzazione Grafica:
**Elena Dizione,
Eleonora Iacobelli**

Sede: Via Aurispa 7, 20121 - Milano.
Tel. 0258308188 www.consulentidellavoro.mi.it

Editore: Consiglio Provinciale dei Consulenti
del Lavoro di Milano.
Via Aurispa, 7, 20121- Milano
Tel. 0258308188 Fax. 0258310605
cpl.milano@consulentidellavoro.it
PEC_ordine.milano@consulentidellavoropec.it
sintesiredazione@gmail.com

Mensile - Registrazione Tribunale di Milano
n.19 del 30 gennaio 2015

Con il sostegno di  Unione Provinciale di Milano

Rubriche

IL PUNTO

Il senso del lavoro oggi: un dialogo
per il futuro **DI POTITO DI NUNZIO** PAG. 3

SENZA FILTRO

Il professionista "factotum"
DI ANDREA ASNAGHI PAG. 41

UNA PROPOSTA AL MESE

Deleghe online dell'identità digitale
per accedere ai servizi INPS.
Implementazioni necessarie.
DI ROBERTA SIMONE PAG. 44

Dottrina

- Il nuovo periodo di prova nei contratti a termine **DI ALBERTO BORELLA** PAG. 5
- Temporanea ragionevolezza **DI ANDREA MORZENTI** PAG. 9
- Inps: l'interruzione di prescrizione "al buio" **DI MAURO PARISI** PAG. 11
- Pensioni 2025: per una volta nessuna nuova (no) buone nuove **DI MARIO VERITÀ** PAG. 14
- Meno infortuni con la patente a crediti? **DI NINA CATIZONE** PAG. 16
- Contrasto alla violenza di genere nella contrattazione collettiva **DI ANTONELLA ROSATI** PAG. 19
- Data Breach...chi è responsabile? **DI LUCA DI SEVO** PAG. 24
- Le novità della Legge di Bilancio per il 2025: fisco, lavoro, pensioni **A CURA DEL CENTRO STUDI DELLA FONDAZIONE CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO** PAG. 26



Sentenze

- Legittimi i controlli investigativi "difensivi" per confermare il licenziamento disciplinare **DI ELENA PELLEGGATA** PAG. 48
- L'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per gmo comporta l'applicazione dell'indennità reintegratoria e non indennitaria dell'art. 18 Legge n. 300/1970 **DI RICCARDO BELLOCCHIO** PAG. 49
- Mancata contestazione: la Cassazione ordina la reintegra **DI PATRIZIA MASI** PAG. 50
- Nاسpi e disconoscimento della giusta causa **DI CLARA RAMPOLLO** PAG. 50
- Licenziamento del lavoratore disabile a seguito del rifiuto di rientrare in servizio **DI FEDERICA MARIA SGAMBATO** PAG. 51
- La stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori disabili è legittima perché favoriscono l'inserimento lavorativo **DI ANGELA LAVAZZA** PAG. 53
- Mobbing: necessario l'intento persecutorio del datore di lavoro per integrarne la fattispecie **DI ALICE PATTONIERI** PAG. 54



POTITO DI NUNZIO
PRESIDENTE DEL CONSIGLIO
DELL'ORDINE PROVINCIALE
DI MILANO

IL SENSO DEL LAVORO OGGI: UN DIALOGO PER IL FUTURO

Nell'augurare un felice anno 2025 a tutti i lettori di Sintesi, per questo editoriale di inizio anno prendo spunto dal titolo del recente incontro organizzato dall'AccadeMIA della Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano: **"Il senso del lavoro oggi"**. Si tratta di incontri di **"Riflessioni sul mondo del lavoro che cambia: dialoghi di diritto, filosofia, sociologia, economia, etica e libertà"** che noi per brevità chiamiamo "i Salotti della Fondazione".

Un appuntamento che ha visto la partecipazione di esperti provenienti da diverse discipline, tra cui diritto del lavoro, sociologia in un *mix* con l'esperienza di professionisti, uomini di azienda ed esperti di ricerca e selezione del personale, accomunati dal desiderio di esplorare un tema cruciale: **quale significato ha il lavoro nel contesto attuale dando uno sguardo all'evoluzione che c'è stata dai "boomers" alla generazione che sta per affacciarsi sul mercato del lavoro?**

L'evento ha suscitato grande interesse sia tra i presenti in sala che tra gli ospiti. Si sono alternati interventi di alto profilo che hanno offerto spunti di riflessione e proposte concrete per affrontare le sfide del mondo del lavoro contemporaneo.

Tra gli ospiti chiamati a portare il proprio punto di osservazione, coordinati dalla Direttrice della Fondazione, Collega Morena Masaini, erano presenti, oltre al sottoscritto:

- **Mario Di Maolo**, General Manager di InPlace. Società di somministrazione

- **Lucio Imberti**, Professore Ordinario di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi di Bergamo

- **Nicola Ladisa**, Professore presso l'Università IULM e già Direttore HRO Holding Gruppo De Agostini

- **Ivana Pais**, Professoressa Ordinaria di Sociologia Economica presso l'Università Cattolica di Milano.

Il tema centrale dell'incontro ha ruotato attorno alla necessità di un cambio di passo da parte delle aziende e dei professionisti. In un mondo in continua evoluzione, il lavoro non è più soltanto un mezzo di sostentamento ma diventa un'esperienza di crescita personale e collettiva.

Le riflessioni sono partite da alcuni dati di base che evidenziano come più dell'80 per cento dei giovani tra i 18 e i 34 anni preferiscono il lavoro subordinato; hanno una visione diversa del lavoro rispetto a quella che avevano i c.d. *"boomers"*; la scala delle loro priorità non mette al primo posto il lavoro; le professioni, in generale, hanno perso parecchio *appeal* nelle nuove generazioni; la retribuzione è ancora un fattore determinante; sono loro che scelgono il lavoro e non viceversa; hanno bisogno di un percorso ben delineato sin dall'inizio dell'attività.

Sintetizzando la discussione, premesso che non è possibile dare una risposta univoca alle diverse istanze che emergono dalla società che risente, fortemente, anche dagli aspetti socio-economici locali, sono emersi due aspetti principali:

- **È necessario comunicare meglio con le ►**

nuove generazioni: Le aziende devono imparare a “parlare” con i lavoratori più giovani e soprattutto ascoltarli, comprendendo le loro aspettative e loro valori. Una comunicazione efficace può essere una delle chiavi per attrarre e trattenere talenti.

• **(Ri)conciliare esigenze aziendali e personali:** La flessibilità, il benessere organizzativo e la valorizzazione delle competenze rappresentano i nuovi paradigmi per il successo a lungo termine.

“**Il senso del lavoro oggi**” non si esaurisce in una riflessione statica, ma rappresenta un

punto di partenza per un dialogo continuo. Come sottolineato dai relatori, è fondamentale **creare una cultura del lavoro in cui etica, innovazione e libertà (anche economica) possano coesistere**, permettendo alle organizzazioni di essere non solo competitive, ma anche sostenibili e inclusive, rispondendo alle aspettative dei lavoratori – per attrarli e trattenerli – senza venire meno agli obiettivi e alla *mission* aziendale.

Per chi volesse ascoltare il dibattito, può cliccare [qui](#) accedendo al canale della Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano.

LAVORARE NELLE RISORSE UMANE

Percorso di Formazione Professionalizzante organizzato da Fondazione CDL Mi

Sono molte le aziende di medie e grandi dimensioni che hanno necessità di introdurre nella propria Direzione HR giovani talentuosi, ottimamente formati, da avviare alle diverse funzioni HR. Questa la motivazione che ha portato la Fondazione Consulenti del lavoro di Milano a predisporre un percorso in aula di 14 settimane disegnato intorno ai fabbisogni delle aziende. Il percorso di studi coniuga la teoria ai bisogni e alle realtà aziendali, offre uno spaccato di vita aziendale e mette al centro le caratteristiche e potenzialità dei giovani. La programmazione del percorso è curata da esperti della Fondazione in collaborazione con i Responsabili HR di grandi aziende! Obiettivo del percorso è trasferire al piano pratico le nozioni teoriche trasmesse dai docenti. Le lezioni saranno impostate su un’ampia interazione e coinvolgimento dei partecipanti al fine di far emergere le loro abilità a lavorare

anche in team, analizzare problemi e trovare soluzioni, utilizzando una comunicazione efficace in relazione al contesto. Si avrà la possibilità di entrare in contatto con aziende italiane e multinazionali che sono sempre alla ricerca di nuovi talenti e che porteranno la loro esperienza in aula.

Fra non molto inizieranno le selezioni dei candidati. Per le lezioni appuntamento a Milano a settembre in aula con gli Esperti di Fondazione CDL Milano! Per gli stage si parte a gennaio 2025.

Fondazione CONSULENTI del LAVORO di MILANO

Con la partecipazione di **AIDP** ASSOCIAZIONE ITALIANA PER LA GESTIONE DEL PERSONALE Lombardia

Con il patrocinio di **ANCL**

Lavorare nelle Risorse Umane
Percorso di alta formazione professionalizzante

APERTE LE PRE-ISCRIZIONI

Con la collaborazione di aziende tra cui

Coca-Cola HBC Italia **ECOCONSULT** **iplace**

FERRERO **illimity**

www.fondazionecdlmi.it

IL NUOVO PERIODO DI PROVA NEI CONTRATTI A TERMINE

• DI ALBERTO BORELLA CONSULENTE DEL LAVORO IN CHIAVENNA (SO) •

«**C**he confusione ... sarà perché ti amo» si giustificavano cantando i Ricchi e poveri.

Per quanto riguarda invece la confusione nella disciplina del patto di prova non riesco davvero a darmi una spiegazione.

Di certo non per amore verso un istituto, il contratto a termine, che - ne sono più che convinto - una certa parte del mondo del lavoro esulterebbe qualora fosse depennato dal D.lgs. n. 81/2008.

Il tutto peraltro era iniziato - prima ancora che intervenisse la Direttiva UE n. 2019/1152 ed a cascata il D.lgs. n. 104/2022 - con una giurisprudenza italiana che riteneva che nei contratti a tempo determinato dovesse operarsi una riduzione della prova in modo proporzionale alla durata del contratto stesso.

Posizioni, italiane ed europee, che avevano in comune le nozioni matematiche di un bambino di quinta elementare a cui è sconosciuto il fatto che in una equazione non può esistere, oltre al dato da individuare, uno non determinabile. E questo semplicemente perché è una operazione impossibile trovare l'incognita "x" (durata della prova nel TD) quando uno degli elementi conosciuti (la durata del contratto a TI) è un valore matematicamente non quantificabile, dato che il rapporto contrattuale può teoricamente durare un'intera vita lavorativa (diversa da un ventenne o da cinquantenne).

La modifica operata dal Collegato Lavoro cerca di porre rimedio a questa incongruenza ma nella sua formulazione troviamo più ombre che luci. Emergono infatti vecchie e nuove discriminazioni nonché un'evidente contraddizione.

Prima di addentrarci nella questione, leggiamo il testo della novellata norma.

LA NUOVA DISCIPLINA

L'art. 13 - Durata del periodo di prova della Legge n. 203 del 13 dicembre 2024 integra l'art. 7, comma 2, del D.lgs. n. 104/2022 ove già si stabiliva che:

Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.

aggiunge il seguente periodo:

Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi.

Subito due osservazioni:

- perché dire *inferiore a dodici mesi*, ovvero 12 mesi meno 1 giorno?

- perché parlare di mesi (*sei/dodici*) di contratto se per il conteggio della prova ci si riferisce alle frazioni di 15 giorni?

Non deve sfuggire poi come la norma stabilisca che i giorni di prova sono di *effettiva prestazione* ogni 15 giorni di *calendario* di durata del contratto, con la precisazione che la prova ►

▪ IL NUOVO PERIODO DI PROVA NEI CONTRATTI A TERMINE ▪

non potrà comunque essere *inferiore a due giorni*. Pertanto:

a) in una assunzione con decorrenza 1° febbraio 2025, ove il rapporto scadesse il 10 dello stesso mese, la prova sarà di due giorni (durata minima *ex lege*).

b) in una assunzione con decorrenza 1° febbraio 2025, ove il rapporto scadesse il successivo 31 marzo, la prova sarà di tre giorni. Non facciamoci ingannare dai due mesi: i giorni sono solo 59.

c) una assunzione al 1° marzo 2025 che scadesse il successivo 14 maggio (75 giorni di calendario) potrebbe beneficiare di un periodo di prova di cinque giorni.

La norma nulla dice circa la rilevanza di eventuali frazioni inferiori ai quindici giorni per cui si deve ritenere che ogni ulteriore periodo che non raggiunga i 15 giorni di calendario sia ininfluenza.

LA PROVA NEI CONTRATTI A TEMPO PARZIALE

Nulla si dispone in merito al fatto che la prestazione venga resa a tempo pieno piuttosto che *part-time*, perdendo una buona occasione per intervenire su una discriminazione tra lavoratori *full-time* e lavoratori a tempo parziale che oggi, peraltro, appare ancor più evidente. Un'inspiegabile diversità di trattamento più volte denunciata da chi scrive¹ e che andrebbe attentamente valutata in relazione alla Direttiva UE n. 97/81/CE del 15.12.1997 relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale ed in particolare alla *Clausola 4: Principio di non-discriminazione* ove si dispone che *per quanto attiene alle condizioni di impiego, i lavoratori a tempo parziale non devono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili per il solo motivo di lavorare a tempo parziale, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive*.

È davvero difficile per chi scrive trovare una sola ragione *obiettiva* per cui al lavoratore *part-time* si riconosca meno tempo rispetto ad un lavoratore *full-time* per valutare l'entità della prestazione richiestagli e le condizioni, anche "ambientali", di svolgimento del rapporto lavorativo.²

Invece ancora oggi abbiamo non solo una differenza tra tempo pieno e parziale ma addirittura trattamenti diversi per lavoratori con identico orario settimanale. Si consideri infatti che:

- *Lavoratore A* con un contratto di un anno, 10 ore settimanali, 2 ore al giorno per 5 giorni. Il periodo di prova è pari a 24 giorni di lavoro effettivo, ossia 48 ore (2 ore x 24 giorni).

- *Lavoratore B* sempre a tempo parziale di 10 ore settimanali per 12 mesi ma svolte solo il lunedì, avrebbe sempre 24 giorni di lavoro effettivo ma il periodo di prova sarebbe di 24 giorni per 10 ore, per un totale di ben 240 ore di prova. Ben 5 volte tanto il periodo di prova che spetta al collega del primo esempio. Spiace dirlo ma non ci siamo proprio.

L'EFFETTIVO ESPERIMENTO DELLA PROVA

Analizzando invece la nuova modalità di calcolo che prevederebbe per un contratto a termine di 30 giorni un periodo di prova di soli 2 giorni, la stessa disconosce nei fatti una costante giurisprudenza - che si fonda sul mai modificato art. 2096 c.c. dove si legge che l'imprenditore è tenuto *a consentire l'esperimento che forma oggetto del patto di prova* - secondo la quale il datore di lavoro è tenuto a dare all'esperimento una durata minima, benché non pattuita tra le parti. Il datore può sì liberamente recedere dal rapporto durante la prova ma solo nel momento in cui abbia effettivamente consentito l'esperimento, affermando quindi l'illegittimità dei licenziamenti in prova intimati dopo un lasso di tempo troppo breve e comunque in assenza di ►

1. A. Borella, *Il patto di prova del Decreto Trasparenza: superare le disparità di trattamento e le discriminazioni* in questa Rivista, settembre 2022, pag. 39.

2. A. Borella, *Le discriminazioni contrattuali nell'accesso al tempo parziale* in questa Rivista, agosto 2022, pag. 47.

▪ IL NUOVO PERIODO DI PROVA NEI CONTRATTI A TERMINE ▪

una reale valutazione delle capacità professionali del lavoratore (*Cass., n. 1104/1989*).

Rammentiamo peraltro che è lo stesso *Considerando n. 27* della direttiva UE n. 2019/1152 a ritenere che *i periodi di prova dovrebbero pertanto essere di durata ragionevole*.

Non vi è nulla di *ragionevole* nel concedere alle parti, datore di lavoro e lavoratore, un lasso di tempo di due soli giorni per valutare *la reciproca convenienza del contratto, accertando il primo le capacità del lavoratore e quest'ultimo, a sua volta, valutando l'entità della prestazione richiestagli e le condizioni di svolgimento del rapporto* (*Cass., n. 1099/2022*).

L'INTERVENTO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Le modalità di calcolo sopra previste potrebbero comunque cedere il passo ad eventuali *disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva*. Si badi bene: non si dice disposizioni “diverse” ma “più favorevoli”. E qui sorge il primo problema: capire cosa significhi più favorevole. Lo è un periodo più corto che potrebbe significare per il lavoratore ricevere in tempi strettissimi la conferma di un'occupazione lavorativa, quantomeno fino a scadenza del termine? O lo sarebbe un periodo più lungo proprio perché consentirebbe al datore di lavoro una valutazione e una decisione più ponderata? Detto che chi scrive dubita fortemente sul fatto che la contrattazione collettiva prevederà termini più lunghi del rapporto “un giorno di prova ogni 15 di calendario”, una lettura ragionata della norma ci propone una risposta al nostro dubbio.

Proviamo con due esempi.

a) Contratto a termine di 6 mesi. Stando alla previsione generale potremmo stabilire una prova di 12 giorni. Ma la norma dice anche che non può essere ... *superiore a quindici giorni* (di prestazione effettiva anche se non esplicitamente detto).

b) Contratto a termine di 12 mesi, 365 giorni. Stando alla previsione generale potremmo stabilire una prova di 24 giorni. Qui la norma prevede che non può comunque essere supe-

riore *a trenta giorni*.

Il legislatore pare quindi implicitamente riconoscere che considera favorevolmente un periodo di prova più lungo di quello standard dato dal rapporto 1 ogni 15.

Ove peraltro i Ccnl volessero avvalersi della facoltà di prevedere nei rapporti a termine una durata della prova in deroga alla neointrodotta *proporzione 1/15*, sembra implicito che ciò debba avvenire con un specifico nuovo accordo. Fino ad allora le attuali discipline del patto di prova, ove non diversamente già specificato, resteranno in vigore solo per i contratti a tempo indeterminato mentre, dal 12 gennaio 2025, per i neo assunti a termine varranno i nuovi criteri di legge (e non più il vecchio metodo proporzionale).

Analizzando i vigenti contratti collettivi, ve ne sono alcuni che già prevedono una disciplina *ad hoc* della prova nei contratti a termine, altri che nulla disciplinano.

Tra i primi va citato il contratto Pubblici Esercizi Confcommercio che prevede che *il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi per tutto il personale*. Ritengo che questa previsione sia oggi pienamente valida, ma poiché esiste una giurisprudenza che sostiene che un periodo di prova non dovrebbe mai coincidere con la durata totale di un contratto a tempo determinato, qualora l'assunzione avvenisse per due settimane, 14 giorni di calendario, potremmo avere due casi:

- lavoratore con orario distribuito su 6 giorni lavorativi. La prova sarebbe di 10 giorni su 12 effettivi. Quindi verrebbe confermata in 10 giorni la prova.

- lavoratore con orario distribuito su 5 giorni lavorativi. La prova risulterebbe di 10 giorni su 10 di lavoro effettivo. Non si può fare ma il periodo deve essere ridotto. Di quanto? Si naviga a vista.

Ma ci sono molti Ccnl che non prevedono una specifica disciplina per il periodo di prova nei contratti a termine (per i quali operavamo la vecchia proporzione in funzione della ►

▪ IL NUOVO PERIODO DI PROVA NEI CONTRATTI A TERMINE ▪

durata, inizialmente prevista, del rapporto). Tra questi citiamo il contratto Edili Industria che prevede per gli operai comuni un periodo di prova di 15 giorni. In questo settore, qualora dovessimo assumere un manovale con un contratto di un anno, la prova sarebbe, secondo la nuova norma, di 24 giorni effettivi contro i 15 previsti per gli assunti a tempo indeterminato. Sarebbero ora questi ultimi a fruire di una prova più corta rispetto agli assunti a termine. Tutti esempi, quelli sopra citati, che riportano la discussione su un tema già accennato parlando dei lavoratori *part-time*: la discriminazione tra lavoratori.

VECCHIE E NUOVE DISCRIMINAZIONI

Un aspetto delicato, infatti, è quello di una possibile discriminazione della quale, in questo paese, pare ci si occupi e preoccupi solo quando riguarda determinate categorie ma che viene ignorata quando si parla di tutti gli altri lavoratori.

Più sopra abbiamo riportato l'inspiegabile e ingiustificata parificazione del periodo di prova tra lavoratori a tempo pieno e lavoratori a tempo parziale.

Poi tra gli stessi lavoratori *part-time*.

Infine, dell'inspiegabile differenziazione tra lavoratori di pari livello (per esempio gli operai dell'industria edile) sulla base della tipologia del contratto di assunzione, determinato o indeterminato.

Ma, e lo vedremo tra poco, non mancano anche discriminazioni tra lavoratori di differenti livelli. Parliamo di diritto al lavoro, costituzionalmente riconosciuto, che non significa diritto al posto di lavoro ma pari opportunità nell'accesso al mondo del lavoro, che non può essere stabilita in misura diversa tra i cittadini. E il periodo di prova è uno dei mezzi che garantiscono questo diritto. Vedere che la durata del patto di prova prevista dai Ccnl (pe-

riodo che secondo gli stessi consente alle due parti di valutare la convenienza del rapporto) è, per legge dello Stato, pienamente usufruibile solo dai lavoratori a tempo indeterminato e invece in misura ridotta da chi è a termine, non è una cosa accettabile dato che la direttiva UE n. 2019/1152 si fonda su due indissolubili principi: *parità di trattamento e divieto di discriminazione*.³

Prendiamo ad esempio il contratto Metalmeccanici industria dove un lavoratore assunto a tempo indeterminato di livello D/1 può avere una prova di 1 mese e mezzo; un livello B/2 di ben 6 mesi.

Oggi, con la commentata novella legislativa, un contratto a termine di 12 mesi (365 giorni) per l'assunzione di un quadro non solo avrebbe una durata massima di 24 giorni, ma avrebbe lo stesso periodo di prova di un addetto alle pulizie.

Ma non si dice al primo periodo - mai modificato - dello stesso articolo 7 del D.lgs. n. 104/2022 nonché nella direttiva UE n. 2019/1152 che *il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego?*

CONSIDERAZIONI FINALI

Tutte le problematiche sopra descritte ci confermano come la disciplina dei contratti a termine, e le sue continue modifiche, non sia un fatto tecnico ma essenzialmente una questione di equilibri politici dove emerge chiaramente l'opposizione ideologica di una certa parte sociale al contratto a tempo determinato.

Ma considerate le contraddizioni e le discriminazioni sopra evidenziate non possiamo non esprimere la nostra preoccupazione per i possibili, futuri contenziosi.

E state certi che a Berlino un giudice prima o poi lo si trova.

3. A. Borella - *Il patto di prova del Decreto Trasparenza: irrisolte le vecchie criticità* - ne La circolare di lavoro e previdenza n. 35 del 7 settembre 2022, Euroconference.

TEMPORANEA RAGIONEVOLEZZA

• DI ANDREA MORZENTI CURATORE E AUTORE DI INTORNOALLAVORO.COM •

Tema certo per addetti ai lavori, quello della “ragionevole temporaneità” della somministrazione di lavoro. Ma anche argomento ormai sulla bocca di molti in ambito aziendale e sindacale e – naturalmente – all’interno delle agenzie per il lavoro. Tema che fa discutere, tema non semplice, tema con mille diverse sfaccettature. Tema di cui si legge sulle riviste di diritto del lavoro, ma anche più semplicemente sul *web*, perché ci sono avvocati a cui piace farsi notare e altri – magari gli stessi – a cui piace fare anche un po’ di politica nelle aule dei Tribunali. Ma tema che nasce anche perché l’utilizzo poco consono di uno strumento rischia di compromettere tutto lo strumento a prescindere, sempre e comunque.

L'EUROPA

Esiste una Direttiva, la n. 2008/104/CE, relativa al “lavoro tramite agenzia interinale”.

Una cosa bella delle Direttive Comunitarie sono sicuramente i “Considerando”. Aiutano a inquadrare l’argomento e ne facilitano lettura e interpretazione. Della Direttiva in commento a me son sempre piaciuti questi due:

(11) *Il lavoro tramite agenzia interinale risponde non solo alle esigenze di flessibilità delle imprese ma anche alla necessità di conciliare la vita privata e la vita professionale dei lavoratori dipendenti. Contribuisce pertanto alla creazione di posti di lavoro e alla partecipazione al mercato del lavoro e all’inserimento in tale mercato.*

(15) *I contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro. Nel caso dei lavoratori legati all’agenzia interinale da un contratto a tempo indeterminato, tenendo conto della particolare tutela garantita da tale contratto, occorrerebbe prevedere la possibilità di derogare alle norme applicabili*

nell’impresa utilizzatrice.

Utili sono certamente anche le “Definizioni”:
b) *«agenzia interinale»: qualsiasi persona fisica o giuridica che, conformemente alla legislazione nazionale, sottoscrive contratti di lavoro o inizia rapporti di lavoro con lavoratori tramite agenzia interinale al fine di inviarli in missione presso imprese utilizzatrici affinché prestino temporaneamente la loro opera sotto il controllo e la direzione delle stesse;*

c) *«lavoratore tramite agenzia interinale»: il lavoratore che sottoscrive un contratto di lavoro o inizia un rapporto di lavoro con un’agenzia interinale, al fine di essere inviato in missione presso un’impresa utilizzatrice per prestare temporaneamente la propria opera sotto il controllo e la direzione della stessa;*

d) *«impresa utilizzatrice»: qualsiasi persona fisica o giuridica presso cui e sotto il cui controllo e direzione un lavoratore tramite agenzia interinale presta temporaneamente la propria opera;*
e) *«missione»: il periodo durante il quale il lavoratore tramite agenzia interinale è messo a disposizione di un’impresa utilizzatrice affinché presti temporaneamente la propria opera sotto il controllo e la direzione della stessa;*

Da ultimo, riporto questo passaggio:

[Art. 5] *Gli Stati membri adottano le misure necessarie, conformemente alla legislazione e alle pratiche nazionali, per evitare il ricorso abusivo [...] e, in particolare, per prevenire missioni successive con lo scopo di eludere le disposizioni della presente direttiva.*

L'ITALIA

Da noi il lavoro tramite agenzia interinale si chiama “somministrazione di lavoro”. Prima si chiamava “lavoro temporaneo”. Mai si è chiamato “lavoro interinale”. A me piacerebbe si potesse chiamare “lavoro tramite agenzia”. ➤

▪ TEMPORANEA RAGIONEVOLEZZA ▪

Come scrivevo in premessa, l'utilizzo poco consoni di uno strumento, di un istituto, di un contratto, unito alla vocazione alla notorietà di taluni avvocati vogliosi di fare politica, rischia di mettere in discussione lo strumento tutto.

E, per quanto riguarda la somministrazione di lavoro e la sua "ragionevole temporaneità" non si può certo escludere possa essere andata proprio così.

È capitato infatti che numerose "missioni successive" (cit. Direttiva), nell'ordine di una quarantina e per complessivi quaranta e rotti mesi, siano state portate all'attenzione di un Giudice del Lavoro che ne ha ravvisato una elusione delle "disposizioni della presente direttiva". I contratti erano legittimi, l'ha scritto il Giudice, rispettosi della normativa all'epoca in vigore, il lavoratore era pure decaduto dal diritto di impugnare i contratti di lavoro, ma secondo il Giudice quella successione contrattuale, quelle "missioni successive", violava(no) il principio di "ragionevole temporaneità" di derivazione comunitaria. Forse, a detta di molti, il giudice italiano doveva chiedere lumi alla Corte di Giustizia UE per avere risposta circa la rispondenza della normativa italiana alla direttiva comunitaria. Invece ha sentenziato la costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato in capo impresa utilizzatrice. Siamo di fronte a un abuso, ha scritto, e tanto mi basta. Ricordate i "Considerando"? Il n. 11 ci dice che il lavoro tramite agenzia deve sapere coniugare due esigenze: i) flessibilità delle imprese ii) vita personale e vita professionale dei lavoratori. E, sempre il lavoro tramite agenzia, contribuisce pertanto alla creazione di posti di lavoro, alla partecipazione al mercato del lavoro e all'inserimento in tal mercato. Teniamolo un attimo lì.

Perché, sulla scia delle prime pronunce dei giudici, ne sono seguite altre su diverse situazioni contrattuali con tutt'altre premesse e di tutt'altro tenore. Mi riferisco ai casi in cui il lavoratore è assunto a tempo indeterminato dall'agenzia e non ha avuto "missioni successive" e

reiterate ma una assegnazione di media/lunga durata. E il Giudice del lavoro, anche in questi casi (molto limitati a onor del vero), avrebbe ravvisato una violazione della direttiva per il non rispetto della "ragionevole temporaneità". Ora, fermo il fatto che l'osservazione fatta sopra circa il fatto che un rinvio alla Corte di Giustizia UE resta(va) forse la soluzione preferibile, credo sia abbastanza chiaro a tutti anche ai non addetti ai lavori, la sostanziale differenza tra numerose reiterate missioni (abuso?) e una unica di media/lunga durata. Credo che la "ragionevole temporaneità" debba essere soppesata, del caso, con un metro ben diverso. Partendo appunto dalle finalità, quel Considerando 11 che abbiamo per un attimo lasciato lì. Flessibilità coniugata a vita professionale e lavorativa con inserimento nel mercato del lavoro. Finalità raggiunte grazie alla stabilità lavorativa ottenuta dal lavoratore, il suo contratto a tempo indeterminato, a cui si aggiungono le numerose tutele di cui il Ccnl del comparto delle agenzie per il lavoro ha saputo dotarsi (il *welfare*, la formazione, l'obiettivo della continuità occupazionale anche su diverse imprese utilizzatrici, e tanto altro).

E poi, il Considerando 15. Che prevede espressamente la possibilità di derogare alle norme in vigore presso le imprese utilizzatrici proprio nel caso in cui i lavoratori sono legati alla agenzia da un contratto a tempo indeterminato, in considerazione appunto della tutela garantita da tale tipologia contrattuale.

Il sistema delle agenzie per il lavoro, in Italia, è anche questo. È forse in pochi lo sanno. Saper e voler coniugare flessibilità con stabilità, nel solco tracciato dalla direttiva europea. Anche nell'ottica di una stabilizzazione, non necessariamente alla prima missione, all'interno di una impresa utilizzatrice. È questo il punto dirimente che deve essere ben motivato ai nostri giudici – e non solo – affinché, mi sia consentito, non cadano nell'errore di una semplificazione per cui tutte le somministrazioni di lavoro sono tra di loro uguali.

INPS: L'INTERRUZIONE DI PRESCRIZIONE "AL BUIO"*

Sempre più spesso, alla luce del rischio di perdere definitivamente la contribuzione, come per conforme Cassazione, l'Inps ricorre alla prassi di interrompere "al buio" -ovvero senza neppure avere ancora definito i propri accertamenti- la prescrizione del proprio diritto di credito. Tuttavia senza gli effetti pretesi.

• DI MAURO PARISI AVVOCATO IN BELLUNO E IN MILANO •

Risulta incontestabile che l'Inps abbia il diritto, come gli altri Istituti di previdenza, di ricevere e recuperare la liquidata contribuzione di propria competenza. Per fare ciò, l'amministrazione ha cinque anni di tempo da quando è sorto l'obbligo del versamento contributivo (vale a dire da quando, a seguito di precedente denuncia -o di accertamento d'ufficio che se ne sarebbe dovuta presentare una regolare-, si è determinato l'onere della corresponsione).

Tanto è stabilito all'art. 3, comma 9 della Legge n. 335/1995, per il quale le contribuzioni di previdenza e di assistenza sociale obbligatoria a decorrere dal 1996 si prescrivono in "cinque anni salvi i casi di denuncia del lavoratore o dei suoi superstiti". Quindi, solo la denuncia del lavoratore -nonché di soggetti delegati e di eredi- di omissioni contributive da parte del datore di lavoro o del committente (e purché tanto avvenga entro i cinque anni dal sorgere dell'obbligo: *cf.* SS.UU. Cassazione, sentenza n. 15296/2014) può fare divenire decennale il termine di prescrizione.

Dal momento in cui sorge l'obbligo di versamento, in definitiva, si gira la clessidra e inizia a scorrere il tempo entro cui l'Inps è tenuto a recuperare quanto gli spetta.

Per evitare che il trascorrere del tempo conduca a una perdita del diritto alla contribuzione, come avviene per tutti i diritti di credito, è necessario procedere a un'interruzione dei termini.

L'attività che interrompe il correre della prescrizione, facendolo decorrere nuovamente, anche per l'Istituto, è quella descritta dal codice civile, al suo articolo 2943. Per cui, oltre che dalla notificazione dell'atto introduttivo di un giudizio,

la prescrizione è inoltre interrotta da ogni altro atto che valga a costituire in mora il debitore e dall'atto notificato con il quale una parte, in presenza di compromesso o clausola compromissoria, dichiara la propria intenzione di promuovere il procedimento arbitrale, propone la domanda e procede, per quanto le spetta, alla nomina degli arbitri.

Ai sensi dell'art. 1219 c.c., materialmente l'interruzione della prescrizione si compie con l'invio e la ricezione di una specifica richiesta scritta.

Il debitore è costituito in mora mediante intimazione o richiesta fatta per iscritto.

Nel recuperare i propri crediti e la contribuzione che gli spetta, l'Inps è spesso costretto a compiere una corsa contro il tempo, venendo non di rado a intimare i contribuenti sul filo del rasoio della scadenza.

Però, non si tratta solamente della consueta apprensione del creditore per il rischio che si vanifichi il proprio diritto. Infatti, il decorso del tempo che consente di rilevare la **prescrizione del diritto alla contribuzione, non ►**

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

▪ INPS: L'INTERRUZIONE DI PRESCRIZIONE "AL BUIO" ▪

possiede solo natura preclusiva, bensì addirittura estintiva.

Alla luce dell'ordinaria prescrizione del diritto, infatti, risulterebbe sempre possibile per il debitore che non opponga la relativa e puntuale eccezione, operare la corresponsione di quanto dovuto, senza diritto successivo alla ripetizione dei versamenti (cfr. art. 2940 c.c.: *"Non è ammessa la ripetizione di ciò che è stato spontaneamente pagato in adempimento di un debito prescritto"*).

Il trascorrere del termine di prescrizione in materia di contributi e premi, invece, determina un ostacolo giuridico insuperabile, non solo alle pretese e richieste da parte dell'amministrazione, ma pure allo stesso versamento spontaneo della parte che si riconoscesse debitrice. Tanto è vero che il superamento del termine di prescrizione deve essere rilevato d'ufficio dai Tribunali, anche a prescindere dall'eccezione, più o meno specifica, del contribuente.

La natura estintiva della realizzata prescrizione del diritto alla contribuzione è ritenuta e confermata in modo pacifico dalla giurisprudenza. Come per esempio fa la recente **Ordinanza n. 28821, 8 novembre 2024, della sezione Lavoro della Cassazione.**

È consolidato il principio secondo cui, nella materia previdenziale, a differenza che in quella civile, il regime della prescrizione già maturata è sottratto alla disponibilità delle parti – ai sensi dell'art. 3, comma 9, della legge n. 335 del 1995 – con la conseguenza che, una volta esaurito il termine, la prescrizione ha efficacia estintiva (non già preclusiva) – poiché l'ente previdenziale creditore non può rinunziarvi -, opera di diritto ed è rilevabile d'ufficio; l'ente previdenziale non può neanche accettare i contributi prescritti e, se li accetta, il pagamento, anche spontaneo, è indebito e chi ha versato può ripetere la somma (ex plurimis, Cass. n. 13820 del 2023).

Alla luce di quanto esposto (e considerato

che, fino al 30 giugno 2026, si dovrà ancora tenere conto della sospensione della prescrizione per 311 giorni, quale riflesso della pandemia Covid: cfr. Circ. Inps 10 agosto 2021 n. 126), appare comprensibile l'affanno che attanaglia funzionari e sedi Inps allorquando sono in corso verifiche e accertamenti di presunte omissioni contributive -soprattutto se lungi dall'essere definite-, concernenti periodi risalenti e a rischio prescrizione.

Per esempio, se nel corso del gennaio 2025 si indagano potenziali omissioni contributive del marzo 2019, risulta evidente (pure a tenere conto della predetta sospensione dei termini, ex art. 37, D.l. n. 18/2020 e art. 11, D.l. n. 183/2020) che la prestazione della contribuzione del periodo -ove manchi l'accertamento e, soprattutto, la contestazione e messa in mora immediate del contribuente- rischia di non potere più essere più pretesa.

Per evitare il pericolo che il tempo necessario a compiere le opportune verifiche (si parla talvolta di accertamenti ispettivi che durano anche anni, molti anni) vada a inficiare la possibilità di ottenere la contribuzione, si sta affermando in modo sempre più ampio la **prassi delle sedi dell'Istituto di interrompere "al buio"** (ciò senza neppure avere ancora la certezza che il credito esista e, comunque, a quanto ammonti) **la prescrizione di potenziali e non ancora definiti diritti.**

Nel corso delle verifiche, ispettive e d'ufficio, prima della chiusura degli accertamenti e della contestazione definitiva di illeciti (per cui evidentemente l'Inps stima occorra ancora tempo), vengono pertanto inviati **atti interlocutori e generici d'interruzione della prescrizione.**

Tali atti sono variamente denominati, quali "diffida al pagamento", "interruzione di termini prescrizionali", "verbale interlocutorio degli accertamenti", eccetera, e recano tentativi di messa in mora, riferiti a potenziali crediti e incerti titoli. Per esempio, essi possono ►

▪ INPS: L'INTERRUZIONE DI PRESCRIZIONE "AL BUIO" ▪

essere del tenore seguente:

L'Inps, con la notifica del presente verbale, redatto e sottoscritto dai propri ispettori a mezzo dei quali agisce, diffida fin d'ora la società destinataria alla regolarizzazione di tutte le inadempienze in corso di accertamento che abbia posto in essere nel periodo decorrente dalla sua costituzione. Intima il pagamento di tutta la contribuzione dovuta all'Inps, che sia stata omessa o evasa, per violazione o elusione delle norme in materia di obblighi contributivi del datore di lavoro e/o del committente, nell'importo la cui definitiva quantificazione riserva al completamento dell'attività accertativa, in relazione alla documentazione che il destinatario del presente verbale dovrà rendere disponibile agli ispettori procedenti, come intimato. Valga il presente atto quale esercizio del credito contributivo e ai fini interruttivi della prescrizione.

Oppure, con i medesimi non puntuali contenuti, le intimazioni dell'Istituto possono emergere nei modi sotto indicati:

Nell'attesa di definire l'accertamento ispettivo in oggetto e la raccolta di ulteriori informazioni necessarie, anche ai fini dell'eventuale applicazione delle previsioni relative agli effetti liberatori dei versamenti già posti in essere dal fornitore di manodopera, ai sensi dell'art. 38, co. 3, del D.lgs. n. 81/2015, si diffida codesta società al pagamento dei contributi previsti per legge, oltre alle sanzioni civili conseguenti, secondo l'aliquota contributiva prevista e in base all'inquadramento aziendale, entro giorni 30 dalla notifica della presente diffida.

La presente diffida vale come costituzione in mora, ai sensi ed effetti dell'art. 1219 del codice civile, con interruzione del decorso della prescrizione relativa al diritto alla contribuzione da parte dell'Istituto, secondo la previsione dell'art. 3, co. 9, L. n. 335/1995, anche agli effetti dell'art. 2943 del codice civile.

Si tratta di tutta evidenza di tentativi di inter-

ruzione della prescrizione che non possono sortire gli effetti di legge, mancando della stessa perimetrazione del debito considerato, che neppure permette al debitore di attivarsi con cognizione di causa, al fine di evitare, o comunque risolvere, il generico stato di soggezione in cui lo si vorrebbe fare trovare.

A conferma dell'inidoneità degli atti di prescrizione generici e "al buio", si pronuncia la Suprema Corte, la quale osserva (cfr. *ex multis*, sentenza del 30.11.2006, n. 25500) come risulti priva di efficacia interruttiva la riserva di agire che, in quanto solo ipotetica, non può in alcun modo equipararsi a un'intimazione o a una richiesta di pagamento.

Del resto, la crescente e attuale prassi risulta collidere anche lo stesso orientamento ufficiale dell'Inps, il quale pone da tempo risalente le stringenti condizioni a cui devono rispondere le verifiche dei propri uffici per potersi dire di essere pervenuti a una valida interruzione della prescrizione del diritto ai contributi.

In tale senso, si esprime con nettezza la **Circolare Inps n. 55/2000**, per cui

gli atti interruttivi della prescrizione, perché siano validi, richiedono sempre la quantificazione del credito, o comunque l'indicazione di tutti gli elementi che consentano al debitore di pervenire alla sua quantificazione.

Ne consegue che frasi generiche tipo "si interrompe ogni termine prescrizione per i contributi eventualmente non versati" ovvero i verbali di accesso in uso presso alcune sedi, in mancanza degli elementi per la quantificazione delle omissioni, non sono validi e non possono ritenersi atti idonei a interrompere i termini prescrizionali.

In definitiva, basterà rifarsi alla stessa "memoria storica" dell'Istituto per opporsi efficacemente alle sue pretese creditorie, escludendo pregio e validità alla recente e capziosa prassi dell'interruzione di prescrizione "al buio".

PENSIONI 2025: PER UNA VOLTA NESSUNA NUOVA (NO) BUONE NUOVE

• DI MARIO VERITÀ CONSULENTE PREVIDENZIALE IN MILANO E LEGNANO •

Come succede ormai dal 2013, le novità in materia previdenziale sono portate dalla Legge di Bilancio. Legge di Bilancio che non dovrebbe occuparsi di previdenza se non per piccoli aggiustamenti, ma che di volta in volta attinge anche dal risparmio del capitolo pensioni le risorse necessarie per far quadrare i conti.

E come ogni anno le voci si rincorrono durante l'estate e l'autunno paventando di volta in volta rivoluzioni o cambiamenti significativi, ma deludendo frequentemente le aspettative, sia per coloro che si attendono un allentamento delle regole (si è parlato per lungo tempo di una "cancel Fornero") sia per i catastofisti che si aspettano una permanenza al lavoro *sine die*. Questo 2025 non fa eccezione e, se confrontato con il 2024, ha ancora meno novità o modifiche da proporci, tanto che potrei chiudere qui dando appuntamento al 2026.

Tuttavia, questo deserto previdenziale favorisce qualche considerazione più approfondita proprio sulla direzione che il percorso previdenziale sta intraprendendo; non mancheremo di svolgere il compito di segnalare quali sono i provvedimenti nuovi o che prorogano norme in scadenza, ma si rileverà che gran parte del discorso sarà una riflessione sulla strategia del governo in tema di pensioni; ci sarà una prima parte di cronaca ed una seconda di commento.

CIÒ CHE POSSIAMO CHIAMARE NOVITÀ

- Viene introdotta per la prima volta la variabile Pensione Complementare per consentire

l'accesso alla pensione: in particolare e SOLO per i cosiddetti "nuovi iscritti" cioè coloro che hanno il primo versamento a partire dal 01/01/1996 è consentito utilizzare la rendita maturata presso le forme di previdenza complementare per raggiungere il requisito di soglia minima di accesso. Ricordiamo che le pensioni contributive oltre all'età anagrafica e all'anzianità contributiva hanno un terzo requisito che è la soglia minima di assegno che varia a seconda dell'età; quindi dal 2025 per coloro che, raggiunti i 67 anni di età anagrafica, con un'anzianità contributiva di almeno 20 anni sarà richiesto un valore di pensione (importo soglia) pari almeno all'assegno sociale. Questo importo potrà essere la somma di quanto maturato presso Inps e di quanto versato (montante) alla previdenza complementare. Stesso ragionamento per coloro che potranno accedere alla pensione contributiva a 64 anni di età con almeno 25 anni di contribuzione (novità) ed un importo soglia di 3 volte l'assegno sociale che potrà essere composto dalla somma di rendita Inps e rendita Pensione Complementare.

- Trattenimento in servizio dei lavoratori degli enti pubblici anche oltre il limite dei 65 anni per coloro che a questa età abbiano maturato il diritto alla pensione anticipata.

LE CONFERME O PROROGHE

Erano in scadenza alcuni provvedimenti che sono stati prorogati, in particolare:

- Quota 103 consente a coloro che compiono, nel 2025, 62 anni e sono titolari di almeno 41 ►

▪ PENSIONI 2025: PER UNA VOLTA NESSUNA NUOVA (NO) BUONE NUOVE ▪

anni di anzianità contributiva di accedere alla pensione calcolata col metodo interamente contributivo ed un assegno al massimo pari a 4 volte il trattamento minimo; l'erogazione della prestazione ha una finestra di 7 mesi per il comparto privato e 9 mesi per i dipendenti pubblici.

- Opzione donna per le lavoratrici che nel 2024 (avevano) compiuto 61 anni (o 60 con un figlio o 59 con due figli) con 35 anni di contributi esclusivamente da lavoro e una condizione soggettiva di invalidità, *caregivers* o licenziate da aziende in crisi

- Ape sociale confermata fino al 31/12/2025 con le medesime caratteristiche del 2024 che prevedono l'accesso al sostegno al reddito per coloro che hanno almeno 30 anni di contribuzione e 63 anni e 7 mesi di età anagrafica e che sono in condizione soggettiva analoga a quella vista per opzione donna.

Naturalmente è giusto aspettare a consuntivo i numeri, ma è difficile pensare che questi ritocchi abbiano un effettivo impatto sulle uscite anticipate; come è successo nel recente passato per la stretta su opzione donna o la nuova quota 103, le domande di pensione su queste fattispecie saranno nell'ordine delle unità. La bontà delle leggi non si misura con i numeri, ma i numeri sono il segnale dell'impatto che le norme hanno sulla vita dei cittadini.

Scorrendo anche solo brevemente queste indicazioni, ricordando quanto modificato con la Legge di Bilancio per il 2024, pare chiaro che la linea di condotta sia di impedire per quanto possibile l'accesso alla pensione prima dell'età della vecchiaia che ancora per il biennio 2025/2026 è di 67 anni.

È una direzione che annulla le istanze di flessibilità in uscita che parevano essere un ob-

iettivo gradito anche e soprattutto a coloro che hanno potenzialmente assegni alti. Solo qualche tempo fa pareva che la leva fosse la mitigazione del peso delle quote retributive sul valore delle pensioni, o la loro completa eliminazione; ma gli ultimi due interventi dimostrano invece una volontà di smantellare la legge Dini, che in cambio di un calcolo interamente contributivo per gli iscritti a partire dal 01/01/1996, aveva eliminato l'adeguamento al minimo delle pensioni di vecchiaia che ancora oggi grava su centinaia di migliaia di trattamenti.

Bene è rimasto il calcolo contributivo, non c'è adeguamento al minimo (posso accomodarmi in pensione a 67 anni con il valore della sociale magari grazie anche all'aiutino della previdenza complementare) e a 64 anni mi trovo la pensione con un taglio arbitrario per un limite massimo a 5 volte il trattamento minimo.

Nessun intervento sul modello positivo, a parere di chi scrive, della revisione dei coefficienti di rivalutazione delle quote retributive come posto in essere per i dipendenti pubblici proprio nel 2024.

Nessun incentivo ad utilizzare meglio la previdenza complementare innalzando la deducibilità ferma in valore assoluto da quando si usavano i sesterzi.

In pratica ci si è resi conto che la base della riforma del 2011 era valida e che il suo obiettivo di sostenibilità a medio periodo si è rivelato realizzabile.

Il cambio di marcia atteso è stato ancora rimandato e il peso di queste indecisioni lo porterà le prossime generazioni che, la stessa mano che carica il loro futuro di incertezza, indica come vittime del sistema, che però nessuno pare voglia veramente cambiare.

MENO INFORTUNI CON LA PATENTE A CREDITI?

• DI NINA CATIZONE CONSULENTE DEL LAVORO IN TORINO •

Il Decreto n. 195 varato dal Ministro del Lavoro il 17 dicembre 2024, recante il titolo “Piano integrato per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro per un’Italia più giusta e sicura”, si propone anche un rafforzamento dell’attività di vigilanza. E in questa prospettiva richiama, in particolare, la disciplina dettata dalla Legge 29 aprile 2024, n. 56 sulla patente a crediti. In effetti, sarebbe ingeneroso negare che la patente abbia il merito di condurci nel mondo del lavoro attualmente più funestato da infortuni e persino disastri quale quello degli appalti e subappalti. Pur se occorre prendere atto delle doglianze formulate dall’Assessorato politiche per la salute Coordinamento Commissione Salute della Regione Emilia-Romagna del 20 dicembre 2024. A partire dal fatto che “il legislatore non abbia previsto per le Aziende Sanitarie Locali la possibilità di disporre, allo stato attuale, delle necessarie informazioni tese a consentire di verificare, in sede ispettiva, il rispetto di quanto previsto dall’articolo 27 del D.lgs. n. 81/2008 da parte delle imprese e lavoratori autonomi, né con riferimento al possesso della patente né, tanto meno, rispetto all’ammontare dei crediti della stessa all’atto dell’accesso ispettivo”.

IL CAMPO DI APPLICAZIONE

Certo è che non possiamo non esprimere un allarme. È indubbio che infortuni e disastri si verificano nei cantieri temporanei o mobili aperti da committenti di lavori edili o di ingegneria civile nel quadro del Titolo IV, Capo I, D.lgs. n. 81/2008. Ma non solo. Infortuni e disastri avvengono anche negli appalti (e su-

bappalti) c.d. endo-aziendali e, cioè, negli appalti (e subappalti) che il datore di lavoro affida all’interno della propria azienda a norma dell’art. 26 del TUSL: una fabbrica, un centro commerciale, una linea ferroviaria, un porto, tanto per fare degli esempi. Il silenzio serbato in proposito continua a regnare sovrano: tra i commentatori e persino nelle pur copiose indicazioni fornite dall’Ispettorato Nazionale del Lavoro nella circolare n. 4 del 23 settembre 2024 e in molteplici FAQ.

E allora chiedo: come mai la patente - pur ritenuta provvidenziale - è obbligatoria solo nei cantieri temporanei o mobili, e non nel settore altrettanto pericoloso degli appalti (e subappalti) endo-aziendali? Con la conseguenza che imprese e lavoratori autonomi sono tenute ad essere in possesso della patente solo se operano nei cantieri temporanei o mobili, ma non se operano negli appalti endo-aziendali. E che l’obbligo di verificare il possesso della patente da parte delle imprese e dei lavoratori autonomi non fa mai capo al datore di lavoro committente degli appalti endo-aziendali, ma fa capo soltanto al committente (o al responsabile dei lavori) nei cantieri temporanei o mobili. Viene allora spontaneo sperare che al più presto, in applicazione dell’art. 29, comma 19, Legge n. 56/2004, il campo di applicazione della patente venga esteso “ad altri ambiti di attività individuati con decreto del Ministro del Lavoro sulla base di quanto previsto da uno o più accordi stipulati a livello nazionale dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative”. E invece, spesso si legge o si sente dire che il ►

▪ MENO INFORTUNI CON LA PATENTE A CREDITI? ▪

campo di applicazione della patente sarebbe limitato alle imprese e ai lavoratori autonomi operanti nel settore dell'edilizia. Non è così. L'art. 29, comma 19, L. n. 56/2024 stabilisce che "sono tenuti al possesso della patente le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili di cui all'articolo 89, comma 1, lettera a)". A sua volta, l'art. 89, comma 1, lettera a), D.lgs. n. 81/2008 precisa che per cantiere temporaneo o mobile s'intende "qualunque luogo in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile il cui elenco è riportato nell'allegato X". Ora, basta scorrere l'allegato X, per rendersi conto di quanto sia ampio l'elenco dei lavori edili o di ingegneria civile:

“i lavori di **costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione o equipaggiamento, la trasformazione, il rinnovamento o lo smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, comprese le parti strutturali delle linee elettriche e le parti strutturali degli impianti elettrici**, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche e, solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile, le opere di bonifica, di sistemazione forestale e di sterro”.

Non stupiscono allora gli insegnamenti della Cassazione. Ad es., ha appena detto **Cass. pen., 12 settembre 2024 n. 34387** che rientrano anche i lavori relativi a impianti elettrici, reti informatiche, gas, acqua, condizionamento e riscaldamento nel caso in cui nel medesimo cantiere siano realizzati anche lavori di edilizia o di ingegneria civile.

LE CONDIZIONI PER IL RILASCIO DELLA PATENTE

Non continuano poi a sfuggire generalmente

all'attenzione i problemi interpretativi riguardanti le **condizioni** espressamente indicate per il rilascio della patente da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Fanno sensazione, in particolare, tre condizioni:

- **L'adempimento degli obblighi formativi da parte del datore di lavoro.** Obblighi formativi introdotti dall'art. 37, comma 7, D.lgs. n. 81/2008 nella versione modificata dalla Legge n. 215/2021- e salutati con favore, in particolare al fine di consentire al datore di lavoro un'effettiva osservanza dell'obbligo di valutare i rischi presenti all'interno dell'azienda **secondo la migliore evoluzione della scienza tecnica** in linea con quanto affermato dalla Corte Suprema (v., ad es. **Cass. pen., 21 ottobre 2024 n. 38487**). Ma obblighi formativi allo stato inapplicabili in assenza dell'Accordo Stato-Regioni sulla formazione che in materia stiamo aspettando dal 30 giugno 2022. E per giunta in presenza di una c.d. "bozza definitiva" di tale Accordo caratterizzata da questa controproducente limitazione di fondo: "nonostante tra i compiti del datore di lavoro vi sia quello "indelegabile" di valutare tutti i rischi, attraverso questo corso di formazione non pare concretamente raggiungibile l'obiettivo di fornire **competenze tecniche** in relazione ai rischi aziendali o di comparto”.

- Anche **l'adempimento da parte dei lavoratori autonomi degli obblighi formativi previsti dal D.lgs. n. 81/2008** solleva dubbi, per il semplice fatto che, in forza dell'art. 21, comma 2, TUSL, i lavoratori autonomi, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno, non l'obbligo, ma la mera facoltà di partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Immaginabile è l'argine difensivo che ne potrebbe trarre il committente accusato d'aver ammesso nel cantiere un lavoratore autonomo sprovvisto di patente per ►

▪ MENO INFORTUNI CON LA PATENTE A CREDITI? ▪

omesso adempimento degli obblighi formativi.

- Persino un requisito come il “**possesso del Documento di Valutazione dei Rischi nei casi previsti dalla normativa vigente**” genera perplessità, poiché si tratta di una formulazione che appare inidonea a ricomprendere le ipotesi in cui il DVR risulti, sì, elaborato e dunque posseduto dal datore di lavoro, ma sia a ben vedere incompleto, inadeguato, e, pertanto, proprio le ipotesi che abitualmente emergono nella prassi come causa d’infortuni. Con il risultato di aprire la strada al rilascio della patente anche in casi in cui il datore di lavoro abbia sostanzialmente violato un obbligo fondamentale come la valutazione dei rischi.

REVOCA E SOSPENSIONE DELLA PATENTE

Per giunta, dalla lettura della Legge n. 56/2024, del D.M. n. 132/2024 e della circolare Inl n. 4/2024, emergono dubbi applicativi atti a rendere arduo il compito degli ispettori nell’adozione di provvedimenti gravidi di allarmanti conseguenze per imprese e lavoratori autonomi: la **revoca della patente** in caso di dichiarazione non veritiera sulla sussistenza di uno o più requisiti è un obbligo o una facoltà? E la **sospensione della patente per infortunio sul lavoro** costringe l’ispettore a fronteggiare questioni notoriamente impegnative per lo stesso magistrato penale quali il nesso causale e l’imputabilità a titolo di colpa grave?

UNA FAQ SORPRENDENTE

Non manca, per finire, una FAQ sorprendente dell’Inl: la n. 3 del 4 ottobre 2024. Quesito:

“La norma indica al singolare sia il possesso del DVR sia la nomina del RSPP: per una azienda che abbia più unità operative e, quin-

di, potenzialmente più DVR e più RSPP, come deve interpretarsi la disposizione?”

Risposta dell’Inl:

Il rilascio della patente è soggetto al possesso, da parte del legale rappresentante o del lavoratore autonomo, dei requisiti indicati dall’art. 27, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008. Pertanto, qualora un’azienda abbia diverse unità produttive e quindi, eventualmente, siano individuabili diversi datori di lavoro, il possesso dei requisiti si deve intendere riferito all’intera azienda e quindi tutti i datori di lavoro dovranno aver nominato i RSPP e redatto i relativi DVR.

Si tratta di una risposta non convincente. Dall’art. 2, comma 1, lettera a), D.Lgs. n. 81/2008 desumiamo che il datore di lavoro è il soggetto che ha la responsabilità dell’organizzazione o dell’unità produttiva. Attenzione però: dell’unità produttiva così come definita dall’art. 2, comma 1, lettera t), D.Lgs. n. 81/2008: e, cioè, “stabilimento o struttura dotata di autonomia finanziaria e tecnico funzionale”. Agevole è desumerne che, nell’ambito di un’azienda con più “unità produttive”, il soggetto tenuto al possesso della patente è il datore di lavoro che ha la responsabilità di quella specifica unità produttiva operante nel cantiere temporaneo o mobile, e non dunque il datore di lavoro che ha la responsabilità di altra unità produttiva non operante in tale cantiere.

Ecco perché nei panni di un imprenditore, mi chiederei perché mai il datore di lavoro della singola unità produttiva non operante in un cantiere dovrebbe verificare che il datore di lavoro di altra unità produttiva invece operante nel cantiere possieda il DVR e nomini l’RSPP.

- A. Staffieri si confronta con il tema della “gender equality” e la contrattazione collettiva italiana

CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA*

• DI ANTONELLA ROSATI RICERCATRICE DEL CENTRO STUDI FONDAZIONE CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO •

La *gender equality* è uno dei diciassette obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo sostenibile imperniata sullo slogan “*leave no one behind*”, secondo il quale dell'auspicato sviluppo sostenibile dovranno beneficiare tutti gli esseri umani, senza tralasciare nessuno.

In tale percorso di sostenibilità si inserisce il “Goal 5”, declinato in nove sotto-obiettivi, con il fine di raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze. Con la stessa finalità è stata concepita la “Strategia per la parità di genere 2020-2025”, approvata dal Parlamento europeo il 21 gennaio 2021, che si è prefissato di raggiungere l'obiettivo della parità di genere all'interno dell'UE entro i successivi cinque anni.

Un importante contributo per il raggiungimento della parità di genere proviene, sul versante interno, dal “Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza” che si snoda intorno a tre assi strategici: la digitalizzazione e l'innovazione, la transizione ecologica e, infine, l'inclusione sociale di cui la *gender equality* rappresenta il tassello fondamentale.

Percorrendo il solco tracciato dall'Ue, l'Italia ha predisposto tale Strategia con l'obiettivo, in particolare, di guadagnare cinque punti nella classifica del “*Gender Equality Index*” dell'ELGE nei prossimi cinque anni, per poi raggiungere un miglior posizionamento rispetto alla

media europea entro il 2026 e rientrare tra i primi dieci Paesi europei in dieci anni.

DATI DEL GLOBAL GENDER INDEX 2024

Il *Global Gender Gap Index* è uno strumento introdotto dal World Economic Forum per la comparazione internazionale della parità di genere; esso fotografa la reale e annuale evoluzione del divario di genere globale, comparando i vari Paesi in diversi campi.

Il *benchmark* è articolato su quattro dimensioni chiave: la partecipazione e l'opportunità economica, l'istruzione, la salute e il benessere e, infine, la *leadership* politica.

Il *Report* analizza i progressi raggiunti in materia, a livello internazionale e nell'anno di riferimento, fornendo una misura della parità di genere nelle quattro aree indicate su una scala da 0 a 100; i punteggi ottenuti rappresentano la percentuale di *gender gap* che è stata colmata a livello globale.

Secondo quanto riportato nel *Report*, nel corso del 2024 si è registrato, a livello mondiale, solo un timido miglioramento.

POSIZIONE DELL'ITALIA

L'Italia, nel corso del 2024, si colloca all'87° posto, con uno *score* pari a 0,703 su 1: negli ultimi 24 mesi, dunque, il nostro Paese è peggiorato. Il sotto-indicatore rispetto al quale l'Italia è carente è l'emancipazione politica (con uno ►

* Sintesi dell'articolo pubblicato in D&PL, 47-48/2024, pag. 2777 dal titolo *Pari opportunità e contrasto alla violenza di genere nella contrattazione collettiva*.

▪ CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA ▪

score di 0,243).

L'altro sotto-indicatore rispetto al quale il Belpaese è indietro è la partecipazione economica, con uno score pari a 0,6089, indicativo del fatto che il *gender pay gap* nel nostro Paese è lungi dall'essere colmato (score di 0,601).

Per ridurre il divario di genere globale, alla luce degli attuali risultati, bisognerebbe attendere altri 134 anni; l'anno in cui il divario sarà colmato è il 2158.

Inoltre, i recenti dati confermano che la violenza di genere nel nostro Paese ha assunto i caratteri di vera e propria emergenza nazionale, presentando carattere endemico e pervasivo.

Dall'indagine pubblicata dall'Istat il 1° luglio 2024 sulla sicurezza dei cittadini e delle cittadine svolta nell'anno 2022-2023, dedicata, tra l'altro, anche alle molestie subite sul luogo di lavoro, si evince, infatti, che il 13,5% delle donne tra i 15-70 anni che lavorano o hanno lavorato ha subito molestie sessuali sul lavoro nel corso della propria vita lavorativa mentre per gli uomini la percentuale è pari al 2,4%.

A essere maggiormente colpite sono le persone più giovani, soprattutto le giovani donne, che sono entrate da poco nel mercato del lavoro; in particolare nella fascia d'età compresa tra i 15 e i 24 anni (il 21,2%, delle donne contro il 4,8% dei colleghi uomini) e, poi, nella fascia di età compresa tra i 25 e i 34 anni (il 18,9% delle donne rispetto al 3,7% degli uomini).

RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Un importante contributo all'azzeramento del divario di genere può provenire dalla contrattazione collettiva che riveste un ruolo cardine nella regolamentazione dei rapporti di lavoro. Al silenzio della politica è necessario replicare con una contrattazione collettiva "di genere", seria e strutturale, soprattutto aziendale in grado di ampliare, migliorare e arricchire le tutele già in essere.

In particolare, i temi più diffusi in un'ottica di genere nell'ambito dei principali Ccnl ri-

guardano quattro grandi macroaree:

i) la flessibilità organizzativa;

ii) i permessi e congedi a sostegno dei genitori e dei *caregivers*;

iii) la prevenzione e contrasto alla violenza di genere;

iv) il *welfare* aziendale.

In particolare, dall'analisi dei Ccnl rinnovati o in corso di rinnovo nel corso del 2024 emerge una maggiore sensibilità in materia in quei comparti caratterizzati da una forte tradizione maschile, come quello dell'autotrasporto e della logistica.

RINNOVO CCNL AUTOTRASPORTO E LOGISTICA 2024 IN CORSO

La parità di genere fa dunque il proprio ingresso anche in questo Ccnl, con un rinnovato approccio centrato sulla persona e imperniato sui seguenti punti:

- la valorizzazione delle diversità e delle differenze presenti all'interno dei contesti organizzativi;

- la lotta agli abusi e alle molestie nei luoghi di lavoro, ivi comprese quelle sessuali che possono essere denunciate anche all'interno dell'azienda al fine di creare "un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi comportamento indesiderato basato sul sesso e lesivo della dignità personale";

- la consegna alle dipendenti di dispositivi di protezione individuali forgiati secondo le peculiarità femminili;

- l'elaborazione dei Documenti di valutazione dei rischi (DVR) aggiornati ai cambiamenti climatici, che hanno una notevole incidenza sulla salute e sicurezza della forza lavoro, soprattutto femminile;

- l'implementazione del congedo da riconoscere alle vittime di violenza di genere.

RINNOVO CCNL METALMECCANICI

Per migliorare la qualità della vita, difendere ►

■ CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA ■

l'occupazione e la produttività, il Ccnl Metalmeccanici prevede in proposito la sperimentazione dell'orario di lavoro progressivamente verso le 35 ore settimanali ma senza alcuna incidenza sulla retribuzione che resta, pertanto, invariata.

Grande attenzione, inoltre, è stata riservata:

- al tema dell'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro garantita grazie ad una maggiore flessibilità oraria nonché dal lavoro agile e dal telelavoro;
- al sostegno alla genitorialità condivisa, riconoscendo ai genitori la possibilità di fruire di un periodo di congedo parentale retribuito al 100% per due mesi aggiuntivi;
- all'estensione delle tutele per le categorie più fragili e per i/le dipendenti stranieri/e migranti;
- alla tolleranza zero verso forme di violenza e molestie nei luoghi di lavoro, implementando la formazione, il monitoraggio e il supporto alle vittime di violenza di genere.

RINNOVO CCNL TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI 2024

Anche l'accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, siglato il 22 marzo 2024 per i dipendenti di aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi ha previsto innanzitutto l'istituzione di una Commissione permanente in seno all'Ente bilaterale che si occuperà, tra l'altro, della promozione e della diffusione di iniziative volte a decostruire il *gender gap*, come ad esempio la certificazione di parità di genere, che ha le finalità di attestare le politiche e le misure adottate dalle aziende per ridurre il divario di genere e, in particolare, per implementare l'*empowerment* femminile¹. Tale "*pink label*" è un vero e proprio *driver* per il *business*: esso, infatti, consente alle organizzazioni virtuose, di qualunque dimensione e forma giuridica, operante nel settore pubbli-

co o privato, di godere di una serie di benefici, economici e no, quali:

- l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, calcolato sulla contribuzione previdenziale complessivamente dovuta dall'azienda, in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui;
- un punteggio premiante per la valutazione, da parte di Autorità titolate, di fondi europei nazionali e regionali e di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato;
- un punteggio premiante, dalle Amministrazioni aggiudicatrici, dell'offerta nell'ambito della partecipazione a gare pubbliche e uno sconto sulla garanzia ridotta a un massimo del 20%;
- ulteriori benefici, non economici, in termini di *employer branding* con conseguente miglioramento dell'immagine e della reputazione dell'azienda.

Ma vi è di più.

A tale Commissione è stato affidato il compito di sostenere percorsi di protezione delle vittime di violenza di genere attraverso misure individuate nella contrattazione di secondo livello che prevede tra l'altro l'istituzione della figura del Garante di parità che all'interno dei luoghi di lavoro potrà lavorare in sinergia con il Consigliere o la Consigliera di fiducia, ove presente.

La Commissione è poi chiamata a sensibilizzare e informare il personale anche in merito alle iniziative volte al reinserimento nel mercato del lavoro delle lavoratrici al rientro dal congedo di maternità o dal congedo parentale, nonché individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione sul lavoro e al contrasto alle molestie sul lavoro.

Inoltre, il nuovo art. 16-*bis* del Ccnl ha introdotto un congedo specifico per le donne vittime di violenza di genere, inserite in percorsi di prote- ➤

1. Sia consentito il rinvio a A. Staffieri, *Certificazione della parità di genere: prassi di riferimento UNIL/ PdR 125:2022*, in *Dir. prat. lav.*, 2023,

26, pagg. 1601 ss. vd. anche L. Barbieri, *Certificazione del sistema di gestione per la parità di genere: ipotesi preclusive*, 2022, 42, pag. 2561.

■ CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA ■

zione ai sensi dell'art. 24 del D.lgs. n. 80/2015.

Le lavoratrici hanno diritto a un congedo di massimo 90 giorni lavorativi, con l'obbligo di avvisare il datore di lavoro con 7 giorni di preavviso, indicando le date di inizio e fine del congedo e presentando la documentazione del percorso di protezione.

Durante il congedo, coperto da contribuzione figurativa, la lavoratrice riceverà un'indennità pari all'ultima retribuzione ricevuta, che sarà conguagliata con i contributi dovuti all'Inps. Sono infine previste forme di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla vita dell'impresa al fine di favorire il benessere psicofisico, anche in un'ottica di genere.

Il rinnovo del Ccnl Terziario, Distribuzione e Servizi 2024 ha introdotto modifiche alla disciplina dei congedi parentali attraverso una significativa riduzione del preavviso per la fruizione di tali congedi.

Grazie a tale modifica, il genitore necessita, infatti, di soli 5 giorni di preavviso scritto al datore di lavoro per usufruire del congedo parentale, notevolmente ridotto rispetto ai precedenti 15 giorni previsti ante modifica al fine di agevolare l'armonizzazione tra le esigenze lavorative e familiari dei dipendenti

CCNL STUDI PROFESSIONALI

Anche il Ccnl Studi professionali 2024-2027 prevede:

- all'art. 12 la costituzione di un gruppo di lavoro per le pari opportunità, che opererà presso la sede dell'Ente bilaterale nazionale del settore, con il compito di formulare e seguire i progetti volti a garantire la rimozione di tutti gli ostacoli al raggiungimento dell'equità di genere sul lavoro;

- nel Titolo V, denominato "tutele contrattuali", le parti prevedono l'elaborazione, entro sei mesi dall'entrata in vigore del Ccnl in commento, di un codice di condotta per la tutela della dignità della persona e per la tutela delle persone che dovessero subire violenze e mole-

stie sui luoghi di lavoro;

- sono, inoltre, previsti congedi per le donne vittime di violenza di genere per un massimo di 90 giorni, retribuiti dall'Inps, alle dipendenti che stanno seguendo percorsi di protezione, prorogabili per ulteriori 90 giorni lavorativi, con proroga a carico del datore di lavoro;

- sono promosse attività informative a tutela dell'integrità psicofisica dei lavoratori e delle lavoratrici; verranno attivati, ad esempio, degli sportelli informativi su diritti e sulle tutele riconosciute ai/alle dipendenti affetti/e da patologie oncologiche sia presso gli Enti bilaterali territoriali sia attraverso convenzioni con enti e organizzazioni non *profit*;

- viene implementato il sostegno alla genitorialità; è infatti previsto che, a copertura degli eventi che si verificano a decorrere dal 1° gennaio 2025, il datore di lavoro è chiamato ad integrare l'indennità all'80% erogata dall'Inps, fino a raggiungere il 90% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto la lavoratrice o il lavoratore.

CONTRATTI COLLETTIVI AZIENDALI

Sono soprattutto gli accordi aziendali a prevedere maggiori tutele in materia di *gender equality*.

Molte le aziende che hanno puntato sulla flessibilità organizzativa: diverse le realtà (tra le quali Microsoft, Google, Eni, Fastweb), che agevolano lo *smart working*, soddisfacendo le esigenze di *work life balance* dei/delle dipendenti e consentendo anche alle aziende di razionalizzare i costi aziendali.

Essilor Luxottica, ad esempio, al fine di tutelare coloro che non possono beneficiare dello *smart working* come gli operai e le operaie, ha concluso un accordo con i sindacati Filctem Cgil, Femca Cisl e Uiltec Uil per introdurre, in via sperimentale per il triennio 2024-2027, la settimana corta per venti settimane all'anno, a parità di retribuzione, al fine di favorire un maggiore equilibrio tra vita privata e professionale.

La Lamborghini ha introdotto nel contratto ►

▪ CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA ▪

integrativo, così come Intesa San Paolo e Lavazza, nel proprio circuito la settimana corta, per tutto il personale, ivi compresi gli operai e le operaie, prevedendo l'alternarsi di:

- una settimana lunga e di una corta per il personale di produzione o collegato alla produzione che lavora su due turni (mattina e pomeriggio) e turno centrale;
- una settimana lunga e di due settimane corte per i/le dipendenti addetti alla produzione che lavorano su tre turni (mattina pomeriggio e notte); per il personale operaio non collegato alla produzione la riduzione sarà di 16 giorni all'anno, mentre la riduzione delle giornate sarà di 12 giorni per il personale impiegatizio che potrà usufruire, in aggiunta, fino a dodici giornate di *smart working* al mese.

Il gruppo Barilla, a partire dallo scorso 1° gennaio, ha inaugurato una nuova politica aziendale in materia di congedo di maternità e paternità, riconoscendo a ciascun genitore dodici settimane di congedo parentale retribuito al 100% affinché ogni dipendente abbia il tempo necessario per stare al fianco dei propri figli, per poi tornare al lavoro più sereno e performante.

Tale accordo prevede che nel caso in cui gli *standard* legislativi locali siano più vantaggiosi, verranno applicate le normative del Paese. Interessante è altresì il recente Accordo Ferreo sottoscritto lo scorso 19 settembre 2024 che in un'ottica di valorizzazione della persona e del loro benessere in azienda, abbraccia l'idea di un *welfare* sempre più personalizzato, attento ai concreti bisogni dei/delle settemila dipendenti del colosso dolciaria di Alba, prevedendo la possibilità, attraverso l'utilizzo di una piattaforma digitale *on line* messa a di-

sposizione dall'azienda, di convertire una parte del premio aziendale in *welfare*.

Più precisamente, una quota del premio, da 300 a 1.500 euro, potrà essere convertita a discrezione del/della dipendente, in servizi alla persona o alla famiglia, scegliendo tra i seguenti *benefits*:

- servizi: abbonamenti trasporti, buoni benzina, buoni spesa, pagamento rete passiva dei mutui;
 - assistenza sanitaria: cure dentali e odontoiatriche, visite specialistiche, esami di laboratorio;
 - tempo libero: viaggi, sport, cultura;
 - ambito familiare: formazione, istruzione, cura dei figli o delle persone anziane o con disabilità e previdenza complementare.
- Particolare attenzione alla persona anche nel recente accordo Enel sottoscritto il 5 novembre 2024 che prevede:

- congedo di paternità: a partire dal 1° gennaio 2025, in aggiunta ai 10 giorni di congedo di paternità previsti dalla legge, ai neopapà saranno riconosciuti ulteriori 20 giorni di permesso retribuito, anche in caso di adozione e di affidamento;

- congedo parentale: vengono incrementate le indennità già previste per il congedo parentale, secondo il seguente schema:

a) viene riconosciuta un'indennità pari al 90% della retribuzione per la madre o il padre, in alternativa tra loro, fino al sesto anno di vita del/della bambino/a, per i mesi e i casi in cui la normativa riconosca l'indennità all'80%;

b) viene riconosciuta un'indennità pari al 60% per i restanti mesi non trasferibili, spettanti alla madre e al padre fino al dodicesimo anno di vita del/della bambino/a, al netto dei mesi eventualmente fruiti entro il sesto anno di vita del/della minore dall'uno o dall'altro genitore, in alternativa tra loro, con indennità al 90%.

- Data breach: profili di responsabilità in azienda secondo recente giurisprudenza

DATA BREACH... CHI È RESPONSABILE?*

• DI LUCA DI SEVO CONSULENTE DEL LAVORO IN BOLLATE (MI) •

La gestione dei dati personali e le relative responsabilità in caso di violazioni sono temi di crescente rilevanza per professionisti e aziende. L'Autore esegue un'analisi che permette di osservare uno spaccato significativo della situazione attuale, evidenziando nuovi orientamenti giurisprudenziali degni di nota.

È stato registrato un incremento delle violazioni dei dati personali (*data breach*) nel 2023: ben 2.037 casi notificati al Garante della Privacy, con un aumento del 50,8% rispetto all'anno precedente. È interessante notare come la maggior parte di questi casi, il 63%, abbia coinvolto soggetti privati, mentre il restante 37% ha riguardato enti pubblici. Questo *trend* evidenzia una vulnerabilità diffusa nei sistemi di protezione dei dati.

Un cambiamento significativo è stato introdotto dalla Corte di Giustizia UE con la sentenza del 4 maggio 2023. La Corte ha stabilito che non è necessario il superamento di una soglia minima di gravità per ottenere il risarcimento, ribaltando così l'orientamento precedente della giurisprudenza italiana. Questa decisione amplia notevolmente le possibilità di tutela per i soggetti i cui dati sono stati violati. Un aspetto cruciale è costituito dalla responsabilità per errore umano. Il Titolare del trattamento risponde anche per gli errori dei pro-

pri dipendenti, come previsto dall'art. 2049 del codice civile. L'Autore riporta ad esempio il caso verificatosi in un Comune che ha erroneamente pubblicato dati personali di una dipendente nell'Albo pretorio, sottolineando come anche una semplice distrazione possa avere conseguenze rilevanti.

A livello pratico, emergono obblighi precisi in caso di violazione: il Titolare deve notificare il *data breach* al Garante entro 72 ore dalla scoperta, qualora ravvisi un possibile rischio per i diritti e le libertà delle persone. Nei casi in cui il rischio viene considerato più elevato, il Titolare deve informare anche i soggetti interessati. In caso di mancato rispetto degli obblighi previsti, le sanzioni di natura amministrativa possono arrivare fino a 10 milioni di euro o al 2% del fatturato annuo; a questo vanno aggiunte le possibili responsabilità penali per dichiarazioni false al Garante o inosservanza dei provvedimenti.

L'Autore dedica attenzione anche alle misure preventive che si possono mettere in campo, sottolineando l'importanza di due principi utilizzati nel settore: questi principi prendono il nome di "*privacy by design*" e "*by default*"; a questi due principi, si aggiunge il concetto di ►

* Sintesi dell'articolo pubblicato su *D&PL*, n. 47-48, 2024, pag. 2790 dal titolo *Responsabilità di professionisti e aziende nella gestione dei dati personali in caso di data breach*.

▪ DATA BREACH... CHI È RESPONSABILE? ▪

accountability.

La prevenzione del rischio passa per l'adozione di alcuni strumenti fondamentali: il registro dei trattamenti, la valutazione d'impatto *privacy* (DPIA) e l'adozione di adeguate misure di sicurezza.

Dall'analisi proposta emergono alcuni spunti interessanti: l'esistenza di un *data breach* non implica automaticamente l'inadeguatezza delle misure di sicurezza adottate. In questi casi però, il Titolare del trattamento ha l'onere di dimostrare sia l'adeguatezza delle misure implementate sia la non imputabilità dell'evento dannoso.

Emerge chiaramente come sia fondamentale un approccio preventivo basato sul rischio e come la responsabilizzazione del Titolare rappresenti un principio cardine della normativa.

Infine, va notato come il panorama della protezione dei dati personali sia in continua evoluzione, richiedendo un approccio sempre più strutturato e professionale. La crescente complessità delle minacce e il quadro normativo in evoluzione impongono a professionisti e aziende di mantenere alta l'attenzione e di investire adeguatamente in misure di protezione e procedure di gestione delle violazioni.



LE NOVITÀ DELLA LEGGE DI BILANCIO PER IL 2025: FISCO, LAVORO, PENSIONI

• A CURA DEL CENTRO STUDI DELLA FONDAZIONE CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO •

Nella Gazzetta Ufficiale n. 305 S.O. n. 43 del 31 dicembre 2024 è stata pubblicata la legge n. 207 del 30 dicembre 2024 recante il “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027”. La Legge di Bilancio per il 2025 prevede una manovra economica con un valore complessivo stimato intorno ai 30 miliardi di euro.

Le risorse sono state in gran parte destinate a supportare le misure in materia fiscale, dal taglio del cuneo fiscale alla stabilizzazione dell’Irpef a tre aliquote. Diversi interventi sono stati previsti, oltre che in ambito fiscale che quest’anno guadagna il maggior numero di norme dedicate, anche in tema pensionistico – ad esempio con la conferma di Opzione donna e di Quota 103 – nonché a favore delle famiglie e a sostegno della genitorialità. Altre norme riguardano, invece, agevolazioni alle assunzioni. Di seguito si analizzano le norme suddividendole in quattro macro aree.

Legge di Bilancio 2025:

- IL NUOVO “CUNEO FISCALE”
- ANCORA MAGGIORE ATTENZIONE AI GENITORI E ALLE DONNE, PER VALORIZZARE L’EQUILIBRIO VITA PRIVATA/LAVORO
- AGEVOLAZIONE ALLE ASSUNZIONI
- LE PENSIONI

Hanno collaborato alla stesura del presente lavoro i colleghi del Centro Studi della Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano Mariagrazia di Nunzio, Manuela Baltolu, Alessia Riva.

Il terzo numero della Collana “Schede Operative” sulla Legge di Bilancio per il 2025 si può consultare a questo [link](#).

LEGGE DI BILANCIO 2025: IL NUOVO “CUNEO FISCALE”

I commi dal n.2 al n.11 dell’art.1 della L. n. 207/2024, modificano in maniera strutturale il calcolo dell’Irpef per i lavoratori dipendenti, confermando alcune disposizioni sperimentali per il 2024 ed introducendo alcune novità.

È opportuno premettere che al 31 dicembre 2024 è definitivamente cessata la validità dell’esonerazione IVS *ex art.1, c.15* della L. n. 213/2023 a favore dei lavoratori subordinati, sostituito dall’applicazione combinata delle misure di seguito esaminate.

Vengono confermate:

- la **riduzione degli scaglioni Irpef da quattro a tre** e le relative aliquote progressive¹;
- la misura della **detrazione per i redditi di lavoro dipendente**² e assimilati fino a 15.000 euro annui, di cui all’art. 13, c. 1, lett. a), del Tuir, pari a 1.955 euro, e la conseguente soglia della *no tax area* a 8.500 euro;

- il **trattamento integrativo alla retribuzione** (T.I.R.)³ di cui al c.1, art.1 del D.l. n. 3/2020, per un importo di 1.200 euro annui per redditi non superiori a 15.000 euro, che dovrà essere ridotto di 75 euro proporzionalmente al periodo di lavoro annuale, mentre per i redditi compresi tra 15.000 euro e 28.000 euro, tale trattamento spetterà per un importo pari alla differenza tra la somma delle detrazioni spettanti al lavoratore e l’impo- ➤

1. Art.1, c. 2, L. n. 207/2024.

2. Art.1, c. 2, L. n. 207/2024.

3. Art. 1, c. 3, L. n. 207/2024.

LE NOVITÀ DELLA LEGGE DI BILANCIO PER IL 2025: FISCO, LAVORO, PENSIONI

sta lorda, con un limite di 1.200 euro.

Per quanto riguarda le nuove disposizioni, sono state introdotte:

- una **nuova indennità integrativa**⁴ esente da prelievo contributivo e fiscale, per i titolari di reddito di lavoro dipendente (pensionati esclusi), che abbiano un reddito complessivo fino a 20.000 euro; tale indennità è ulteriore ed aggiuntiva al T.I.R. ex D.l. n.3/2020, ed è determinata applicando le seguenti percentuali in base alla fascia di reddito:

REDDITO IN EURO	Percentuale nuova indennità integrativa
FINO A 8.500	7,1%
OLTRE 8.500 E FINO A 15.000	5,3%
OLTRE 15.000 E FINO A 20.000	4,8%

La somma risultante dal calcolo indicato dovrà essere erogata automaticamente ogni mese dal datore di lavoro, che la recupererà poi in F24 inserendo l'importo del relativo credito (codice tributo 1704 denominato "Credito maturato dai sostituti d'imposta per l'erogazione ai lavoratori dipendenti della somma di cui all'articolo 1, comma 4, della legge 30 dicembre 2024, n. 207" – Risoluzione 9/E del 31 Gennaio 2025). Laddove in sede di conguaglio l'indennità dovesse in seguito risultare non spettante il sostituto d'imposta provvederà a trattenerla; se l'importo da trattenere sarà superiore a 60 euro, il recupero avverrà in dieci rate di pari importo.

A differenza del T.I.R., la nuova indennità spetta anche laddove la fascia di reddito si collochi all'interno della *no tax area*; inoltre, poiché il reddito complessivo non è un dato conosciuto dal sostituto d'imposta che, come detto, dovrà procedere in automatico al riconoscimento dell'importo senza alcuna specifica richiesta da parte del lavoratore, vi è un alto rischio di indebita erogazione.

- **un'ulteriore detrazione fiscale**⁵, da riportare al periodo di lavoro per i titolari di reddito di lavoro dipendente (pensionati esclusi), che abbiano un reddito complessivo compreso tra 20.000 e 40.000 euro, calcolata come segue:

REDDITO COMPLESSIVO IN EURO	Ulteriore detrazione
OLTRE 20.000 A FINO A 32.000	1.000 euro
OLTRE 32.000 E FINO A 40.000	1.000 * (40.000 - reddito complessivo) / 8.000

anche in questo caso la detrazione dovrà essere automaticamente riconosciuta dal datore di lavoro e, in caso di accertata mancata spettanza in sede di conguaglio, trattenuta con le medesime modalità indicate per l'indennità integrativa di cui al punto precedente; inoltre, resta valida anche la medesima criticità relativa alla determinazione del reddito complessivo del lavoratore. Sia per l'indennità integrativa che per l'ulteriore detrazione, la norma fa specifico richiamo ai soli titolari di reddito di lavoro dipendente (art. 49 Tuir), mentre non menziona i redditi assimilati (art. 50 Tuir).

- sono state rimodulate le **detrazioni per oneri e spese**⁶ per i redditi complessivi di importo superiore a 75.000 euro: fermi restando gli specifici limiti previsti, viene ora introdotto un importo massimo detraibile per singolo contribuente, calcolato moltiplicando l'importo base, determinato in base alla fascia di reddito, per il coefficiente corrispondente al numero dei figli a carico: ➤

REDDITO IN EURO	Importo base detrazioni per oneri e spese in euro
OLTRE 75.000 E FINO A 100.000	14.000
OLTRE 100.000	8.000

4. Art.1, c. 4, 5, 8, 9, L. n. 207/2024.

5. Art.1, c. 6, 7, 9, L. n. 207/2024.

6. Art.1, c. 10, L. n. 207/2024.

▪ LE NOVITÀ DELLA LEGGE DI BILANCIO PER IL 2025:
FISCO, LAVORO, PENSIONI ▪

N. FIGLI A CARICO	Percentuale da applicare all'importo base
NESSUN FIGLIO	0,50 %
1 FIGLIO	0,70 %
2 FIGLI	0,85 %
DA 3 FIGLI O 1 FIGLIO DISABILE	1%

Restano escluse dalla novella normativa le spese sanitarie *ex art.* 15, c.1, lett. c) del Tuir, quelle relative agli investimenti nelle *start-up* innovative (artt. 29 e 29-*bis*, D.l. n. 179/2012) e nelle piccole e medie imprese innovative (art. 4, c.9, 2° parte e c. 9-*ter*, del D.l. n. 3/2015), gli oneri relativi a prestiti o mutui contratti fino al 31.12.2024 (art. 15, c.1, lett. a) e b), e c.1-*ter* Tuir), i premi di assicurazione detraibili (art. 15, c.1, lettere f ed f-*bis* Tuir) sostenuti in dipendenza di contratti stipulati al 31.12.2024, le rate di spese per il recupero del patrimonio edilizio e la riqualificazione energetica degli edifici detraibili (art. 16-*bis*) o derivanti da altre disposizioni normative, per spese effettuate fino al 31 dicembre 2024.

- Anche le **detrazioni per familiari a carico**⁷ sono state oggetto di importanti modifiche:
- la detrazione *ex art.* 12, c.1, lett. c) del Tuir, pari a 950 euro, prevista per **figli a carico** di età superiore a 21 anni, **viene ora concessa fino al compimento dei 30 anni**, mentre spetta anche successivamente in caso di disabilità accertata;
- la detrazione *ex art.* 12, c.1, lett. d) del Tuir, pari a **750 euro** prevista per gli **altri familiari conviventi**, viene limitata ai soli **ascendenti conviventi, con esclusione di suoceri, nuore e generi, fratelli e sorelle**;
- vengono inoltre **esclusi** dai soggetti aventi diritto alle detrazioni per carichi familiari, tutti coloro **che non sono cittadini italiani, o di uno Stato membro dell'Unione europea, o di uno Stato aderente all'accordo sullo**

Spazio economico europeo in relazione ai familiari residenti all'estero.

LEGGE DI BILANCIO 2025: ANCORA MAGGIORE ATTENZIONE AI GENITORI E ALLE DONNE, PER VALORIZZARE L'EQUILIBRIO VITA PRIVATA/LAVORO

Anche quest'anno, nei quasi mille commi dell'unico articolo della Legge di Bilancio 2025, tra complessi rinvii di legge e le numerose previsioni economiche e di limiti di spesa, si trovano novità e conferme di misure rivolte alle famiglie, ai genitori, alle donne lavoratrici, ai soggetti fragili; sono misure volte da un lato a facilitare l'inserimento/reinserimento nel mondo del lavoro, ma anche al mantenimento dell'occupazione, e dall'altro a concedere a fondo perso aiuti ai soggetti in difficoltà.

In particolare, gli strumenti sono rivolti:

- Alle famiglie: *Bonus* nascita; *Bonus* asilo nido; Congedo parentale; Fondo dote famiglia;
- Alle donne lavoratrici: Decontribuzione lavoratrici madri;
- Ai soggetti fragili/in difficoltà: Fondo Derate Alimentari e Social Card; Assegno di Inclusione e Supporto per la formazione e il Lavoro; Sostegno alle donne vittime di violenza;
- Ai destinatari di ammortizzatori sociali in aziende o aree particolari;
- Ai destinatari del programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL).

Al fine di incentivare la natalità, i commi 206-208 della Legge n. 207/2024 introducono il c.d. **Bonus Nascita** (dopo la soppressione nel 2022 di analoghe misure già conosciute come *Bonus* Bebè, Premio alla Nascita, Assegno di Natalità o *Bonus* Cicogna nel 2017).

Si tratta di un contributo *una tantum*, di importo pari a Euro 1.000,00, riconosciuto al genitore richiedente per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2025, ed erogato nel mese successivo al mese di nascita o di adozione. ➤

7. Art.1, c. 11, L. n. 207/2024.

▪ LE NOVITÀ DELLA LEGGE DI BILANCIO PER IL 2025:
FISCO, LAVORO, PENSIONI ▪

Vi sono condizioni oggettive, legate al reddito, e condizioni soggettive, legate alla residenza/cittadinanza del richiedente; più precisamente, il *bonus* è corrisposto:

- sotto il profilo reddituale, a condizione che il nucleo familiare di appartenenza del richiedente presenti un Isee non superiore a Euro 40mila; la normativa prevede che eventuali somme erogate dall'Inps a titolo di Assegno Unico non concorrano alla determinazione del modello Isee;

- dal punto di vista soggettivo, solo per i figli di cittadini italiani, o cittadini dell'Unione Europea, o loro familiari, titolari del diritto di soggiorno; in caso di richiedenti con cittadinanza extra-UE, il *bonus* può comunque essere riconosciuto, ma a condizione che il richiedente sia residente in Italia e che sia in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo, o titolare del permesso unico lavoro (durata superiore a 6 mesi) o del permesso di soggiorno per motivi di ricerca (durata superiore a 6 mesi).

In attesa di indicazioni Inps, confrontando con la prassi dell'Istituto emanata in relazione alle analoghe misure previste negli anni precedenti, si ritiene che la richiesta, corredata da idonea documentazione, possa essere inviata tramite SPID o tramite intermediario, con domanda telematica all'Ente, che provvederà, analogamente a quanto avviene con l'Assegno Unico, al pagamento della somma sull'IBAN del richiedente.

Un ulteriore sussidio è il cd. **Bonus Asilo Nido**, disciplinato dai commi 209-211; la norma, stringatissima, interviene confermando, con modifiche, la misura strutturale già esistente (introdotta dall'articolo 1, comma 355, della Legge di Bilancio per l'anno 2017 - n. 232/2016). La previsione attuale, in semplificazione, elimina il prerequisite della necessaria presenza del primo figlio di età inferiore ad anni 10, che consentiva, fino al 31 dicembre 2024, l'accesso al contributo per l'inseri-

mento del secondo figlio al nido.

Come nel caso del *Bonus* Nascita, gli importi sono erogati in base alla condizione reddituale del nucleo familiare del richiedente e restano confermati, per l'anno 2025, in Euro 3.600,00, in presenza di un Isee fino a Euro 40mila, e in Euro 1.500,00 per tutti gli altri richiedenti (con Isee superiore a Euro 40mila); la normativa prevede che eventuali somme erogate dall'Inps a titolo di Assegno Unico non concorrano alla determinazione del modello Isee.

Gli importi sono erogati mensilmente, nei limiti delle risorse stanziare, e non possono essere superiori al valore della retta mensile dell'asilo. In aggiunta, il contributo non è cumulabile con le detrazioni fiscali di frequenza asili nido.

Il *Bonus* è erogabile anche in unica soluzione per servizi di babysitteraggio e assistenza domiciliare, qualora sussista l'impossibilità alla frequenza dell'asilo nido. In questo caso, il genitore richiedente deve essere convivente con il bambino e deve allegare alla domanda il certificato rilasciato da un pediatra di libera scelta che attesti "l'impossibilità del bambino a frequentare gli asili nido in ragione di una grave patologia cronica".

Sotto il profilo soggettivo, la domanda può essere presentata anche dal genitore di un minore nato o adottato o in affido temporaneo in possesso dei seguenti requisiti (direttiva 2011/98/UE):

- straniero apolide, rifugiato politico o titolare di protezione internazionale equiparato a cittadino italiano (art. 27 del D.lgs. 19 novembre 2007, n. 251, e art. 2 del regolamento (CE) n. 883/2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale);

- titolare di Carta blu, "lavoratore altamente qualificato" (art. 14 della direttiva 2009/50/CE, attuata con il D.lgs. 28 giugno 2012, n. 108);

- lavoratore di Marocco, Algeria e Tunisia per il quale gli accordi euromediterranei tra l'Unione europea e questi Paesi prevedono il generale diritto alla parità di trattamento con i cittadini europei; ➤

▪ LE NOVITÀ DELLA LEGGE DI BILANCIO PER IL 2025: FISCO, LAVORO, PENSIONI ▪

- lavoratore autonomo titolare di permesso (art. 26 del D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni), per il quale l'inclusione tra i potenziali beneficiari è motivata dalla circostanza che la norma non discrimina il lavoro autonomo da quello dipendente. Come da prassi Inps (cfr. messaggio Inps n. 1024 dell'11 marzo 2024) e da funzionalità del portale dell'Istituto, la domanda può essere presentata telematicamente all'Ente, corredata da idonea documentazione, tramite SPID o tramite intermediario.

Vale la pena sottolineare che anche quest'anno, pur essendo stralciato il requisito del primo figlio, il modello Isee da presentare dovrebbe continuare ad essere l'Isee minorenni, applicazione specifica dell'Isee destinata alle famiglie con minori, che tiene conto solo delle condizioni economiche relative ai minori, senza considerare il reddito e il patrimonio dell'intero nucleo familiare; si resta in ogni caso in attesa della circolare Inps a chiarimento.

Un altro intervento economico a favore della genitorialità, a modifica della normativa precedente relativa alle indennità Inps riconosciute durante i primi mesi di **congedo parentale**, fruiti anche alternativamente dai genitori di figli di età inferiore ad anni 6, è contenuto nel comma 2017.

Negli ultimi anni, il Legislatore ha incentivato la fruizione del congedo parentale da parte di entrambi i genitori, prevedendo anche un incremento della percentuale di indennità Inps, fissata normalmente nel 30% della RMG del richiedente.

A tutela della genitorialità, si procede anche con l'anno nuovo con l'intervento sulla disciplina dei congedi parentali. La Legge di Bilancio 2023 aveva previsto, a favore dei genitori che terminavano il congedo di maternità o paternità dopo il 31 dicembre 2022, l'incremento dell'indennità Inps dal 30% all'80% per il primo mese di congedo, non trasferibile all'altro genitore e fino al sesto anno di vita del bambi-

no. La Legge di Bilancio 2024 aveva poi previsto l'innalzamento all'80% anche del secondo mese, a condizione che il congedo obbligatorio terminasse dopo il 31 dicembre 2023.

Attualmente per i lavoratori richiedenti che abbiano terminato il congedo di maternità o paternità (obbligatori) in data successiva al 31.12.2024, spettano ulteriori due mesi di congedo parentale indennizzato all'80% (al posto del 60% e del 30%), oltre al primo mese di congedo parentale - che era strutturalmente già indennizzato all'80%.

Per i lavoratori richiedenti che abbiano terminato il congedo di maternità o paternità (obbligatori) in data successiva al 31.12.2023, spettano due mesi di congedo parentale indennizzato all'80%, come da disciplina previgente.

Come da prassi Inps, la domanda telematica di congedo parentale può essere presentata dal richiedente tramite SPID o tramite intermediario e deve contenere l'indicazione della volontà del genitore di avvalersi della maggiorazione di indennità (cfr. Circolare Inps n. 57 del 18 aprile 2024, relativa all'innalzamento all'80% del secondo mese di congedo parentale).

Si ricorda che, ai sensi dell'articolo 32, comma 3, T.U. n. 151/2001, ai fini della fruizione del periodo di congedo parentale, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.

Al fine di sostenere l'occupazione femminile, si agisce anche con un incentivo di carattere previdenziale, che prevede un esonero dal versamento della quota IVS a carico delle lavoratrici madri di almeno tre figli, titolari di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (anche *part time*), fino al mese di compimento della maggiore età del figlio più piccolo. ►

▪ LE NOVITÀ DELLA LEGGE DI BILANCIO PER IL 2025:
FISCO, LAVORO, PENSIONI ▪

L'esonero "lavoratrici madri" o, secondo la terminologia Inps, "**Decontribuzione per le lavoratrici madri**" è una misura introdotta dalla Legge di Bilancio per l'anno 2024 (cfr. articolo 1, comma 180, Legge n. 213/2023), che ha durata sperimentale triennale e prevede l'esonero totale dalla contribuzione Inps a carico della dipendente (nei limiti del 9,19%), entro il limite di Euro 3.000 annui, riparametrati su base mensile. Del beneficio possono usufruire anche le lavoratrici con bambini in adozione o in affidato, in virtù della parificazione alla filiazione degli istituti di adozione e affidamento (cfr. T.U. n. 151/2001).

Le dipendenti possono essere occupate nel settore pubblico, privato (anche se il datore di lavoro non è imprenditore), agricolo o nelle cooperative di lavoro, e sono esclusi i soli rapporti di lavoro domestico.

Il datore di lavoro applica in prospetto paga la riduzione contributiva solo su richiesta scritta della madre.

Resta inteso che, come precisato dalla norma, l'applicazione dell'esonero nell'anno 2024 lascia comunque ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche ed è strutturalmente alternativo all'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (quota IVS) a carico del lavoratore.

Contestualmente, il comma 181 dell'articolo 1 della Legge di Bilancio per l'anno 2024 introduce la deroga relativa all'ampliamento della platea delle destinatarie: solo per l'anno 2024, l'esonero è stato esteso alle dipendenti madri di due figli ed è spettante fino al mese di compimento del decimo anno del figlio più piccolo.

Ad oggi, la Legge di Bilancio 2025 ha introdotto delle novità rilevanti, pur confermando l'impianto già noto. Schematizzando:

1. Esonero/decontribuzione lavoratrici *dipendenti* madri di *tre figli*: su richiesta della lavoratrice dipendente, si applica (o si prosegue) con la disciplina prevista nell'anno 2024 (non

c'è scelta della lavoratrice rispetto al tipo di riduzione applicabile – v. *infra*);

2. Esonero/decontribuzione lavoratrici *dipendenti* madri di *due figli* (articolo 1, comma 219, Legge n. 207/2024): è introdotta una nuova forma di decontribuzione al momento non operativa:

2a) esonero contributivo parziale sulla quota IVS a carico del lavoratore (quota non ancora determinata);

2b) esonero spettante fino al compimento di 10 anni di vita del figlio più piccolo (18 anni dall'anno 2027 per chi sarà madre di tre o più figli, dal momento che l'esonero originario è introdotto sperimentalmente per il triennio 2024-2026);

2c) esonero spettante a condizione che la retribuzione/reddito imponibile ai fini previdenziali sia pari o inferiore a Euro 40mila annui;

2d) resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche;

3. Esonero/decontribuzione lavoratrici *autonome* (*non in regime forfetario*) madri di *due o più figli* (articolo 1, commi 219-220, Legge n. 207/2024): è introdotta una nuova forma di decontribuzione, al momento non operativa:

3a) esonero contributivo parziale sulla quota IVS a carico della lavoratrice (quota non ancora determinata);

3b) per le lavoratrici autonome tale esonero rappresenta un aiuto di Stato (rientra nel regime "*de minimis*");

3c) esonero spettante fino al compimento di 10 anni di vita di figlio più piccolo (18 anni dall'anno 2027);

3d) esonero spettante a condizione che il reddito imponibile ai fini previdenziali sia pari o inferiore ad Euro 40mila annui;

3e) per le lavoratrici autonome iscritte all'AGO o alla GS Inps, il parziale esonero è parametrato al valore del livello minimo di reddito imponibile previsto dalla Legge di Riforma dei trattamenti pensionistici dei lavoratori autonomi (articolo 1, comma 3, Legge n. 233/1990); ➤

▪ LE NOVITÀ DELLA LEGGE DI BILANCIO PER IL 2025:
FISCO, LAVORO, PENSIONI ▪

3f) resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Ai fini della applicazione degli esoneri di cui ai punti 2 e 3 che precedono, sono attesi i chiarimenti relativi alle modalità attuative, alla misura dell'esonero contributivo, alle modalità per il riconoscimento dello stesso, e alle procedure di verifica del limite di spesa (entro il 30 gennaio 2025, il MLPS di concerto con il MEF, adotterà un decreto attuativo, a cui seguirà la consueta prassi Inps).

Si ricorda che a far data dal 1° gennaio 2025 è terminata anche l'applicazione della riduzione contributiva Inps sulla quota IVS a carico del dipendente, che, per le dipendenti madri, nell'anno 2024, era alternativa e non cumulabile all'esonero a loro specificato: più precisamente, la riduzione Inps per tutti i dipendenti era pari:

a) al 6%, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di Euro 2.692,00;

b) al 7%, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di Euro 1.923,00.

Per sostenere le **Donne Vittime di Violenza**, viene aumentato lo stanziamento del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, di cui all'articolo 19, comma 3, del D.l. n. 223/2006:

- di 3 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2025 al fine di rafforzare l'orientamento e la formazione al lavoro delle donne vittime di violenza e di favorire l'effettiva indipendenza economica e l'emancipazione delle stesse (comma 221);

- di 1 milione di euro annui dall'anno 2025, al fine di incrementare la misura del reddito di libertà ai sensi dell'articolo 105-*bis* del D.l. n. 34/2020, per garantire l'effettiva indipendenza economica e l'emancipazione delle donne vittime di violenza (comma 222). Il reddito di li-

bertà è una prestazione che sostiene l'autonomia e l'emancipazione delle donne vittime di violenza con un contributo erogato mensilmente, per 12 mensilità. La domanda può essere presentata al comune di residenza, direttamente o tramite un rappresentante legale. Si ricorda che una ulteriore attenzione per le donne vittime di violenza è contenuta nella disciplina dell'Assegno di Inclusione; in deroga alle previsioni ordinarie, per accedere all'AdI, possono costituire un nucleo familiare indipendente da quello del marito anche ai fini Isee e possono avvalersi di percorsi di inclusione personalizzati (cfr. [guida](#) Inps 3 settembre 2023).

Al fine di sostenere la genitorialità e le attività sportive e ricreative effettuate in periodi extrascolastici, è istituito *ex novo* il **Fondo Dote Famiglia** (commi 270-272); il fondo è destinato alla concessione di contributi in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche, iscritte al RASD, e in favore degli enti del Terzo settore, iscritti RUNTS, di cui al codice del Terzo settore, che erogano attività sportiva in favore dei minori.

Il contributo:

a) è previsto per ciascun figlio a carico di età compresa tra i 6 anni e i 14 anni;

b) è riconosciuto alle associazioni, che erogano l'attività in favore delle famiglie con Isee fino ad Euro 15mila;

c) è alternativo ad altri benefici e contributi o sgravi fiscali concessi al nucleo familiare per tali prestazioni.

La definizione delle modalità attuative è demandata ad un decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o dell'Autorità politica delegata in materia di sport, di concerto con il MLPS e con il MEF, da adottarsi entro 60 giorni dalla entrata in vigore della Legge di Bilancio 2025.

Con lo scopo di dare un supporto mirato alle famiglie in difficoltà economica, parallelamente, il Legislatore ha: ➤

▪ LE NOVITÀ DELLA LEGGE DI BILANCIO PER IL 2025:
FISCO, LAVORO, PENSIONI ▪

a) prorogato misure già in vigore dall'anno 2023, quali il **Fondo Derrate Alimentari** e la **Social Card** (conosciuta come Carta Dedicata a Te), con distribuzione supportata da Inps e Comuni (cfr. Decreto attuativo Ministero dell'Agricoltura, della Sovranità Alimentare e delle Foreste, 4 giugno 2024);

b) modificato la soglia di reddito e i requisiti Isee per l'accesso all'**Assegno di Inclusione** e al **Supporto per la Formazione e il Lavoro**, di cui al Capo I del D.l. n. 48/2023 (commi 198-199, Legge di Bilancio n. 207/2024):

b1) l'Assegno di Inclusione (AdI), è una misura di contrasto alla povertà, alla fragilità ed all'esclusione sociale delle fasce deboli della popolazione, introdotta dal Decreto legge n. 48/2023, in sostituzione del Reddito di Cittadinanza; è un sussidio erogato dall'Inps e spetta al nucleo familiare del richiedente, a patto che nel nucleo familiare si trovi almeno (o al contempo): un componente con disabilità; un minore; una persona con almeno 60 anni di età; componenti in condizione di svantaggio e inseriti in programmi di cura e assistenza dei servizi sociosanitari territoriali certificati dalla pubblica amministrazione (cfr. Decreto MLPS n. 154 del 13 dicembre 2023 con il quale sono state individuate 9 categorie di soggetti da considerare in condizione di svantaggio);

b2) il SFL consiste in un'indennità mensile di 500 euro che è erogata mensilmente mediante bonifico da parte dell'Inps, a fronte dell'obbligo del destinatario a partecipare a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive del lavoro comunque denominate. L'erogazione del contributo da parte dell'Inps è subordinata all'inserimento nel SIISL dell'effettivo inizio di una delle attività previste dalla normativa da parte dei competenti servizi. Il beneficio ha una durata massima di 12 mesi, non è rinnovabile, e si perde in caso di: 1) dimissioni volontarie di un componente del nucleo familiare, fatte salve le dimissioni per

giusta causa nonché la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro; 2) mancata presentazione alle convocazioni dei servizi sociali senza giustificato motivo; 3) presentazione di documentazione non veritiera (cfr. Decreto MLPS 8 agosto 2023).

Per la realizzazione dello scopo di tutelare l'occupazione, il Legislatore inserisce nella Legge di Bilancio 2025 una serie di interventi e alcune misure di sostegno al reddito, quali: - la **proroga** e il **rifinanziamento** di diverse indennità (commi 188-195):

a) l'indennità per i lavoratori della pesca prevista in caso di sospensione dal lavoro derivante da misure di arresto temporaneo obbligatorio o non obbligatorio;

b) l'indennità per i **lavoratori dei call-center**;

c) il **trattamento straordinario di integrazione salariale** per le imprese che operano in aree di crisi industriale complessa, che cessano l'attività o in caso di riorganizzazione o crisi aziendale;

d) l'integrazione al reddito per i dipendenti *ex-Ilva*;

- la concessione, in via eccezionale, di un **ulteriore periodo di CIGS** fino al 31 dicembre 2025, in favore delle **imprese di interesse strategico nazionale** che occupino almeno 1.000 lavoratori dipendenti, e che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati per la complessità degli stessi. Il trattamento è autorizzato, dietro presentazione di apposita domanda all'Inps:

a) con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali;

b) in deroga agli artt. 4 e 22 del D.lgs. n. 148/2015;

c) in continuità con le tutele già autorizzate;

d) nel limite di spesa di 63,3 milioni di euro per l'anno 2025.

A tale ulteriore periodo non si applicano le procedure e i termini di cui agli artt. 24 e 25 del D.lgs. n. 148/2015 riguardanti, rispettiva- ➤

▪ LE NOVITÀ DELLA LEGGE DI BILANCIO PER IL 2025: FISCO, LAVORO, PENSIONI ▪

mente, la consultazione sindacale e la domanda di concessione;

- il rifinanziamento del **Programma GOL**, e l'ampliamento dei servizi connessi (comma 197), su un doppio binario:

a) le risorse assegnate alle Regioni nell'ambito del programma GOL possono essere destinate **anche a finanziare** le iniziative di formazione **attivate dalle imprese** a favore dei lavoratori rientranti nelle categorie individuate dal PNRR, Riforma M5C1 R1.1, in conformità al regime degli aiuti di Stato;

b) l'attuazione del programma GOL è destinata in via ordinaria a categorie nuove identificate nella riforma M5C1 R1.1 (disoccupati, lavoratori in cassa integrazione, disabili, donne, giovani, *over 50* e altre categorie svantaggiate). In conclusione, la Legge di Bilancio 2025 si configura come un intervento normativo fortemente orientato al sostegno della famiglia e dell'occupazione, con particolare attenzione alla componente femminile del mercato del lavoro. Il Legislatore ha strutturato un sistema integrato di misure che spaziano dai contributi diretti a fondo perso (*Bonus* Nascita, *Bonus* Asilo Nido) agli interventi di natura previdenziale (decontribuzione per le madri lavoratrici, decontribuzione per i nuovi iscritti alla Gestione Inps Artigiani e Commercianti), con una importante estensione della indennità durante congedi parentali.

Si tiene conto delle diverse esigenze delle famiglie, modulando gli interventi attraverso differenziate soglie Isee e condizioni di accesso. Di particolare rilievo è l'introduzione del nuovo Fondo Dote Famiglia e il potenziamento delle misure a sostegno delle donne vittime di violenza, che testimonia un'attenzione crescente alle problematiche sociali più delicate.

Sul fronte occupazionale, la legge interviene sia con misure di sostegno diretto al reddito per specifiche categorie di lavoratori, sia attraverso il rafforzamento di programmi strutturali come

il GOL, dimostrando un approccio che combina interventi emergenziali e riforme di sistema. Questa strategia multidimensionale riflette la volontà di costruire un sistema di protezione sociale più inclusivo e rispondente alle sfide contemporanee del mercato del lavoro.

LEGGE DI BILANCIO 2025: AGEVOLAZIONE ALLE ASSUNZIONI

Proroga della maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni

Viene prevista una proroga della **maxi deduzione** prevista a favore di imprese e lavoratori autonomi per le **nuove assunzioni** di dipendenti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024 e per i due successivi (ossia, per i soggetti con periodo di esercizio corrispondente all'anno civile, i periodi d'imposta che chiudono al 31 dicembre 2025, 31 dicembre 2026 e 31 dicembre 2027).

Il beneficio fiscale consiste in una maggiorazione del costo del personale ammesso in deduzione, pari al:

- **20%** del costo riferibile all'**incremento occupazionale medio**, in relazione alle nuove assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Ciò porta, di fatto, il costo del lavoro al 120% del suo valore originale;
- **30%** del costo riferibile all'**incremento occupazionale medio**, in presenza di nuovi assunti a tempo indeterminato rientranti nelle categorie di lavoratori meritevoli di maggior tutela di cui all'Allegato I del D.lgs. n. 216/2023. La deduzione del costo del lavoro è quindi pari al 130%.

Decontribuzione Sud

Inoltre la norma prevede che, a seguito della decisione C(2024) 4512 *final* del 25 giugno 2024 della Commissione europea, l'agevolazione **c.d. Decontribuzione Sud** (si tratta dell'esonero parziale dei contributi dovuti dai ►

▪ LE NOVITÀ DELLA LEGGE DI BILANCIO PER IL 2025: FISCO, LAVORO, PENSIONI ▪

datori di lavoro del settore privato operanti nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, introdotto dall'art. 1, commi 161-169, della Legge n. 178/2020), **trova applicazione fino al 31 dicembre 2024 con riferimento ai contratti di lavoro subordinato stipulati entro il 30 giugno 2024.**

Pertanto, a partire dal 01 gennaio 2025 non sarà più possibile usufruire della già menzionata misura agevolativa, e verranno meno le seguenti riduzioni contributive:

- 30 per cento fino al 31 dicembre 2025;
- 20 per cento per gli anni 2026 e 2027;
- 10 per cento per gli anni 2028 e 2029.

Esonero contributivo per le aziende del mezzogiorno

La Legge di Bilancio 2025 introduce un nuovo esonero contributivo a favore dei datori di lavoro privati, ad esclusione di quelli di lavoro agricolo e di lavoro domestico, sostitutivo della misura agevolativa nota come “**Decontribuzione Sud**”, che impiegano lavoratori con contratti di lavoro a tempo indeterminato nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Sardegna e Calabria.

Soggetti beneficiari e condizioni

Il nuovo esonero è concesso con dei requisiti differenti a seconda della tipologia di azienda beneficiaria. Nel particolare, spetta alle:

- microimprese e piccole e medie imprese, ovvero quelle che hanno alle proprie dipendenze non più di 250 dipendenti (cfr. Allegato I al Regolamento UE n. 651/2014), a condizione che l'aiuto rispetti i limiti *de minimis* previsti dal Regolamento UE n. 2831/2023, attuativo degli articoli 107 e 108 del TFUE;
- imprese non rientranti nella nozione di “microimprese e di piccole e medie imprese”, a condizione che il datore di lavoro dimostri, al 31 dicembre di ogni anno, un incremento occupazionale rispetto all'anno precedente, dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato (è

concesso solo dopo l'autorizzazione della Commissione Europea e quindi, fino a tale momento, tale esonero è da intendersi sospeso).

Sono in ogni caso **esclusi** dalla possibilità di accedere alla misura incentivante, oltre ai datori di lavoro agricolo e domestico:

- i rapporti di apprendistato;
- gli enti pubblici economici;
- gli istituti autonomi case popolari trasformati in enti pubblici economici;
- gli enti trasformati in società di capitali ancorché a capitale interamente pubblico;
- le *ex* istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato;
- le aziende speciali costituite anche in consorzio, di cui al D.lgs. n. 267/2000;
- i consorzi di bonifica e ai consorzi industriali;
- gli enti morali ed ecclesiastici.

Misura e durata dell'esonero

Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, la nuova agevolazione consiste nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, **con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail**, nelle misure di seguito indicate:

ANNO	Misura dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali escluso INAIL (%)	Importo massimo di esenzione contributiva mensile (€)	Durata (mesi)	Per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato entro il
2025	25	145	12	31 dicembre 2024
2026	20	125	12	31 dicembre 2025
2027	20	125	12	31 dicembre 2026
2028	20	100	12	31 dicembre 2027
2029	15	75	12	31 dicembre 2028

L'Inps con la **Circolare 32 del 30 gennaio 2025** ha precisato che per le annualità successive al 2025, la Decontribuzione Sud PMI può essere riconosciuta con riferimento a tutti rapporti di lavoro incentivabili, **instaurati entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di applicazione.** ➤

▪ LE NOVITÀ DELLA LEGGE DI BILANCIO PER IL 2025: FISCO, LAVORO, PENSIONI ▪

Viene precisato altresì che nel caso in cui un'azienda con sede legale ubicata in regioni non rientranti nell'ambito di applicazione della norma, abbia una o più unità operative ubicate nelle regioni del Mezzogiorno, il datore di lavoro può richiedere all'Inps l'inserimento nelle caratteristiche contributive della matricola aziendale il codice di autorizzazione "0L". Nelle ipotesi in cui l'attività venga svolta mediante un rapporto di somministrazione, la sede di lavoro rilevante ai fini del riconoscimento della decontribuzione deve essere individuata nel luogo di effettivo svolgimento della prestazione, a prescindere da dove effettivamente abbia sede legale o operativa l'Agenzia di somministrazione.

Ai fini del rispetto del regime "de minimis", l'Inps provvede a registrare la misura, imputandola all'utilizzatore nelle ipotesi di rapporti di somministrazione, nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

La Circolare Inps stabilisce come devono essere valorizzati nella denuncia Uniemens gli elementi per beneficiare dell'esonero, a partire dal mese di **febbraio 2025**.

Il **recupero dell'agevolazione** relativa al mese di **gennaio 2025** può essere effettuato ed esposto esclusivamente nei flussi Uniemens-ListaPosPA dei mesi di febbraio, marzo e aprile 2025.

Ulteriori requisiti

L'esonero in esame:

- non è cumulabile con gli incentivi riconosciuti dalla normativa vigente per l'autoimpie-

go e l'assunzione di giovani che non hanno compiuto 35 anni, nonché per le assunzioni nella Zona economica speciale per il Mezzogiorno o di donne in condizioni di svantaggio (ex artt. 21, 22, 23 e 24, D.l. n. 60/2024);

- non spetta nei casi previsti dalla normativa generale in materia di incentivi⁸ (art. 31, D.lgs. n. 150/2015);

- è concesso subordinatamente al possesso del Durc e al rispetto della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale (art. 1, comma 1175, Legge n. 296/2006), nonché relativa agli obblighi di assunzione dei soggetti disabili (art. 3, Legge n. 68/1999).

La norma precisa altresì che, ai fini degli adempimenti relativi al Registro nazionale degli aiuti di Stato, l'amministrazione responsabile è il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'amministrazione concedente è l'Inps, che provvede all'esecuzione degli obblighi di monitoraggio previsti dalla pertinente normativa in materia di aiuti di Stato.

PENSIONI

Incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa dopo il conseguimento dei requisiti per il trattamento pensionistico anticipato

La Legge di Bilancio 2025 ripropone un incentivo, analogo a quello previsto dalla Legge di Bilancio 2023⁹, che permette al lavoratore dipendente, pubblico o privato, che abbia raggiunto, o raggiunga entro il **31 dicembre 2025**, i requisiti per il trattamento pensionistico anticipato **quota 103**, o in base all'anziani- ➤

8. Principi generali di fruizione degli incentivi art. 31, D.lgs. n. 150/2015. Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi si definiscono i seguenti principi. Gli incentivi non spettano:

- se l'assunzione costituisce **attuazione di un obbligo preesistente**, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;
- se l'assunzione viola il **diritto di precedenza**, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
- se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto so-

- **spensioni dal lavoro** connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;
- con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;
- con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla

trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime *de minimis*, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore;

- nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un **incremento occupazionale** netto della forza lavoro mediamente occupata, il **calcolo** si effettua **mensilmente**, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, escludendo dal computo i lavoratori che hanno abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.

9. D.M. 21 marzo 2023 e Msg. Inps 19 dicembre 2023, n. 4558.

▪ LE NOVITÀ DELLA LEGGE DI BILANCIO PER IL 2025: FISCO, LAVORO, PENSIONI ▪

tà contributiva richiesta in via generale per il riconoscimento del trattamento pensionistico anticipato a prescindere dall'età anagrafica (si ricorda che quest'ultimo requisito è attualmente pari a 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne), di richiedere al datore di lavoro la corresponsione in proprio favore dell'importo corrispondente alla quota a carico del medesimo dipendente di contribuzione alla gestione pensionistica, con conseguente esclusione del versamento della quota contributiva e del relativo accredito.

Tuttavia, rispetto all'incentivo già previsto, oltre all'ampliamento delle fattispecie che vi rientrano, viene introdotto il **beneficio ulteriore** dell'esclusione suddetta delle somme dalla base imponibile fiscale (oltre che, come già previsto, dalla base imponibile contributiva). Più in particolare, l'introduzione dell'esclusione dalla base imponibile fiscale è operata mediante il richiamo dell'articolo 51, comma 2, lettera *i-bis*), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917. L'esclusione ivi prevista – relativa a somme corrisposte dal datore di lavoro al lavoratore dipendente sulla base di eventuali e specifiche fattispecie normative di possibile rinuncia del lavoratore all'accredito contributivo – non concerne gli iscritti alle forme di previdenza esclusive del regime generale Inps, forme alle quali in genere sono iscritti i lavoratori pubblici.

L'esercizio dell'opzione non esclude la possibilità di fare in un qualsiasi momento successivo domanda di pensione anticipata.

Opzione per una maggiorazione della quota di aliquota contributiva pensionistica a carico del lavoratore

La Legge di Bilancio prevede quanto segue per gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria, alle forme sostitutive ed esclusive della medesima e alla Gestione separata Inps, con riferimento ai quali il **primo accredito contributivo decorre successivamente al 1° gennaio 2025**: costoro possono **incrementare il montante**

contributivo individuale maturato versando all'Inps una **maggiorazione** della quota di aliquota contributiva pensionistica a proprio carico **non superiore a due punti percentuali**. La **quota** del trattamento pensionistico derivante dall'incremento del montante contributivo conseguente dalla maggiorazione non concorre al computo ai fini della maturazione degli importi soglia di cui all'articolo 24, commi 7 e 11, del D.l. n. 201/2011 (posti come condizione -per i lavoratori con riferimento ai quali il primo accredito contributivo decorre successivamente al 31 dicembre 1995- per il conseguimento della pensione di vecchiaia e della cosiddetta pensione anticipata nel sistema contributivo integrale), ed è corrisposta, a **domanda**, al soggetto pensionato successivamente alla maturazione dei requisiti anagrafici per l'accesso alla pensione di vecchiaia. I contributi versati dal lavoratore quale maggiorazione della quota di aliquota contributiva sono **deducibili**, ai sensi dall'art.10 Tuir, dal reddito complessivo **per il 50%** dell'importo totale versato. Per l'attuazione di quanto precede si attende la pubblicazione di un apposito D.M.

Opzione donna

Il diritto al pensionamento si applica nei confronti delle lavoratrici che entro il **31 dicembre 2024** hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a trentacinque anni e un'età anagrafica di almeno sessantuno anni, ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di due anni e che si trovano nelle condizioni previste dal D.l. 28 gennaio 2019, n. 4:

a) assistono, al momento della richiesta e da almeno sei mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con *handicap* in situazione di gravità, ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con *handicap* in situazione di gravità abbiano compiuto i settanta anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti;

b) hanno una riduzione della capacità lavora- ➤

▪ LE NOVITÀ DELLA LEGGE DI BILANCIO PER IL 2025: FISCO, LAVORO, PENSIONI ▪

tiva, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74 per cento;

c) sono lavoratrici licenziate o dipendenti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa di cui all'articolo 1, comma 852, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296. Per tali lavoratrici la riduzione massima di due anni del requisito anagrafico di sessanta anni si applica a prescindere dal numero di figli.

Per le lavoratrici del comparto scuola e Afam la cessazione dal servizio e la decorrenza del relativo trattamento pensionistico hanno effetto dalla data di inizio del nuovo anno scolastico o accademico.

La suddetta norma **posticipa al 28 febbraio 2025** il termine (attualmente previsto per il 28 febbraio 2024) entro cui il personale a tempo indeterminato del comparto scuola e AFAM può presentare domanda di cessazione dal servizio, con effetti dall'inizio, rispettivamente, dell'anno scolastico o accademico.

Pensione anticipata flessibile: Quota 103

La Legge di Bilancio 2025 prevede **un'estensione temporale** di accesso alla pensione anticipata flessibile cosiddetta quota 103.

In dettaglio, **il diritto al trattamento** si consegue al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva di almeno 41 anni (il requisito di 41 anni di versamenti può essere ottenuto anche in regime di cumulo, cioè sommando gratuitamente gli accrediti contributivi presso diverse gestioni previdenziali, escludendo, però, i periodi maturati presso le casse professionali private o privatizzate), purché tali requisiti siano conseguiti nel corso dell'anno 2025.

La misura, si ricorda, è stata introdotta per i **regimi pensionistici** relativi ai lavoratori dipendenti, pubblici e privati, ovvero, limitatamente alle forme gestite dall'Inps, ai lavoratori autonomi e parasubordinati; sono esclusi dall'applica-

zione il personale militare delle Forze armate (ivi compreso il personale della Guardia di finanza), il personale delle Forze di polizia a ordinamento civile (ivi compreso il Corpo di polizia penitenziaria), il personale operativo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Il trattamento in base alla quota 103 può essere richiesto anche negli anni successivi rispetto all'anno di maturazione dei relativi requisiti.

Per il trattamento liquidato in base alla quota 103 si applicano disposizioni specifiche sui criteri di calcolo e sui termini dilatori di decorrenza. Per coloro che accedono al pensionamento con quota 103 si prevede il **divieto di cumulo** pensione-reddito, valido fino alla maturazione dei requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia (fanno eccezione i redditi da lavoro autonomo "occasionale" per un massimo di 5mila euro lordi annui).

La pensione anticipata flessibile **non è compatibile** con le disposizioni sull'Isopensione, sugli incentivi all'esodo previsti dai Fondi di solidarietà bilaterali e sullo scivolo pensionistico del contratto di espansione.

I lavoratori che maturano i requisiti per la pensione anticipata flessibile e scelgono di non usufruirne, rimanendo al lavoro, possono rinunciare all'accredito della quota dei contributi AGO a proprio carico (si veda comma 161).

Ape sociale

La Legge di Bilancio proroga l'applicazione dell'Ape sociale **a tutto il 2025**.

Si ricorda che l'"Ape sociale" consiste nella possibilità per gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria, alle forme sostitutive ed esclusive della medesima e alla Gestione separata, che si trovano in particolari situazioni (disoccupazione, assistenza a familiare con disabilità grave, riduzione della capacità lavorativa per invalidità grave, dipendenti per lavori usuranti), di accedere, al compimento del requisito anagrafico dei 63 anni e 5 mesi, ad un'indennità per una durata non superiore al periodo intercorrente tra la data di accesso al ►

▪ **LE NOVITÀ DELLA LEGGE DI BILANCIO PER IL 2025:
FISCO, LAVORO, PENSIONI** ▪

beneficio e il conseguimento dell'età anagrafica prevista per l'accesso al trattamento pensionistico di vecchiaia.

Il predetto beneficio **non è cumulabile** con i redditi di lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5 mila euro lordi annui. La Legge di Bilancio semplifica, inoltre, la **procedura** per l'accesso all'Ape sociale, anche con riferimento ai soggetti che verranno a trovarsi nelle condizioni indicate nel corso del 2025. Questo significa che la tempistica per presentare la domanda da parte di chi matura i requisiti nel 2025 sarà: 31 marzo, 15 luglio e 30 novembre 2025, in quest'ultimo caso solo se residuano risorse.

La manovra ha **incrementato** l'autorizzazione di spesa, che finanzia il beneficio in esame in misura pari a 114 milioni di euro per l'anno 2025, 240 milioni di euro per l'anno 2026, 208 milioni di euro per l'anno 2027, 151 milioni di euro per l'anno 2028, 90 milioni di euro per l'anno 2029 e 35 milioni di euro per l'anno 2030.

Incremento transitorio delle pensioni minime

La misura in parola prevede, per i trattamenti pensionistici, in via aggiuntiva rispetto alla disciplina della perequazione automatica dei medesimi, un **incremento transitorio** – con riferimento esclusivo alle mensilità relative agli anni **2025 e 2026** – per i casi in cui il complesso dei trattamenti pensionistici di un soggetto sia pari o inferiore al trattamento minimo del regime generale Inps.

Tale incremento è pari a 2,2 punti percentuali per l'anno 2025 e a 1,3 punti percentuali per l'anno 2026; la seconda percentuale non si somma alla prima; l'incremento per l'anno 2026 si applica, dunque, sulla base di calcolo al netto del primo incremento, fermo restando il previo adeguamento della medesima base in virtù della perequazione automatica (la quale è applicata anch'essa sui valori al

netto del precedente incremento transitorio). I medesimi incrementi si applicano su tutte le mensilità dell'anno a cui si riferiscono, ivi compresa la tredicesima mensilità, mentre non si applicano sulla cosiddetta quattordicesima (eventualmente spettante).

Accesso alla pensione di vecchiaia per le lavoratrici con quattro o più figli

La Legge di Bilancio 2025 **eleva** da 12 a 16 mesi il limite massimo di anticipo di età rispetto al requisito di accesso alla pensione di vecchiaia (67 anni) per la lavoratrice madre di quattro o più figli. Il beneficio concerne esclusivamente le lavoratrici madri rientranti nel sistema contributivo integrale; rientrano in tale ambito i soggetti privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 e quelli che abbiano optato per il suddetto sistema.

Perequazione automatica dei trattamenti pensionistici dei residenti all'estero

La Legge stabilisce un'**esclusione transitoria** dalla disciplina generale della perequazione automatica dei trattamenti pensionistici. La suddetta esclusione vale per i **soggetti residenti all'estero** e solo per l'anno **2025**, limitatamente ai casi in cui tale misura complessiva sia superiore all'importo del trattamento minimo del regime generale Inps.

Misure in materia di previdenza complementare

La Legge di Bilancio 2025 prevede che per i soggetti con **primo accredito contributivo** successivo al 1° gennaio 1996, dall'1 gennaio 2025 (ai soli fini del raggiungimento degli importi soglia mensili necessari per la liquidazione della pensione di vecchiaia o anticipata) possano computare, unitamente all'ammontare mensile della prima rata di pensione di base, anche il valore di una o più prestazioni di rendita di forme pensionistiche di previdenza complementare richieste dall'assicurato stesso, in caso di opzione per la prestazione in forma di ►

▪ LE NOVITÀ DELLA LEGGE DI BILANCIO PER IL 2025:
FISCO, LAVORO, PENSIONI ▪

rendita non inferiore al 50% del montante accantonato nel fondo e solo su richiesta dell'assicurato. A tal proposito, le forme di previdenza complementare metteranno a disposizione la proiezione certificata attestante l'effettivo valore della rendita mensile secondo gli schemi di erogazione adottati dalla singola forma di previdenza complementare.

La norma, inoltre, prevede che:

- a decorrere dal **1° gennaio 2030** sia elevato a 3,2 volte (e non più 3 volte) rispetto all'assegno sociale il valore degli importi soglia mensili necessari alla liquidazione della pensione anticipata;
- per i lavoratori che si avvalgono della facoltà, prevista al nuovo comma 7-*bis* dell'art. 24 del D.l. n.201/2011, di computare anche il valore di una o più prestazioni di rendita di forme pensionistiche di previdenza complementare, ai fini del conseguimento degli importi soglia mensili (di cui al medesimo comma 11 dell'art. 24 del D.l. n. 201/2011), il requisito contributivo attualmente di 20 anni di contribuzione effettiva è **incrementato** di cinque anni a decorrere dal **1° gennaio 2025** e di ulteriori cinque anni decorrere dal **1° gennaio 2030**;
- con riferimento ai medesimi lavoratori, che si avvalgono della richiamata facoltà, la pensione anticipata **non è cumulabile**, a far data dal primo giorno di decorrenza della pensione e fino alla maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia (di cui al comma 6

dell'art. 24 del D.l. n. 201/2011), con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5.000 euro lordi annui.

Con successivo decreto il Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze) individueranno i criteri di computo, le modalità di richiesta e di certificazione della proiezione della rendita.

Opzione per una riduzione transitoria della contribuzione previdenziale a carico degli artigiani e degli esercenti attività commerciali

Viene introdotta, per i soggetti che **si iscrivono nell'anno 2025 per la prima volta** alla gestione previdenziale dell'Inps relativa agli **artigiani** o alla gestione previdenziale dell'Inps relativa agli esercenti **attività commerciali**, la seguente norma: sarà possibile chiedere una riduzione transitoria della contribuzione, nella misura del **50%**. La riduzione è riconosciuta per **36 mesi**. L'accredito dei contributi versati nella misura ridotta in oggetto ha luogo secondo una specifica disciplina.

Quanto precede si applica anche nei confronti dei **collaboratori familiari** che, nell'anno 2025, si iscrivono per la prima volta in una delle suddette gestioni.

Al fine del riconoscimento della riduzione contributiva in oggetto, i soggetti interessati presentano apposita **comunicazione telematica** all'Inps.

IL PROFESSIONISTA "FACTOTUM"

“

“Tu sei quello che fai, non quello che dici di fare”

(Carl Gustav Jung)

• DI **ANDREA ASNAGHI** CONSULENTE DEL LAVORO IN PADERNO DUGNANO (MI) •

Fine/inizio anno, tempo di cambiamenti, di nuove imprese. E quindi anche tempo di cambio studi, clienti che vanno, clienti che arrivano. Se viaggi con il vento in poppa i secondi sono più dei primi. Certo dipende dal significato di “vento in poppa”: lavori bene, sei strutturato, offri servizi, oppure fai prezzi irrisori (con l’equo compenso rischi di essere poco deontologico), lavori un tanto al chilo, sei supino ai *desiderata* del cliente, fai pubblicità esasperate o paradossali, ti leghi a qualche “cordata” (qualcuna semilecita, altre parliamone...), sei un abusivo con prestanome, etc etc. Sono movimenti che suscitano osservazioni e riflessioni.

Apro subito una parentesi (non è che non mi capiti mai, come giusto giusto vedete adesso). Mi direte: ma perché vieni a cianciare in una rivista che parla di lavoro sui problemi e la qualità dei professionisti e del loro operare? Non sono beghe vostre da risolversi al vostro interno? Solo in parte, miei cari, perché i professionisti, specie quelli che si occupano di lavoro, sono un pezzo importante della società civile, determinano con la loro assistenza alle imprese scelte e modalità di comportamento, fanno cultura di impresa e di approccio sociale, tutte cose che determinano ricadute importanti sulla vita delle persone.

La seconda parentesi che apro, ed è l’ultima, è che sono obbligato a parlare di “professionisti” in senso generico, e non di consulenti del lavoro (come vorrei), a causa di una legge n.

12/79 che, per motivi che forse 46 anni fa si potevano in parte capire ma che oggi rasentano l’assurdo, ad occuparsi di lavoro possono concorrere altri professionisti (più o meno specializzati per farlo), o addirittura i ced delle associazioni di categoria (che spesso sono uno schermo per fare di tutto a tutti), quando non sono società commerciali che dietro qualche paravento o anche senza alcun paravento fanno *apertis verbis* e *coram populo* (e soprattutto nell’indifferenza generale) cose che per legge sarebbero riservate ad altri. Fra gli “altri professionisti” ci sono anche gli spassosi commercialisti del lavoro, sui quali abbiamo già fatto considerazioni tempo fa in questa rubrica¹, che - amanti dell’ossimoro - sono persino prevenuti nel 2024 al primo congresso annuale della (presunta e pretenziosa) “categoria”.

Ma quest’ultima osservazione mi spinge ad una prima definizione di professionista “*factotum*”; quello che si occupa di tutto quanto riguarda l’azienda: fisco, lavoro, sicurezza, *privacy*, eccetera (scritto così per intero perchè è un “eccetera” vasto come un oceano). Ora non è che non esistano studi strutturati e multidisciplinari, ma spesso incontriamo alcuni singoli, veri e propri “*one man band*”, che suscitano in me sentimenti contrastanti, che vanno dalla diffidenza all’ammirazione. Ammirazione perchè sicuramente qualche Leonardo da Vinci in giro ci sarà, diffidenza perchè verso un mondo professionale che va verso la specializzazione (all’interno delle stes- ➤

1. Vedi Senza Filtro in [Sintesi agosto 2021](#), L’edicolato della pelliccia.

se singole professioni!) talvolta il dubbio che l'eclettismo nasconda una mancanza di profondità è lecito.

La famosa battuta di Totò, in questo caso potrebbe risuonare così: siamo uomini o mezzemaniche? O, se preferite, siamo professionisti o faccendieri?

C'è un secondo significato di professionista *factotum*, ed è quello che si occupa di fare tutto per il cliente. Non solo gli elabora le paghe, ma gli imputa le presenze, gli paga gli stipendi e gli F24, si occupa della distribuzione dei documenti ai dipendenti (e talvolta mi viene il sospetto che qualche sera vada anche a scaricare la lavastoviglie del cliente e a stirargli i panni). Non voglio fare facile ironia su realtà che in certi contesti sono obbligate ad essere "servizievoli", è che bisogna capire quando tali servizi rischiano di sconfinare in una depressione della consulenza vera di cui anche l'azienda con mezzo dipendente ha bisogno, specialmente se e quando non se ne rende conto.

Il terzo *factotum* è il professionista che fa di tutto, cioè aderisce acriticamente alle istanze del cliente. "Vogliamo dare sempre lo stesso netto tutti i mesi ad un dipendente", ad esempio. Rispondere con semplicismo che si può fare (qualcuno addirittura ci aggiunge un "lo fanno in tanti" o "il programma me lo fare" deducendo da tutto ciò che sia davvero possibile) vuol dire rinunciare alla domanda fondamentale: ma qual è la retribuzione del dipendente (che poi è un concetto che ha mille riverberi giuridici, sei sicuro di fare una vera assistenza professionale al cliente non considerandoli)?

Un altro esempio è "voglio allungare - o rinnovare - il tempo determinato, trovami tu la causale giusta"; aderire vuol dire rischiare di far sprofondare il cliente in un mare di guai.

Ma il peggio è il quarto esempio di *factotum*, quello che per arrivare ai *desiderata* del cliente, si presta ad operazioni che definiamo "*borderline*" solo per delicatezza. Ad esempio, arrivare al netto desiderato con poste esenti (trasferite, rimborsi spese e amenità varie) calcolate dal

"professionista" stesso ed inserite a bella posta (talvolta anche senza criterio) in busta paga.

Oppure taroccare come autonomi (cococo, occasionali) contratti genuinamente dipendenti. O ancora legittimare distacchi non genuini o catene di vera e propria somministrazione illecita (o addirittura fraudolenta).

Dove qui *factotum* non vuol dire fare tutto quanto fare di *tutto*.

Insomma, se nel mondo del lavoro qualche cosa non va sempre per il verso giusto, forse qualche domanda dovremmo rivolgerla anche al nostro interno, inteso come mondo professionale, non credete? E anche a quel mondo non esattamente professionale che in maniera più o meno lecita (più meno che più) si occupa delle medesime cose.

Perché poi i danni del professionista *factotum* si concentrano, quando le cose prendono una brutta piega, in una frase classica del cliente: "non ne so niente, faceva tutto il professionista", Tale frase, spesso pronunciata dal cliente con una spudoratezza che al confronto Salomè figura una suora di clausura, ha in ogni caso due risvolti inquietanti.

Il primo è che - anche a pensare bene e nei casi tranquilli - nel "fare tutto noi" in queste modalità stiamo quantomeno rinunciando come professionisti ad aiutare le aziende specie quelle piccole-medie, a crescere, ad evolversi, dandogli strumenti e competenze per sviluppare imprenditorialità, visione, senso critico e civico, (in un parola, a capire ed essere cosce di ciò che stanno facendo) ma questo è un *boomerang* tragico, perché se manca un concetto di imprenditorialità (e legalità e regolarità) e perché rivolgersi ad un professionista quando sarà più comodo un faccendiere? E soprattutto, quando prima o poi certi malaffari, certi aggiustamenti, certe abitudini malsane verranno intercettati (e Dio voglia che accada), che fine faranno le imprese (e chi le ha seguite così sfacciatamente)?

Il secondo aspetto è, anche nell'immediato, ancor più grave, perché in questo modo il ►

“*factotum*” si può trovare di colpo inguaiato, civilmente se le cose sono più leggere, ma anche penalmente, quale architetto, fautore o complice di determinate scelte.

Insomma, più di una riflessione in merito, sulla qualità e le scelte delle professioni, va fatta. E qui, a costo di ripetermi, tale riflessione a maggior ragione va posta quando, come nel campo dell'amministrazione del personale, le ricadute sulle persone sono, vere, concrete, immediate, segnano pezzi di società civile e di cultura. E quindi permettetemi, con un piccolissimo senso di orgoglio, di notare una cosa. Nel codice deontologico del consulente del lavoro – esattamente all'art. 24 – ci sono due frasette piccole ma significative ed esplicite, ai commi 2 e 4 (per chi non avesse ben inteso il 2). Le riporto.

2. *Il Consulente del lavoro non deve consigliare azioni inutilmente gravose e suggerire comportamenti, atti o negozi nulli, illeciti o fraudolenti.*

4. *Il consulente del lavoro deve rifiutarsi di accettare l'incarico o di prestare la propria attività quando dagli elementi conosciuti possa fondatamente desumere che la sua attività possa concorrere alla realizzazione di un'operazione **illecita**.* Secondo me potrebbe occuparsi di lavoro e di persone solo chi fosse, oltre che dotato di competenze certificate e specifiche in materia, soggetto ai medesimi principi e ne rispondesse personalmente, a rischio di esclusione dalla professione (e con il coraggio, poi, di escluderli veramente, non solo tanto per dire o sulla carta).

Insomma non professionisti “apprendisti stregoni” o maghi e fattucchiere, ma lievito della società civile.

Come cantava Lucio Dalla? “Senza grandi disturbi, qualcuno sparirà, saranno forse i troppo furbi e i cretini di ogni età”.

Che bell'augurio per l'anno nuovo, non vi pare?

Deleghe online dell'identità digitale per accedere ai servizi Inps. IMPLEMENTAZIONI NECESSARIE

• DI ROBERTA SIMONE CONSULENTE DEL LAVORO IN MILANO •

Lutente che sia impossibilitato “a utilizzare in autonomia i servizi online dell’Inps, può “delegare una persona di fiducia all’esercizio dei propri diritti nei confronti dell’Istituto”¹.

La procedura è disponibile per i soggetti che necessitano di delegare l’accesso a terzi, e per i tutori, curatori, amministratori di sostegno ed esercenti la potestà genitoriale, che possono esercitare i diritti delle persone rappresentate e dei minori.

Tale funzionalità è presente da diversi anni nel sito dell’Inps alla pagina *internet* “[Delega dell’identità digitale per accedere ai servizi online](#)”², con ultimo aggiornamento alla data del 12 maggio 2023, in attuazione del [messaggio n. 3305 del 1° ottobre 2021](#)³.

Nella pagina *web*, alla sezione “Domanda”, è chiaramente indicato che la delega può essere attivata sia presso gli sportelli Inps, sia *online*⁴. Se invece il delegante non può recarsi in una sede Inps per motivi di salute, la delega può essere presentata allo sportello direttamente dal delegato, previa esibizione del modello AA09 e della certificazione rilasciata dal medico curante (modello AA11).

Proseguendo nella lettura delle istruzioni, si giunge alla sezione intitolata “Delega *online*”, nella quale sono illustrate nel dettaglio le moda-

lità di utilizzo della piattaforma digitale: si accede con le proprie credenziali all’area riservata MyINPS e si seleziona la voce “Deleghe identità digitali”.

“

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”)

DELEGA ONLINE

È possibile registrare direttamente online la delega seguendo questi passaggi:

- accedere con le proprie credenziali all’area riservata MyINPS;
- selezionare la voce “Deleghe identità digitali” (“Delega SPID su SPID”), come indicato nel [messaggio 1° ottobre 2021 n. 3305](#).

La delega registrata online:

- risulta immediatamente attiva;
- avrà una durata minima di 30 giorni, entro i quali non potrà essere revocata online, ma esclusivamente presso uno Sportello INPS.

Il genitore che esercita la responsabilità genitoriale può registrare o revocare direttamente online una delega a proprio nome per l’esercizio dei diritti del figlio minore.

Dopo l’accesso all’area riservata, il genitore dovrà inserire i dati del minore nella sezione “Inserisci la delega per conto di un figlio minore” (come stabilito dal [messaggio 13 gennaio 2022 n. 171](#)).

Un servizio efficiente, che consente la delega a un soggetto terzo per gli utenti che non siano in grado di utilizzare autonomamente il sito Inps, o singole funzionalità di esso. Tuttavia, per i Consulenti del Lavoro che abbiano registrato il proprio profilo anche come intermediari, si verifica un’anomalia del sistema.

Il Consulente del Lavoro, accedendo al sito Inps, ha la possibilità di operare sia quale “cittadino” che nel ruolo di Consulente, previa idonea abilitazione richiesta e validata dall’Istituto. ➤

1. Descrizione tratta dalla pagina Inps “[Delega dell’identità digitale per accedere ai servizi online](#)”, con ultimo aggiornamento alla data del 12 maggio 2023.

2. Le medesime normative e modalità sono peraltro richiamate anche nella pagina Inps “[Delega dell’identità digitale: richiesta e revoca onli-](#)

[ne](#)”, aggiornata al 12 ottobre 2021, nel “[Comunicato stampa – INPS: anche chi ha lo SPID può delegare l’accesso ai servizi digitali INPS](#)” del 1° ottobre 2021, nella pagina “[Servizi on line: introdotta la delega dell’identità digitale](#)”, aggiornata al 27 agosto 2021, nella pagina “[Al via la delega dell’identità digitale dei](#)

[cittadini impossibilitati all’utilizzo autonomo dei servizi on line](#)” aggiornata al 12 agosto 2021.

3. Il messaggio n. 3305/2021 segue la [circolare 127 del 12 agosto 2021](#), che ha fornito specifiche istruzioni anche rispetto alla cessazione del PIN dispositivo avvenuta in data 30 settembre 2021.

4. È precisato tuttavia che i “[tutori, i curatori e gli amministratori di sostegno non possono ottenere la delega utilizzando la procedura online](#)”. È inoltre prevista la procedura di web meeting (vd. pagina “[Delega dell’identità digitale: registrazione tramite web meeting](#)”, che risulta aggiornata alla data del 4 agosto 2022).

Nel primo caso, entrerà con l'opzione "Cittadino", con le medesime funzionalità previste per tutti i cittadini, nel secondo caso potrà operare in qualità di intermediario e dunque con le funzionalità previste per le proprie aziende clienti.



Dopo aver eseguito l'accesso al sito Inps, selezionata la funzione "Cittadino" **non risulta possibile gestire via web le deleghe personali del Consulente del Lavoro, in contrasto con quanto dichiarato dall'Inps nelle proprie pagine, messaggi e circolari.**



Effettuata un'ulteriore verifica presso il *Contact Center Inps*⁵, è stato riferito che "l'unica delega gestibile direttamente è quella per figli minori, tutte le altre devono essere acquisite allo sportello. Devono essere compilati appositi modelli che trovate nel nostro sito e dovete recarvi presso una sede Inps, muniti dei documenti di identità".

Tuttavia, va segnalato che per il cittadino che non sia registrato sul sito anche come Consulente del Lavoro, il servizio risulta normalmente usufruibile, come riportato nell'immagine seguente (vd. "Delega l'accesso per tuo conto"), quindi l'indicazione resa dal *Contact Center Inps* non è del tutto corretta.

5. La richiesta telefonica è stata effettuata senza specificare che era presente anche la registrazione con il ruolo di Consulente del Lavoro.

6. Si rammenta che la pagina "Delega dell'identità digitale per accedere ai servizi online" prevede, ad oggi, le modalità richiamate dal messaggio n. 3305/2021, includendo quindi anche la delega online.



Il messaggio n. 3305/2021, che parrebbe (il condizionale è d'obbligo) non integrato successivamente dall'Istituto⁶, prevede invece la possibilità di "registrare direttamente online una delega a persona di fiducia" e che "allo stesso modo, si può revocare una delega già registrata", senza operare alcuna distinzione tra cittadini e soggetti che ricoprano anche il ruolo di Consulente del Lavoro.

L'attivazione della delega attraverso la piattaforma *online* consente nei fatti quanto segue.

- La velocizzazione del processo: il conferimento della delega digitale implica una drastica riduzione dei tempi necessari all'utente, sia per il completamento della pratica, sia grazie all'eliminazione dell'appuntamento allo sportello, non più necessario.
- Una significativa riduzione dei costi per l'Inps rispetto alla gestione delle deleghe svolta allo sportello, sgravando i funzionari da tali attività e liberando risorse preziose da destinare a pratiche più complesse e prioritarie, con un conseguente miglioramento dell'efficienza complessiva dell'Istituto.
- L'accesso continuativo, garantito anche al di fuori degli orari di sportello fisici, assicurando una maggior flessibilità e comodità per l'utente.
- L'eliminazione di ritardi, costi e rischi legati allo spostamento fisico dell'utente presso la sede Inps, con beneficio anche per l'impatto ambientale.
- Il controllo immediato delle proprie deleghe già esistenti in favore di altri soggetti.
- La revoca di eventuali deleghe attivate in ➤

passato e non più attuali.

• La ricezione di notifiche e tracciabilità delle deleghe registrate dall'Istituto, utile nel caso di contestazioni o verifiche.

Tali aspetti positivi, purtroppo, risultano in concreto disattesi per i Consulenti del Lavoro ai quali è inibita la possibilità di delegare altri soggetti per la propria posizione personale.

Si potrebbe pensare che tale preclusione sia una diretta conseguenza del ruolo ricoperto. Tuttavia, tale interpretazione non considera che anche il soggetto in questione, limitatamente alla propria posizione personale, potrebbe avere necessità di delegare un soggetto di propria fiducia, ad esempio il coniuge per lo svolgimento di pratiche che interessano il nucleo familiare.

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DELLA DELEGA INPS

Ai fini del miglioramento della procedura, si propone di adottare le seguenti misure.

Attivare la delega online anche per i Cittadini che siano contestualmente Consulenti del Lavoro.

Si auspica l'attivazione della delega digitale anche per i Consulenti del Lavoro nella loro veste di cittadini, integrandola con le segnalazioni che seguono.

Consentire al delegante di designare più di un delegato.

Attualmente, la normativa preclude l'attribuzione di delega a più soggetti, rappresentando un limite per l'utente.

Sarebbe utile permettere al delegante di designare più delegati, con un minimo di almeno tre, anche in contemporanea.

Si pensi al caso di un lavoratore anziano che voglia delegare sia entrambi i figli, sia un incaricato alla verifica della propria situazione previdenziale.

Controlli sulla posizione del delegato.

Al fine di tutelare il delegante ed eventuali abusi, consentire le deleghe solo in favore di familiari, affini, o Consulenti del Lavoro e Patronati.

Nel caso il delegato non rientri in nessuna delle predette categorie, consentire la delega solo tra-

mite presentazione allo sportello e prevedendo una durata massima non superiore a un anno.

Si potrebbe integrare la compilazione della delega con un elenco a discesa (familiare, affine, Consulente del Lavoro, Patronato, altro soggetto) prima dell'inserimento del nominativo del delegato, con indicazione del più generico "altro soggetto" che apparirebbe inibito alla compilazione online, essendo consentita solo allo sportello.

Consentire la revoca della delega anche entro i 30 giorni.

Attualmente, la delega ha *"una durata minima di 30 giorni, entro i quali potrà essere revocata esclusivamente presso uno sportello Inps"* (messaggio Inps 3305/2021).

Si propone di consentire la revoca anche entro tale periodo minimo, non comprendendo come tale preclusione sia al fine di *"prevenire eventuali abusi"*⁷ posto che, viceversa, in caso di errori o necessità urgenti la delega potrebbe essere revocata solo e soltanto allo sportello, con tempistiche che potrebbero non essere compatibili.

Consentire la delega anche per durata inferiore ai 30 giorni.

Allo stesso modo, non si comprende per quale ragione la durata minima debba essere di almeno 30 giorni, considerato che si potrebbe avere un'esigenza del tutto contingente per la quale delegare un terzo solo per un periodo limitato. Si pensi all'utente che deve inviare una pratica personale entro una certa scadenza ma che sia impossibilitato da un malessere improvviso. In questo caso potrebbe delegare, anche solo per un giorno, un suo familiare.

Prevedere obbligatoriamente l'indicazione di un termine temporale nel conferimento della delega.

Attualmente è previsto che, in assenza di indicazioni, la delega sia senza scadenza.

Si ritiene che tale presunzione di durata illimitata sia pericolosa per l'utente.

Si auspica quindi l'inserimento obbligatorio di un termine definito che – solo per tutori, curatori e amministratori di sostegno – potrebbe essere di durata superiore a un anno. ➤

7. Anche tale indicazione è prevista dal medesimo messaggio Inps n. 3305/2021 già citato.

Ricordare la scadenza della delega.

Si propone l'invio di apposito promemoria, a delegato e delegante, in prossimità della scadenza della delega.

Prevedere la data di decorrenza della delega.

Attualmente non è contemplata l'indicazione della decorrenza della delega, che viene attivata immediatamente al termine della procedura.

Una diversa decorrenza potrebbe essere utile se si ha necessità di delegare un terzo solo a partire da una data specifica, ad esempio al termine di una delega già inserita o per specifiche necessità.

Utilizzare i recapiti registrati su MyINPS.

Si suggerisce di utilizzare esclusivamente i recapiti di delegato e delegante già presenti e validati nella sezione MyINPS, inibendo il conferimento di delega (o sospendendola temporaneamente) laddove essi dovessero risultare assenti.

Questa misura garantirebbe la corretta esecuzione delle notifiche e tutelerebbe entrambe le parti coinvolte.

Introdurre un sistema di monitoraggio e segnalazione.

Al fine di prevenire eventuali abusi, predisporre un'apposita sezione dedicata nel profilo MyINPS, integrata con notifiche automatiche, per garantire al delegante un monitoraggio efficace delle attività svolte dal singolo delegato.

Si potrebbe prevedere un elenco con i vari log del delegato, con specifica delle pratiche immesse, inviate o eliminate, e integrare le notifiche con *alert* nel caso di operazioni compiute sulla propria posizione contributiva.

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DELLA DELEGA INPS SPECIFICAMENTE PER I CONSULENTI DEL LAVORO

I Consulenti del Lavoro sono professionisti altamente qualificati che assistono le aziende e i lavoratori in molteplici ambiti, occupandosi anche di consulenza previdenziale.

Tra l'altro, i dati contributivi utili ai fini pensionistici sono elaborati e trasmessi mensilmente proprio dai Consulenti del Lavoro tramite la denuncia UniEmens per i lavoratori delle aziende da essi assistite.

Questa consolidata esperienza e competenza li rende figure particolarmente competenti ed efficienti nella gestione delle tematiche previdenziali.

Si suggerisce quindi di disapplicare il **numero massimo di deleghe** in capo allo stesso soggetto delegato (attualmente tre⁸) oltre che per le categorie già ad oggi previste (tutore, curatore e amministratore di sostegno⁹) anche in favore dei Consulenti del Lavoro.

Si utilizzerebbe quindi la delega digitale *online*, così come qui proposta, per consentire al Consulente del Lavoro di essere delegato dai propri clienti, privati cittadini o titolari ed amministratori di società¹⁰, analogamente a quanto già avviene per le aziende¹¹.

Si ritiene invece coerente mantenere la preclusione alla presentazione dell'istanza in luogo del delegante (consentita invece a tutori, curatori, amministratori di sostegno ed esercenti la potestà genitoriale) salvo – come già citato all'inizio di questo articolo – la presentazione allo sportello nel caso di *“persone allettate per lunga durata, ricoverate o impossibilitate a recarsi presso gli sportelli dell'Istituto a causa di patologie”*¹².

L'attivazione della delega *online* per i Consulenti del Lavoro nella loro veste di privati cittadini, insieme ai miglioramenti qui suggeriti e coerenti con il loro specifico ruolo istituzionale, consentirebbero una significativa ulteriore semplificazione per gli utenti, oltre a consentire all'Istituto di garantire maggiore trasparenza, tracciabilità, e tutela nei confronti dei deleganti. In quest'ottica, è auspicabile che l'Inps integri le proposte segnalate, al fine di garantire una piena e migliore fruibilità del servizio.

8. Il messaggio, contrariamente a quanto indicato nella circolare 127 del 12 agosto 2021 di cui esso è la promanazione, definisce che *“In considerazione della nuova opportunità di delegare online, il numero massimo di deleghe in capo allo stesso delegato è fissato a 3, sia se queste siano richieste online che allo sportello INPS [...] Il limite non si applica alle deleghe richieste in qualità di tutore, curatore e amministratore di sostegno”*.

9. Msg. Inps n. 3305/2021: *“[...] il numero massimo di deleghe in capo allo stesso delegato è fissato a 3, sia se queste siano richieste online che allo sportello INPS [...] Il limite non si applica alle deleghe richieste in qualità di tutore, curatore e amministratore di sostegno”*.

10. Nel rispetto di eventuali preclusioni dall'applicazione della [Legge 30 marzo 2001 n. 152](#) che, peraltro, non risulta coinvolta dalle proposte

di questo articolo.

11. Qualora l'Istituto lo rendesse necessario, si potrebbe optare per l'emissione di delega specifica del privato cittadino nei confronti del Consulente del Lavoro. Tuttavia, considerati gli obiettivi di semplificazione, il conferimento di delega nei confronti del delegato, Consulente del Lavoro, si potrebbe considerare – essa sola – conferimento di delega

specifica per tale professionista, integrandola semplicemente con l'indicazione del ruolo prima del nominativo, in un elenco a discesa (familiare, affine, Consulente del Lavoro, Patronato) utile anche ai fini del conferimento di delega nel confronto esclusivo di tali soggetti, come suggerito in altro punto.

12. Circ. Inps n. 127 del 12 agosto 2021, art. 2.1, lettera c).



ARGOMENTO

Legittimi i controlli investigativi “difensivi” per confermare il licenziamento disciplinare



Cass., sez. Lavoro, 21 novembre 2024, n. 30079

AUTORE
ELENA
PELLEGGATA
Consulente del Lavoro
in Milano

La vicenda nella quale viene coinvolta la Corte Suprema di Napoli prende avvio dall'impugnazione del licenziamento, confermato in secondo grado di giudizio, di un lavoratore che aveva eseguito attività lavorative personali durante il normale orario di lavoro. Il lavoratore, operaio addetto all'utenza sul territorio, veniva licenziato a seguito di plurimi addebiti, accertati in seguito ad indagine investigativa, anche mediante controlli tecnologici, e consistenti nella falsa attestazione dell'orario di interventi programmati, nell'essersi dedicato ad attività diverse durante l'orario di lavoro, percependo indebitamente la relativa retribuzione, nell'utilizzo abituale e costante dell'automezzo aziendale per scopi del tutto personali. La Corte territoriale aveva ritenuto la legittimità delle indagini investigative eseguite quali “controlli difensivi” volti ad accertare il compimento di atti illeciti del lavoratore non riconducibili al mero inadempimento dell'obbligazione; e aveva argomentato che il mandato all'agenzia investigativa era stato conferito a seguito di denuncia in relazione alla quale non sussistevano dubbi di autenticità e riguardante fatti addebitati al personale adibito allo svolgimento della propria attività in Comuni della Provincia di Napoli, rientranti proprio nella competenza

dell'unità tecnica cui era proposto il lavoratore reclamante, ritenendo quindi che “la denuncia in atti fosse specifica”.

Avverso alla sentenza di secondo grado ricorre il lavoratore, per avere il Giudice di Appello ritenuto legittime le indagini investigative attivate sulla sola base di meri sospetti sollecitati da generici esposti, oltre che per avere la Corte territoriale ritenuto legittima la mancata esibizione al lavoratore della documentazione investigativa in sede di procedimento disciplinare. Gli Ermellini ritengono infondato il ricorso, confermando la legittimità dei controlli, anche tecnologici, che il datore di lavoro aveva posto in essere e motivando come segue la legittimità degli stessi. Fermo restando che il controllo di terzi, sia quello di guardie particolari giurate così come di addetti di un'agenzia investigativa, non può riguardare, in nessun caso, né l'adempimento, né l'inadempimento dell'obbligazione contrattuale del lavoratore di prestare la propria opera, essendo l'inadempimento stesso riconducibile, come l'adempimento, all'attività lavorativa, che è sottratta alla suddetta vigilanza, e si afferma reiteratamente che il controllo delle agenzie investigative può avere ad oggetto il compimento di “atti illeciti del lavoratore non riconducibili al mero inadempimento dell'obbligazione contrattuale”. Ad esempio, è co- ➤



stantemente ritenuto legittimo il controllo tramite investigatori che non abbia ad oggetto l'adempimento della prestazione lavorativa ma sia finalizzato a verificare comportamenti che possano configurare ipotesi penalmente rilevanti od integrare attività fraudolente, come nel caso di controllo finalizzato all'accertamento dell'utilizzo della Legge n. 104 del 1992.

Ammessi sono invece i controlli difensivi, in particolare quelli definiti difensivi in senso stretto e riguardanti l'accertamento di condotte illecite ascrivibili, in base a concreti indizi, a singoli dipendenti, anche se questi si verificano durante la prestazione di lavoro. Questi ultimi controlli, anche se effettuati con strumenti tecnologici, non avendo ad oggetto la normale attività del lavoratore, devono essere "mirati" ed "attuati *ex post*", ossia a seguito del comportamento illecito di uno o più lavoratori del cui avvenuto compimento il datore abbia avuto il fondato sospetto, perché solo a partire

da quel momento, il datore può provvedere alla raccolta di informazioni utilizzabili anche in presenza di un sospetto di attività illecita.

Avendo il datore di lavoro correttamente applicato il controllo, anche tecnologico, *ex post* rispetto alle segnalazioni di illecito ed al fondato sospetto, è infondato il primo motivo di ricorso ed è ritenuto infondato anche il secondo motivo del ricorso, in quanto la L. n. 300 del 1970, all'art. 7, non prevede, nell'ambito del procedimento disciplinare, l'obbligo per il datore di lavoro di mettere a disposizione del lavoratore, nei cui confronti sia stata elevata una contestazione di addebiti di natura disciplinare, la documentazione aziendale relativa ai fatti contestati, restando salva la possibilità per il lavoratore medesimo di ottenere, nel corso del giudizio ordinario di impugnazione del licenziamento irrogato all'esito del procedimento suddetto, l'ordine di esibizione della documentazione stessa.

ARGOMENTO

L'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per gmo comporta l'applicazione dell'indennità reintegratoria e non indennitaria dell'art. 18 Legge n. 300/1970

Un lavoratore è stato licenziato per giustificato motivo oggettivo (gmo) da parte di una società Spa. In primo grado, il tribunale aveva riconosciuto una tutela indennitaria, in base all'articolo 18, comma 5, dello Statuto dei Lavoratori, per il mancato adempimento dell'obbligo di ricollocare il lavoratore (*repêchage*). Tuttavia, la Corte d'Appello di Trieste ha riformato tale decisione, dichiarando l'illegittimità del licenziamento e applicando la tutela reintegratoria prevista dal comma 4 dello stesso articolo, rilevando l'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento in senso generale e la mancata dimostrazione dell'impossibilità di ricollocare il lavoratore in un'altra posizione lavorativa.

La società Spa impugnava la decisione davanti alla Cassazione, contestando principalmente tre punti: la violazione delle norme che limitano il sindacato giurisdizionale sui motivi

organizzativi del licenziamento; la mancata applicazione del principio secondo cui il licenziamento per gmo non richiede la soppressione totale delle mansioni precedentemente svolte; l'omessa valutazione di un fatto decisivo riguardante l'impossibilità oggettiva di ricollocare il lavoratore presentata dall'azienda per le stesse mansioni del lavoratore licenziato.

La Cassazione ha rigettato il ricorso della società, confermando la decisione della Corte d'Appello per i seguenti motivi:

La Corte territoriale ha correttamente accertato sia l'insussistenza del fatto giustificativo del licenziamento, sia la violazione dell'obbligo di *repêchage*.

Le valutazioni probatorie della Corte d'Appello non sono sindacabili in sede di legittimità, poiché hanno esaminato dettagliatamente le prove e le deposizioni, ritenendo insufficienti i dati forniti dalla società a dimostrare l'impos-

Cass., sez. lavoro, Sentenza 20 novembre 2024, n. 29914

AUTORE
RICCARDO
BELLOCCHIO
Consulente
del Lavoro
in Milano



sibilità di ricollocare il lavoratore in quanto quest'ultima non ha provato a prescindere dall'inquadramento formale, di non avere "assunto nessun lavoratore cui affidare *mansioni uguali o analoghe* a quelle svolte dal lavoratore nel corso della sua carriera".

La sentenza si conforma ai principi costituzionali e giurisprudenziali, considerando anche le

pronunce della Corte Costituzionale che hanno dichiarato l'illegittimità di alcune limitazioni alla tutela reintegratoria per i licenziamenti illegittimi per "*manifesta insussistenza del fatto*" - fatto da intendersi nella giurisprudenza consolidata della Corte inaugurata da Cass. n. 10435 del 2018 **comprensivo della impossibilità di ricollocare altrove il lavoratore.**

ARGOMENTO

Mancata contestazione: la Cassazione ordina la reintegra

La lavoratrice O.V. viene licenziata per giusta causa con una lettera del 10 aprile 2020. La stessa impugna il licenziamento sostenendo l'illegittimità del provvedimento per la mancanza del requisito procedurale della contestazione dell'addebito, previsto dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori.

In primo grado, il Tribunale accoglie le sue ragioni, ritenendo effettivamente illegittimo il licenziamento, applicando la tutela dell'indennità risarcitoria prevista dallo Statuto dei Lavoratori all'articolo 18, comma 6. La lavoratrice, ritenendo tale decisione insufficiente, presenta ricorso. La Corte d'Appello di Napoli riforma parzialmente la sentenza, qualificando il licenziamento come disciplinare e rilevando che l'omessa contestazione degli addebiti configura un difetto procedurale grave, con la conseguenza di rendere nullo l'intero procedimento disciplinare, modificando il verdetto da indennità risarcitoria prevista dall'articolo 18, comma 6 a tutela reintegratoria prevista al comma 4.

Presenta ricorso per Cassazione la società coinvolta, sollevando quattro motivi di impu-

gnazione che vengono trattati congiuntamente in quanto tutti afferenti alla questione della tutela applicabile al licenziamento privo di motivazioni. Tra questi: l'errata valutazione del vizio che ha portato alla falsa applicazione, del comma 4 (tutela reintegratoria), invece del comma 6 (tutela risarcitoria), in relazione al canone di ragionevolezza e, la falsa applicazione di entrambi i commi 4 e 6 in quanto la lavoratrice non ha mai provato a dimostrare l'insussistenza del fatto contestato; la stessa sentenza d'appello dà atto che nessuna verifica è stata compiuta in tal senso.

Gli Ermellini respingono con indirizzo unanime il ricorso, confermando l'applicazione della tutela reintegratoria e stabilendo che, in caso di licenziamento disciplinare, l'assenza di contestazione degli addebiti rappresenta un vizio insanabile e l'inesistenza dell'intero procedimento e non la sola inosservanza delle norme che lo disciplinano. Tale lettura si fonda sul precetto della tutela reintegratoria attenuata (co. 4) all'insussistenza del fatto contestato. Spese a carico del soccombente.

ARGOMENTO

Naspi e disconoscimento della giusta causa

La vicenda riguarda un lavoratore che, dopo essersi dimesso per giusta causa, ha presentato domanda per ottenere

l'indennità NASpI (Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego).

Inizialmente il Tribunale di Firenze ha accol-

Cass., sez. Lavoro, ordinanza 11 novembre 2024, n. 28927

AUTORE
PATRIZIA MASI
Consulente del Lavoro in Milano

Cass., sez. Lavoro, 25 novembre 2024, n. 30310

AUTORE
CLARA RAMPOLLO
Consulente del Lavoro in Pavia



to la richiesta del dimissionario e l'Inps ha presentato appello contro questa decisione. Successivamente la Corte d'Appello di Firenze ha accolto il gravame dell'Inps respingendo la domanda del lavoratore per l'indennità NASpI per tre motivi:

- l'omissione dei versamenti contributivi per oltre un anno non integra giusta causa delle dimissioni;
- la perdita dell'occupazione non è considerata indipendente dalla volontà del lavoratore;
- il lavoratore è tutelato dal principio dell'automatismo delle prestazioni previdenziali (art. 2116 cod. civ.).

In particolare, nessun elemento dimostra che l'omissione contributiva fosse nota al momento delle dimissioni e comunque l'inadempimento dell'obbligo di versare la contribuzione previdenziale non pregiudica il lavoratore, grazie all'automatismo delle prestazioni.

La Corte d'Appello di Firenze, quindi, nega il diritto all'indennità NASpI rigettando la domanda a suo tempo presentata all'Inps in quanto le dimissioni non sono da considerare per giusta causa perchè non si riscontra una violazione talmente grave da condizionare irrimediabilmente il rapporto lavorativo.

Contro la sentenza d'appello il lavoratore dimissionario presenta ricorso in Cassazione basato su un unico motivo di violazione e falsa applicazione di legge: il mancato versamento dei contributi è da considerare come un comportamento gravissimo, questa omissione contributiva lederebbe in modo irrimediabile

il vincolo fiduciario, comportando una legittima rescissione del rapporto di lavoro.

L'Inps ha resistito con controricorso.

La Corte di Cassazione ha dichiarato inammissibile il ricorso in quanto le critiche formulate sono state ritenute carenti di specificità e le argomentazioni non sono state considerate decisive. Spetta al lavoratore dimostrare la sussistenza di una giusta causa di dimissioni e il rapporto di consecuzione e immediatezza che già la Corte d'Appello aveva escluso negando la correlazione tra gli inadempimenti del datore di lavoro e le dimissioni rassegnate.

La Suprema Corte ha ribadito che le dimissioni sono assistite da giusta causa quando si configurano come reazione immediata agli inadempimenti del datore di lavoro; che la validità e tempestività delle dimissioni sono valutate secondo parametri di ragionevolezza e non da ultimo che l'onere probatorio è a carico del lavoratore, che deve allegare e dimostrare la sussistenza di una giusta causa di dimissioni.

Questa sentenza sottolinea l'importanza della prova concreta nel fornire il fondamento della giusta causa delle dimissioni, ed evidenzia anche il ruolo cruciale dell'immediatezza e della correlazione tra l'inadempimento del datore di lavoro e la decisione del lavoratore di dimettersi. La decisione della Cassazione rafforza il principio secondo cui l'onere della prova ricade sul lavoratore, che deve dimostrare non solo la gravità dell'inadempimento, ma anche il nesso causale diretto con le dimissioni.

ARGOMENTO

Licenziamento del lavoratore disabile a seguito del rifiuto di rientrare in servizio

La suprema Corte di Cassazione - sezione lavoro, con l'Ordinanza 21 novembre 2024, n. 30080 si è di recente pronunciata in merito al complesso di tutele previste per i lavoratori diversamente abili.

Nel caso di specie, la Corte d'Appello aveva confermato la sentenza del giudice di primo grado, nella misura in cui riconosceva la legittimità del licenziamento del lavoratore che si rifiuta di rientrare in servizio. Al lavoratore, ➤

Cass., sez. Lavoro, Ord. 21 novembre 2024, n. 30080

AUTORE
FEDERICA
MARIA
SGAMBATO
Consulente
del Lavoro
in Milano



malato oncologico e portatore di disabilità in forma grave, a seguito del superamento del periodo di comporto, era stato concesso un periodo di aspettativa non retribuita. Successivamente, il datore aveva più volte invitato il lavoratore a rientrare in servizio, mentre il lavoratore aveva chiesto di essere trasferito ad una sede più vicina rispetto alla sede originaria di lavoro, al fine di poter meglio conciliare esigenze di vita privata, legate anche alle cure oncologiche. Il datore non aveva accolto la domanda del lavoratore e, dopo reiterati solleciti per ottenerne il rientro, aveva licenziato il lavoratore. La Corte d'Appello aveva, infatti, ritenuto che non sussistessero ragioni tali da rendere impossibile continuare la terapia oncologica prescritta e contestualmente di riprendere (...) il lavoro nella sede di provenienza.

Secondo la Corte d'Appello, dunque, la radicale omissione della prestazione da parte del lavoratore è un fatto oltremodo rilevante nella valutazione dei rispettivi inadempimenti e sarebbe stato onere di quest'ultimo dimostrare, non solo il proprio diritto ad essere trasferito ad altra sede di lavoro, ma anche l'impossibilità di prendere servizio nella sede di provenienza. Peraltro, la Corte territoriale aveva ritenuto che il datore di lavoro non fosse tenuto a valutare la sussistenza o meno della possibilità di adottare ragionevoli accomodamenti, funzionali a garantire un miglior impiego del lavoratore in considerazione delle sue patologie e limitazioni, non essendo stato dimostrato dal lavoratore che le condizioni di salute gli impedissero la ripresa del lavoro nella sede di sua occupazione prima dell'inizio della malattia, nonostante i fatti risalissero al periodo luglio-agosto 2020, con il picco della pandemia Covid, dove gli spostamenti alla sede di provenienza avrebbero rappresentato un concreto pericolo per l'incolumità del lavoratore stesso.

Il Giudice di legittimità ha accolto il ricorso, cassando la sentenza, ritenendo che la sentenza impugnata abbia violato i diritti dei lavoratori diversamente abili, di cui all'art. 3, D.lgs.

n. 216/2003, alla Dir. CE 78/2000, alla L. n. 104/92 ed alla Convenzione delle Nazioni Unite, nella misura in cui non riconosceva al lavoratore disabile le invocate tutele che tale complesso normativo appresta in casi come quello di specie.

Infatti, pur essendo incontestabile che il lavoratore si trovasse in una condizione di disabilità rilevante secondo il diritto dell'Unione, la Corte territoriale aveva esplicitamente dichiarato di voler prescindere dalla valutazione di sussistenza o meno di una possibilità che il datore adottasse ragionevoli accomodamenti funzionali al miglior impiego del lavoratore in considerazione delle sue patologie e limitazioni, assumendo che, invece, fosse il lavoratore a dover dimostrare l'impossibilità di riprendere servizio nella sede di provenienza in ragione delle sue condizioni di salute. Tale orientamento risulta in contrasto con la speciale protezione che l'ordinamento - interno e comunitario - stabilisce per le persone con disabilità.

Peraltro, la Corte territoriale, nell'applicare quanto previsto dell'art. 1460 c.c., secondo cui il lavoratore può rifiutarsi di eseguire la prestazione a proprio carico solo qualora tale rifiuto, avuto riguardo alle circostanze del caso concreto, non risulti contrario a buona fede, avrebbe dovuto tenere in considerazione l'entità dell'inadempimento datoriale in relazione al complessivo assetto di interessi del caso di specie e, in particolare, della concreta incidenza di detto inadempimento sulle esigenze di vita e familiari del lavoratore.

La Cassazione ha, dunque, accolto il ricorso poiché il giudizio della Corte d'Appello non avrebbe dovuto prescindere dalla consistenza dell'obbligo di accomodamenti ragionevoli gravanti sul datore di lavoro nei confronti del lavoratore con disabilità, specie in ragione della peculiare protezione prevista dall'ordinamento a salvaguardia di fondamentali esigenze di vita e di salute.

Alla luce di ciò, infatti, il rifiuto di accomodamento ragionevole costituisce atto discriminatorio e, come tale, affetto da nullità.



ARGOMENTO

La stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori disabili è legittima perché favoriscono l'inserimento lavorativo

Cass.,
sez. Lavoro,
7 novembre
2024, n. 28657

AUTORE
ANGELA
LAVAZZA
Consulente
del Lavoro
in Milano

La Corte di Appello di L'Aquila respingeva l'appello, proposto da un lavoratore disabile, contro la sentenza del Tribunale di Chieti, la quale aveva rigettato il ricorso. Il lavoratore aveva chiesto la declaratoria di nullità della clausola appositiva del termine al contratto di lavoro a tempo determinato e parziale, sin dall'inizio del rapporto di lavoro, con conversione in contratto a tempo indeterminato, più un'altra serie di lamentele. Nel ritenere inammissibili gran parte dei motivi del ricorso in quanto il ruolo ricoperto dal lavoratore nell'organizzazione del lavoro dell'impresa era perfettamente conforme sia alla categoria di operaio sia alla qualifica ed alle mansioni di inquadramento, riscontrando quindi perfetta aderenza delle mansioni svolte con quelle di inquadramento.

La Suprema Corte ritiene invece fondata la richiesta di risarcimento del danno che è conseguito alla modifica unilaterale dell'orario di lavoro da parte del datore di lavoro. Ebbene, il comma 3 dell'art. 10, D.lgs n. 81/2015, richiamato dal lavoratore ricorrente, recita che lo svolgimento di prestazioni in esecuzione di clausole elastiche senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi comporta il diritto del lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta, ad un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno. Le "clausole elastiche" cui si riferisce la norma sono quelle relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata. Nel caso in specie, il datore di lavoro aveva unilateralmente modificato la collocazione temporale della sua prestazione lavorativa rispetto a quanto indicato nel contratto individuale. Orbene, il vigente art. 5, D.lgs n. 81/2015, al comma 2, conferma che nel contratto di lavoro

a tempo parziale deve essere contenuta la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Il carattere bilaterale della volontà in ordine alla riduzione dell'orario di lavoro nel contratto part time comporta che ogni modifica dell'orario pattuito non possa essere attuata unilateralmente dal datore di lavoro in forza del suo potere di organizzazione dell'attività aziendale, essendo invece necessario il mutuo consenso di entrambe le parti.

Tutto ciò considerato, l'unilaterale modifica della pattuita collocazione temporale dell'orario part time costituisce indubbiamente un inadempimento del datore di lavoro.

La Suprema Corte ritiene che ad un lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo parziale, in base alla normativa sull'avvicinamento dei disabili *ex lege* n. 68/1999, a causa di una modifica della collocazione temporale della prestazione, in assenza di *ius variandi* in capo al datore di lavoro, sia certamente risarcibile un danno. Infatti, ai lavoratori disabili assunti a tempo parziale, con una determinata collocazione temporale dell'orario di lavoro, che sia stata concordata con il datore di lavoro nel contratto individuale di assunzione, rende programmabile un altrettanto determinato tempo libero, in funzione anche di un più pronto recupero delle energie psicofisiche del prestatore di lavoro, se non di cure e terapie che costui debba seguire in relazione alla sua disabilità. La regola generale stabilisce pertanto che il datore di lavoro non può chiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni.

Pertanto la Suprema Corte accoglie il ricorso sulla richiesta di risarcimento del danno dichiarando inammissibili i restanti, afferman- ➤



do il seguente principio di diritto: “ La stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori disabili è legittima allorché rientrante nelle previsioni di cui alle convenzioni disci-

plinate dalla L. n. 68/1999, art. 11, volte a favorire l’inserimento lavorativo dei disabili ed a disciplinare le modalità di assunzione che il datore di lavoro si impegna ad effettuare.

ARGOMENTO

Mobbing: necessario l'intento persecutorio del datore di lavoro per integrarne la fattispecie

Cass., sez. Lavoro, Ord. 14 novembre 2024, n. 29400

AUTORE
ALICE
PATTONIERI
Consulente del Lavoro
in Milano

Il caso in analisi vede come protagonista un dipendente che agisce nei confronti del datore di lavoro, lamentando episodi di *mobbing* messi in atto verso la sua persona. Le sue richieste erano già state precedentemente rigettate sia in primo grado dal Tribunale di Roma, sia dalla Corte d'Appello. Pertanto, l'interessato procede a presentare ricorso presso la Suprema Corte di Cassazione.

Di seguito, alcuni comportamenti che, secondo il ricorrente, integrerebbero la fattispecie di *mobbing* e le motivazioni per le quali non sono stati considerati tali dai primi due gradi di giudizio.

In primo luogo, l'esclusione dalla partecipazione del ricorrente alla Conferenza Network Italiani. La Corte d'Appello ha escluso l'ipotesi di condotta vessatoria del datore di lavoro in quanto è stato dimostrato che il lavoratore era stato invitato a prendere parte all'evento come coordinatore di una delle unità. Di fatto, era stato proprio il ricorrente a rifiutare di parteciparvi in quanto non riconosceva la competenza tecnica del suo superiore che avrebbe dovuto accompagnarlo nel corso dell'evento.

Di seguito, un'illecita appropriazione di un lavoro di ricerca in materia di campi elettromagnetici da parte dell'azienda. In realtà, non si era verificata alcuna appropriazione illecita, in quanto il ricorrente era stato citato come partecipante al lavoro in qualità di "tecnologo". Dunque, veniva dato lui credito del lavoro svolto.

Infine, un ipotetico c.d. furto di ferie. Il ricorrente lamentava il fatto che fossero stati utilizzati dei giorni di ferie quando, in realtà, nelle stesse giornate l'interessato sosteneva di aver prestato attività lavorativa. Tale decisione aziendale era stata considerata legittima in

quanto era stato accertato che l'attività svolta fuori sede nei giorni indicati non era stata autorizzata dal datore di lavoro. Al contrario, la concessione dei giorni di ferie era avvenuta dietro esplicita richiesta da parte del lavoratore.

Alla luce dei fatti raccolti, la Corte di Cassazione ha proseguito sulla scia dei due gradi di giudizio precedenti, rigettando il ricorso per le seguenti motivazioni: il *mobbing* non è costituito solamente dal mantenimento di una condotta di segno avverso all'interesse del lavoratore. Elemento fondamentale affinché si possa parlare di *mobbing* è l'intento persecutorio della condotta mantenuta e protratta nel tempo da parte dell'azienda. È proprio quest'ultimo elemento a rendere il *mobbing* una violazione della responsabilità contrattuale *ex art. 2087 c.c.*, secondo il quale: *“L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”*.

Le condotte che integrano le fattispecie di *mobbing*, pertanto, sarebbero caratterizzate dal fatto di risultare di per sé legittime. A renderle contrarie alla responsabilità contrattuale propria del datore di lavoro sarebbe proprio l'intento persecutorio mantenuto dall'imprenditore.

Tornando al caso in questione, il ricorrente avrebbe dovuto riscontrare e dimostrare non soltanto i fatti a suo avviso costituenti le violazioni di obblighi datoriali, non soltanto il nesso di causalità tra inadempimento datoriale e danno patito ma anche la volontà dell'azienda di danneggiare il lavoratore mediante continue vessazioni.

Lavoro Diritti Europa

Rivista nuova di Diritto del Lavoro

Pubblicata con il sostegno anche dell'Ordine

Siamo lieti di ricordare l'uscita del n.4/2024 di LavoroDirittiEuropa. Con altrettanto piacere comunichiamo che il n.3/2024 di LDE ha registrato oltre 168 mila accessi (130.275 il numero antecedente); dati rilevati da Google Analytics. LDE ha ottenuto la classificazione ANVUR come Rivista Scientifica dell'Area 12.

La Rivista si propone di affrontare i temi più attuali del diritto del lavoro, alla luce della Dottrina e della Giurisprudenza più recenti, con l'obiettivo di creare uno strumento di riflessione, di approfondimento e di servizio per la comunità dei giuslavoristi. Al fine di facilitare l'accesso alla più ampia platea di destinatari LDE viene concepita come strumento agile, in formato elettronico e ad accesso libero e gratuito (open access).

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

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

➔ Per consultare il Numero Antologico della Rivista su **INTELLIGENZA ARTIFICIALE** fai clic [QUI](#)

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

È sufficiente cliccare sul relativo logo ➔

LinkedIn

facebook

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 si 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

Qui in basso il format da utilizzare per l'inoltro ai propri social (Facebook, LinkedIn e Twitter).

È uscito il nuovo numero di LavoroDirittiEuropa. Leggilo cliccando [QUI](#) e resta informato [iscrivendoti alla newsletter](#)

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 Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano fa parte del Comitato di redazione della Rivista".

▶ Per leggere l'Indice della Rivista clicca [qui](#). ◀